

FEDERATION GENERALE DES MINES ET DE LA METALLURGIE CFDT

bulletin du militant

N° 282 - JANVIER 1985



LA F.G.M.M. DANS LA CONFÉDÉRATION

Le Bureau Fédéral du 8 au 14 octobre, après les expressions publiques confédérales des mois d'août et septembre 84, avait décidé d'utiliser la possibilité ouverte aux organisations de s'exprimer dans NOUVELLES C.F.D.T. (organe interne) pour faire connaître nos analyses, nos propositions, nos positions.

Nous voulions le faire à froid pour que cela n'apparaisse pas comme un coup de colère passager. Nous avons jugé qu'il était grand temps de le faire, même si les débats autour du projet d'accord interprofessionnel sont encore vifs.

Une première partie sur ce que nous vivons : « EMPLOI NOTRE PREMIÈRE PRIORITÉ » tente de faire mieux comprendre nos interrogations posées dans la deuxième partie : « UNE F.G.M.M. A L'AISE DANS LA C.F.D.T. ? »

Nous reproduisons dans ce BULLETIN DU MILITANT, in extenso, cette tribune de la F.G.M.M. publiée dans NOUVELLES C.F.D.T.

EMPLOI : NOTRE PREMIÈRE PRIORITÉ

« L'emploi est notre objectif prioritaire. Notre capacité à prendre en compte cet objectif conditionne un certain nombre d'avancées notamment la réduction des inégalités. Dans le cadre de ces priorités, nos revendications doivent s'ordonner pour en faire des éléments structurels de changement vers le socialisme autogestionnaire ». (Congrès du Creusot - mai 84).

Agir pour l'emploi nécessite de regarder les réalités en face, de mener l'action en permanence, d'apprécier les résultats avec nos critères, de vivre une pratique démocratique.

REGARDER LES RÉALITÉS EN FACE

Nous estimons que notre fédération et ses organisations (Unions Mines Métaux, Unions Fédérales, syndicats, branches, inters, sections syndicales) ont : « la responsabilité :

— d'analyser et de prévoir les évolutions dans les branches, entreprises, régions et bassins d'emploi ;

— de se mettre en capacité de propositions en terme d'emploi et de contenu du travail devant les évolutions technologiques ;

— de se mettre en capacité de propositions industrielles et sociales alternatives et de mobiliser les travailleurs pour les imposer afin de garantir l'emploi ». (Congrès du Creusot - mai 84).

Nous nous y employons avec des réussites diverses. Une ténacité forte est nécessaire pour continuer d'agir. Sans discontinuer, la F.G.M.M. s'affronte à des problèmes d'emploi de dimension nationale (branche ou entreprise).

Il suffit de rappeler que 14 des 15 pôles de conversion sont des bassins d'emploi métallurgiques. Pour les syndicats des Unions Mines Métaux, avoir des sections syndicales confrontées à des suppressions d'emplois fait partie du lot quotidien.

MENER L'ACTION EN PERMANENCE

Dans les entreprises concernées, nous menons tous les jours des actions, nous parvenons à des négociations et parfois à des accords, qui cherchent à peser sur les décisions industrielles et qui apportent des résultats, sauvegardant au mieux les intérêts individuels et collectifs des salariés.

Ces actions prennent des formes diverses. Elles peuvent quelque fois devenir très dures : TALBOT (Poissy), MASSEY FERGUSON (Marquette-lès-Lille), Chantiers navals, notamment NORMED (Dunkerque, La Ciotat, La Seyne) CREUSOT-LOIRE, Mines, etc.

Nos syndicats ont mené bien d'autres luttes dures et souvent longues, dont les médias (sinon la presse locale) ont donné peu d'échos.

Souvent c'est l'occasion de mesurer qu'il nous manque une assise essentielle pour établir un rapport de forces suffisant : un grand nombre d'adhérents avec une pratique syndicale de masse. Cette pression constante d'un grand nombre d'adhérents, ce rapport de forces permanent nous a fait défaut à différentes reprises, pour donner encore plus de vigueur au rapport de forces ponctuel, établi par des actions plus circonstanciées, notamment la grève sous diverses formes.

Devant l'accélération des événements, devant la nécessité de mener

l'action, comment rattraper totalement les faiblesses, les carences de fonctionnement d'une section syndicale, d'un syndicat, d'une inter, d'une branche, de la fédération ?

C'est pourquoi, la F.G.M.M. s'attache à impulser et coordonner le fonctionnement régulier de ses organisations ; c'est pourquoi la F.G.M.M. mène une campagne de syndicalisation de longue haleine.

APPRÉCIER LES RÉSULTATS AVEC NOS CRITÈRES

Nous arrivons à trouver des réponses, imparfaites bien sûr, mais qui tentent de sauver l'essentiel, en fonction de la difficulté de la situation, de notre capacité à établir un rapport de forces dans l'action, de notre compétence à faire des propositions crédibles, de notre pratique de négociation. Les résultats obtenus par les actions et les négociations sont divers pour s'opposer aux licenciements « secs » : par exemple à TALBOT (formation a posteriori des licenciés) à CITROEN (10 mois de conversion annoncés avant le licenciement), dans la sidérurgie (renouvellement de la C.G.P.S., départs anticipés, R.T.T., mutations, formation interne, après utilisation de toutes les autres mesures formations conversion de 2 ans avec deux offres fermes d'emploi à l'issue), dans la construction et la réparation navales (possibilité de négocier la R.T.T. dans les chantiers, 2 ans de congé-conversion avec aide au reclassement aux cas difficiles au bout de 18 mois ; possibilité d'utilisation des 2 ans comme congé de fin de carrière pour les plus de 53 ans) à CREUSOT-LOIRE (adhésion à la C.G.P.S., 10 mois de formation avec obligation de réemploi), à RENAULT (processus de formation et de mobilité ouvrant jusqu'à 6 possibilités d'offres de reconversion interne ou externe). Il faudrait multiplier les exemples de résultats sur l'emploi obtenus dans les entreprises et les établissements.

«L'organisation syndicale, dans le cadre des règles de fonctionnement que se sont données les structures doit apprécier les résultats de la négociation par rapport à différents critères :

— les réponses qu'ils apportent aux revendications ;

— l'avancée qu'ils constituent par rapport à nos objectifs, réduction des inégalités comprise ;

— leur valeur dans un contexte donné ;

— l'avis des adhérents et des travailleurs concernés ;

— l'état du rapport de forces développé, de celui qui est encore possible ;

— la dynamique d'action qu'ils peuvent impulser ;

— l'incidence sur la place de la crédibilité de la C.F.D.T. dans les futures négociations.»

(Congrès de La Rochelle - février 81 et du Creusot - mai 84).

VIVRE UNE PRATIQUE DÉMOCRATIQUE

Dans la F.G.M.M., dès qu'on vit une situation concrète, les débats deviennent plus difficiles quelque fois houleux. C'est alors qu'on s'aperçoit que l'exercice vivant de la démocratie est souvent conflictuel. Les règles de fonctionnement décidées auparavant sont parfois insuffisantes ou insuffisamment connues de tous, pour garantir des débats sereins, dont les conclusions soient acceptées de tous. Qu'on se souvienne des signatures contestées des R.T.T., (5^e équipe et autres) dans la sidérurgie. Lors de la décision de signature ou non d'un accord marquant un compromis possible, il faut répondre oui ou non. Il faut se compter. On s'aperçoit, une fois ou l'autre, qu'il n'y a pas de règles claires, ni de pratiques habituelles pour cela. Cela a été le cas de la branche navale pour l'accord congé de conversion navale, en novembre 84.

Elle n'avait jamais eu, dans le passé, à se déterminer pour l'accord de branche

et pourtant cette branche est organisée depuis des dizaines d'années.

Qui doit prendre la décision ? Uniquement ceux qui sont concernés ou plus largement l'organisation dans son ensemble ? Simplement les camarades représentant les sections de la branche, de l'inter ou le bureau fédéral élu par le congrès de la F.G.M.M. ? Au niveau d'un établissement, la section syndicale seule ou le syndicat qui mandate les délégués syndicaux ? Dans la décision, quelle implication des adhérents ? des travailleurs concernés ?

Cette question a été tranchée pour les branches dans notre fédération : c'est le bureau fédéral qui prend la décision après avis du conseil de la branche concernée. Pour les inters, réunissant les sections syndicales d'établissements de la même entreprise, la pratique fait que cela se passe entre elles. Le développement des négociations et des accords d'entreprise, la nomination récente des délégués syndicaux centraux par la fédération, posent des questions nouvelles.

Le Congrès du Creusot a donné mandat au Bureau fédéral pour élaborer des réponses à ces problèmes dont voici le dernier exemple : l'Union syndicale Renault qui a des règles précises de fonctionnement, a décidé à une légère majorité de ne pas signer l'accord emploi Renault. Les débats et vote n'ont engagé que les sections d'établissements de la R.N.U.R., c'est-à-dire la maison mère, soit à peine la moitié des salariés du groupe Renault. Cette décision engageait dans les semaines à venir des répercussions dans la branche automobile (équipementiers, sous-traitants). Cette décision a été prise contre l'avis favorable unanime du bureau fédéral de la F.G.M.M. sur le contenu et pourtant, elle portait toute une valeur symbolique de l'impact de la politique fédérale sur l'emploi chez les salariés de la métallurgie et dans l'opinion publique.

Dans la navale, 32 000 salariés, c'est le bureau fédéral qui décide, chez Renault (100 000 salariés R.N.U.R., 230 000

groupe Renault) c'est l'U.S.R. qui décide.

A quel paradoxe nous a mené le respect normal de nos règles de fonctionnement!

Décidément, avoir une pratique démocratique, ce n'est pas évident.

UNE F.G.M.M. A L'AISE DANS LA C.F.D.T. ?

C'est ce que nous voulons, être à l'aise. Nous chaussons des gros sabots pour le dire, peut-être. Mais nous n'avons jamais aimé être pris pour des godillots. Nous savons que ce que nous vivons n'est pas vécu tout à fait de la même façon, ou est vécu différemment, dans d'autres professions, dans les autres organisations de la C.F.D.T.

Nous savons que nous ne sommes pas la C.F.D.T. à nous tout seuls. Nous pensons que pour aller de l'avant, la C.F.D.T. doit avoir des débats sur les véritables enjeux de la période. C'est à cette condition que nous serons à l'aise.

QUAND LA FORME TOUCHE AU FOND

Déjà à plusieurs reprises dans le passé, les pratiques confédérales avaient suscité des remous chez les militants de notre fédération. Le débat se cristallise sur l'expression publique de la confédération. Ce type de débat est revenu sur le tapis, dès la rentrée de septembre.

Lorsque, dans une interview au Monde, le 7 août 84, le thème est « Il est temps de rappeler nos options socialistes », personne ne peut être en désaccord. Sauf que dans le même temps, nous sommes confrontés aux restructurations industrielles, avec leurs conséquences sur les emplois. Si nous faisons notre travail syndical, nous en arrivons à réclamer un traitement social des travailleurs — chômeurs concernés. Plus au fond, serait-ce à la Confédération de

rappeler les textes et de donner les positions et aux organisations confrontées aux restructurations le soin de se "démêler" au mieux ? Curieuse répartition des rôles!

Le lapsus du maintien du pouvoir d'achat pour tous, nous a un peu troublé, alors que nous nous battons pour la réduction des inégalités salariales, alors que le nombre de nos équipes sont contraintes d'assurer un arbitrage entre salaires et emploi, au profit de l'emploi.

Il est vrai que faire la synthèse entre les diverses organisations de la confédération, ou pour le dire autrement, entre les chômeurs nullement syndiqués, les statuts précaires syndiqués à la petite cuillère, les préretraités et retraités difficilement syndiqués, les salariés à l'emploi menacé, plutôt moins syndiqués que plus, les salariés avec garantie d'emploi un peu mieux syndiqués, est une gageure dans cette période. Publier un rapport « l'économie en question » où on laisse entendre que les marges des entreprises étant reconstituées, ça peut repartir comme avant (les patrons peuvent payer!), nous interroge par rapport à ce que nous connaissons des entreprises de nos secteurs.

Annoncer au cours d'une conférence de presse sur quelles bases la C.F.D.T. va tenter de piéger le C.N.P.F. sur la flexibilité, avant toutes informations et explications internes, piège une fois de plus les militants et responsables de l'organisation.

Rendre publique la position de non signature de la C.E. le 21 décembre rend quasiment inutile la tenue du Bureau National Confédéral du 26 décembre, prend à contre-pied les responsables et les organisations qui menaient les débats sur la priorité à l'emploi.

Certaines organisations n'ont-elles pas annulé la réunion de leurs instances? Nombre de nos responsables d'Unions Mines Métaux ont eu un hoquet pour avaler cette annonce, quelle que soit leur position sur la signature.

Ce qui est en cause, touche à la forme de l'expression, cela touche aussi au fond sur la conception du fonctionnement d'une organisation syndicale.

Le temps nécessaire à la circulation de l'information dans la C.F.D.T. est oublié trop souvent. Entre l'écriture et la lecture par les destinataires de Nouvelles C.F.D.T., de Syndicalisme Hebdo et même d'un télécopieur aux U.R.I. et aux fédérations, combien de temps? Quel équipement un peu plus performant? Malgré la réussite en délai et contenu d'un Syndicalisme Hebdo sur le projet d'accord, à peine reçu chez les militants abonnés, son rôle essentiel de support aux débats était réduit à peu de chose, puisque le 21 décembre, était annoncée la non signature de la C.F.D.T. ou tout comme. Il est vrai aussi que même avec de l'expérience, la pratique des médias est un exercice dangereux. Les responsables de la F.G.M.M. se sont déjà fait piéger, le moindre mal étant un décalage entre notre expression et ce qui est retraduit et perçu. C'est une raison supplémentaire pour ne pas se servir des médias pour lancer les débats dans l'organisation.

Ne pas prendre le temps de réaliser des bilans sur les avancées réalisées, les difficultés rencontrées et en permanence projeter de nouvelles pistes, de nouvelles positions, n'est pas une pratique d'organisation. C'est plutôt une pratique de groupe de pression qui accorde plus d'intérêt à l'opinion publique, aux médias, aux éléments extérieurs qu'à l'organisation des travailleurs dans la C.F.D.T., avec tout ce que cela comporte vis-à-vis des militants.

LA DÉMOCRATIE, C'EST QUOTIDIEN ET ACTIF

Faire un exercice ponctuel de consultation dans l'organisation est-ce suffisant pour donner un sens au mot démocratie? Cet exercice est parfois nécessaire, c'est évident. Mais réunir les conditions de ce débat collectif nécessite la mise en œuvre dynamique et persistante de moyens adaptés dans toute l'organisation. Il faut une intention et une attention renouvelées chaque jour par tous les responsables et militants pour que de temps en temps, on puisse considérer que les décisions prises sont le résultat d'un débat qui mérite ce nom.



Sur l'accord C.N.P.F. qui aurait mérité tous nos soins pour que le débat soit porté par l'ensemble de la C.F.D.T., du Secrétaire général à l'adhérent sans responsabilité particulière, les moyens pris n'ont pas été à la hauteur de l'enjeu.

C'est au minimum dès le mois de septembre 84 qu'il fallait entamer les débats, préciser les enjeux, nos revendications pour la négociation avec le C.N.P.F. et la C.G.P.M.E. Il fallait le faire dynamiquement en utilisant la pédagogie de l'action, en lançant des actions, qui même, si elles n'avaient motivé que les militants, sensibilisé que les adhérents, nous aurait mis dans une autre situation au mois de décembre.

Il s'agit là plus de la volonté ou non de l'ensemble des organisations de la C.F.D.T. d'agir pour l'emploi que simplement des problèmes de moyens.

Le Bureau National Confédéral a-t-il pleinement joué son rôle d'organe d'impulsion, d'animation de l'action de toute la C.F.D.T. pour l'emploi ? En effet, les fédérations concernées, les U.R.I. ont-elles pris dès le départ les moyens à la hauteur de l'enjeu ? Par conséquent, les structures intermédiaires professionnelles et interprofessionnelles ont-elles été motrices et attentives au déroulement des négociations dès le commencement ? Les militants étaient-ils suffisamment alertés pour être avertis à l'avance de ce qui se jouait ! Les adhérents étaient-ils un tant soit peu impliqués ? Enfin dans les entreprises, le seul discours n'était-il pas celui de la C.G.T. qui disait non à tout, de toute façon ?

Le fédéralisme qui doit être une base du fonctionnement de la Confédération est un peu faible en pratique. Les responsabilités sont à partager entre la Confédération avec l'organisation des secteurs confédéraux qui n'apparaissent pas assez au service des organisations et les U.R.I. et fédérations qui ne jouent pas assez leurs rôles d'organisations menant une politique C.F.D.T. adaptée à leurs réalités.

Notre secrétariat national a été estoqué de découvrir que Montholon est

resté fermé le dimanche 16. La F.G.M.M. semble être la seule fédération où le Secrétariat national était présent pour informer ses organisations et militants. Entre 19 h et 23 h, les Unions fédérales et les Unions Mines Métaux avaient reçu par télécopieur le texte du projet d'accord, une lettre aux adhérents, un projet de tract national.

CLARIFIER NOTRE LIGNE COMMUNE

Trois points nous semblent apparaître au sein de la C.F.D.T. L'accord raté avec le C.N.P.F. les montre.

Les patrons sont méchants :

« Il y a eu un doute sur la volonté du patronat de mettre en œuvre positivement cet accord en matière de créations d'emplois, de réduction du temps de travail et de droit des salariés des petites entreprises... Nos organisations ont aussi souligné l'écart fréquent entre le discours du C.N.P.F. et du patronat local ». (Syndicalisme Hebdo du 3 janvier).

Cela nous semble assez curieux qu'il faille attendre la fin d'une négociation (sur des thèmes importants, certes) avec le C.N.P.F. et la C.G.P.M.E. pour se montrer méfiants avec le patronat.

Qui a déjà vu des accords respectés de A à Z sans lutte, sans action pour leur application ? Il est naturel, normal que les patrons tirent dans leur sens quand ils ont signé un accord, comme il est indispensable et nécessaire que nous tirions dans le nôtre. Tout régler par une signature ?

Une signature d'accord n'est pas la victoire finale, c'est la marque d'une étape, la constitution d'un outil contractuel pour continuer à agir sur la base d'un compromis.

Pour être honnête intellectuellement et sérieux dans notre comportement, n'est-ce pas plutôt notre manque de confiance en nous-mêmes, en nos forces qu'il faudrait prendre comme argument ?

Pour pousser jusqu'au bout, certaines organisations n'ont-elles pas mis en cause la capacité d'autres à aller de l'avant? Quelle méfiance vis-à-vis des fédérations sur les possibilités d'avancer par des accords de branche?

Ne faudrait-il pas trouver des moyens pour mettre d'abord dans le coup les fédérations concernées par une négociation avec le C.N.P.F. et la C.G.P.M.E.?

Des principes plutôt que des pratiques :

En 82, des militants se sont permis de faire la moue sur les droits nouveaux (lois Auroux, Roudy, etc.) jugent certains points un peu faibles. Aujourd'hui, on peut faire la grimace quand on constate que dans la pratique nous avons quelques difficultés à utiliser pleinement les droits et moyens nouveaux. Par exemple, quelles réticences, voire reculades, devant le droit d'expression des travailleurs? Par exemple, quelle est la pratique la plus courante sur l'intérim, les contrats à durée déterminée? Faire appliquer lois et règlements dans toute leur vigueur et leur rigueur (y compris le renvoi en fin de mission ou contrat des intéressés), pour obtenir des embauches fermes et définitives, ou aller supplier le directeur du personnel de tout faire (y compris des manœuvres illégales) pour faire durer un peu plus la présence du salarié dans l'entreprise utilisatrice?

Dans les P.M.E., notamment les moins de 50 salariés, nous le savons par expériences, il faut avoir plus de la moitié des travailleurs de syndiqués pour que la section continue à vivre, pour que les délégués conservent leur mandat et leurs droits. Est-ce que par des droits interentreprises, nous ne pourrions pas mieux développer nos implantations et les droits individuels et collectifs des salariés des P.M.E.?

On pourrait multiplier les exemples et les questions. Quand dans une entreprise les militants de la C.F.D.T. prennent en compte les réalités : contraintes économiques, industrielles, aspirations collectives, individuelles des salariés, ils se posent moins de questions de prin-

cipe. Par exemple, l'impact sur les travailleurs des sous-traitants, des fournisseurs de telle ou telle revendication, de telle ou telle décision, est-il pris en compte?

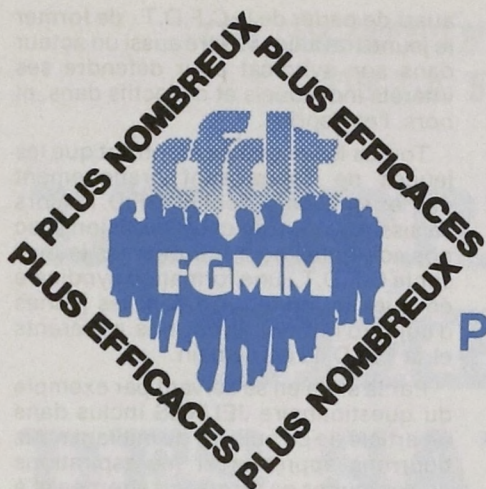
Dans les débats sur l'accord emploi avec le C.N.P.F., avons-nous regardé autant nos pratiques que nos principes? Un syndicalisme qui affronte le patronat de face, pas de dos (le dos rond courbé sous les tables de la loi), qui essaie de prendre à bras le corps les difficultés rencontrées par les travailleurs, c'est le syndicalisme que nous tentons de pratiquer.

Préciser notre projet commun :

Les mutations technologiques, culturelles, sociales prennent une ampleur formidable. Après un quart de siècle de pouvoir politique de droite, la gauche est au pouvoir depuis 3 ans et demi. Les bases de la société, du monde, sont en train de changer profondément et la C.F.D.T. se dispenserait d'en débattre pour s'unifier autour de ses acquis doctrinaux?

Il ne s'agit pas de tout remettre en cause et de reprendre tout à zéro. Quand on parle d'adapter notre syndicalisme, il s'agit bien sûr de se mettre d'accord sur « comment faire », mais aussi sur « pour faire quoi ». Le congrès de Bordeaux (sa préparation, son déroulement, son exploitation) doit être une occasion pour toiletter vigoureusement notre projet C.F.D.T. Il faut tenir compte des éléments d'aujourd'hui, de ceux qu'on prévoit pour demain : les nouvelles technologies, la politique contractuelle, la gauche au pouvoir, la nouvelle division mondiale du travail, les rapports Nord-Sud.

C'est la condition pour que notre projet apparaisse clair et crédible, d'abord aux yeux de nos militants, de nos adhérents, pour que la C.F.D.T. puisse avancer concrètement vers le socialisme autogestionnaire, pour que la C.F.D.T. puisse trouver une pratique de masse, d'abord par des syndiqués plus nombreux.



DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES EN ENTREPRISE

- **Faisons un outil de syndicalisation des jeunes**
- **Un moyen d'action pour nos adhérents**

L'accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983 et le dernier accord à l'U.I.M.M. qui le précise et le complète définissent pour les jeunes les 3 types de contrats de formation alternée en entreprise :

- contrat d'adaptation,
- contrat de qualification,
- stage d'initiation à la vie professionnelle.

L'accord U.I.M.M. définit les conditions d'accueil et d'insertion dans l'entreprise des jeunes bénéficiaires de ces contrats. L'article 31 précise : « les jeunes accueillis dans les entreprises seront, pour l'exercice de leur activité dans l'entreprise, **encadrés par un salarié qualifié de l'entreprise dénommé TUTEUR**. Ce salarié devra être nommé désigné par l'entreprise, qui devra s'être assurée de son accord... ».

C'est là une occasion dont syndicalement les sections syndicales d'entreprises, les membres C.F.D.T. des commissions formation des C.E., tous nos militants doivent s'emparer et vite...

Beaucoup de nos adhérentes et adhérents s'ils ne se sentent pas aptes à prendre des responsabilités ou des mandats syndicaux, **accepteraient certainement d'aider un jeune dans sa formation professionnelle**, son adaptation et sa préparation à un emploi, à acquérir une qualification, bref **l'aider à avoir plus de chances d'occuper demain un vrai boulot**.

Dans chaque section, pourquoi ne ferions-nous pas **la tournée des adhérents pour leur proposer de devenir tuteurs** et qu'ainsi ils agissent pour l'emploi des jeunes.

Chaque salarié, chaque adhérent peut ainsi mettre son expérience, sa qualification, son tour de main, les astuces de son métier, sa connaissance du milieu de travail et de l'entreprise au service de la formation des jeunes, au service de leur emploi. L'accord sur l'insertion professionnelle peut être utilisé partout pour agir activement pour l'emploi. Les S.S.E., les élus C.F.D.T. au C.E., par la prise en charge dynamique de cet accord peuvent peser sur l'emploi

et l'aide aux jeunes chômeurs. Dans cette action pour l'emploi, un rôle privilégié peut être tenu par nos adhérents. Demandons leur de se déclarer volontaires pour être tuteurs et aidons-les à remplir ce rôle.

Agißons sur les Directions pour qu'elles passent le maximum de contrats de formation alternée avec des jeunes.

Pour les adhérents(es) qui veulent être tuteurs, la section fera la démarche auprès de la Direction pour appuyer leurs demandes pour qu'ils soient « nommément désignés dans ce rôle ».

Les membres C.F.D.T. de la Commission formation du C.E. avec, si nécessaire, l'aide du syndicat et de l'Union Mines Métaux **assureront l'information et la formation dont auraient besoin les adhérents(es) tuteurs.** L'adhérent C.F.D.T., tuteur et conseil d'un jeune le formera au métier. A cette occasion leurs relations privilégiées permettront

aussi de parler de la C.F.D.T., de former le jeune travailleur à être aussi un acteur dans son syndicat pour défendre ses intérêts individuels et collectifs dans, et hors, l'entreprise.

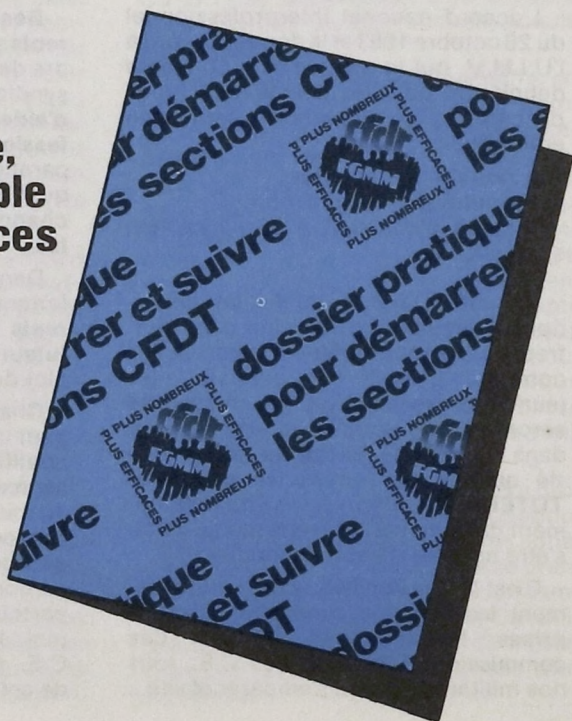
Toutes les enquêtes montrent que les jeunes ne connaissant pratiquement pas les syndicats, dont la C.F.D.T. Alors saisissons-nous de cette occasion avec nos adhérents pour informer les jeunes sur la C.F.D.T., une formation syndicale en quelque sorte... Ce sont les jeunes d'aujourd'hui qui feront nos adhérents et la C.F.D.T. de demain.

Par la suite en se servant par exemple du questionnaire JEUNES inclus dans un article de ce bulletin du militant nous pourrons appréhender les aspirations de ces jeunes en formation alternée et à partir de leur réponse y apporter des réponses syndicales... C'est aussi ainsi que nous syndiquerons les jeunes. Par notre action **donnons de la C.F.D.T. l'image d'un syndicat efficace pour les jeunes.**

**Un dossier pratique,
un outil indispensable
pour les permanences
de syndicat**

**disponible dans
votre Union Mines
Métaux.**

**Procurez
le vous!**



UN OBJECTIF PRIORITAIRE DE LA F.G.M.M. :

L'EXPRESSION DIRECTE DES SALARIÉS

L'expression directe des salariés dans l'entreprise est une des revendications les plus importantes de la plateforme C.F.D.T. de 1977. La Fédération a poussé à fond dans ce sens au sein de la Confédération dans son expression et dans son action.

Aujourd'hui nous avons la possibilité de mettre en place le droit d'expression des salariés et pourtant cela ne progresse pas vite.

Il est vrai que la mise en œuvre de droits nouveaux est difficile. Il faut donc outiller les militants et toutes les structures syndicales pour être efficaces dans la prise en charge du droit d'expression. Le plan de travail fédéral vise cet objectif. Mais il est vrai aussi que le droit d'expression des salariés perturbe notre pratique syndicale. Il ouvrira des perspectives nouvelles à l'action syndicale si nous acceptons les changements dont il est porteur. Il est évident que la généralisation du droit d'expression modifiera profondément le rôle et l'action des délégués du personnel et des membres des C.H.S.-C.T.... mais il modifiera aussi le fonctionne-

ment de la S.S.E. et les autres structures syndicales.

La prise en charge du droit d'expression ne peut se concevoir en dehors d'une mise à l'action de nos adhérents. Cela nécessite que la S.S.E. motive et forme ses adhérents pour leur permettre d'être les acteurs de la mise en place du droit d'expression. Mais en parallèle, la S.S.E. doit reconnaître des droits (nouveaux) à ses adhérents. Ils ne doivent pas être que des exécutants d'une politique syndicale, il est nécessaire qu'ils soient capables de penser et d'agir — ce qui suppose que la S.S.E. leur délègue des responsabilités et ne se limite pas à leur distribuer des tâches.

GÉNÉRALISER LE DROIT D'EXPRESSION DES TRAVAILLEURS DES MINES ET DE LA MÉTALLURGIE

Le Bureau Fédéral a adopté le 17 janvier 1985 le plan de travail qui fait de la généralisation du droit d'expression des travailleurs, un objectif prioritaire de la F.G.M.M.

Ce plan de travail avait été discuté et avait reçu un accueil favorable, tant au Bureau Fédéral Ouvert qu'au Conseil National Fédéral, lors de leurs réunions de novembre et décembre 1984.

● L'OBJECTIF DU PLAN DE TRAVAIL

Que le plus vite possible, et au plus tard pour la fin de l'année, tous les Mineurs et Métallos, bénéficient effectivement du droit à l'expression directe des travailleurs, dans les établissements où la F.G.M.M. est implantée.

Cela veut dire que toutes les S.S.E. des mines et de la métallurgie doivent exiger, mettre en place et faire fonctionner le droit d'expression des travailleurs, que la F.G.M.M.-C.F.D.T. soit signataire ou non des accords d'entreprises ou d'établissements qui concernent ce droit.

Aussi naturellement qu'elles exigent et organisent les élections professionnelles, toutes les S.S.E. doivent exiger et faire vivre l'expression directe des travailleurs, car il s'agit d'un droit aussi important et autant exigible, et pour lequel l'Inspection du travail est compétente.

● LES MOYENS ET ÉCHÉANCES DU PLAN DE TRAVAIL

I — Constitution d'une équipe au niveau de chaque U.M.M. et des U.F. Nucléaire et Mines, chargée tout particulièrement de l'application du plan de travail fédéral sur le droit d'expression.

Ces équipes devront être opérationnelles dès le début AVRIL 85. Pour faciliter la réalisation de cet objectif, la Fédération organise une session nationale qu'elle répètera trois fois en mars 85, pour permettre à toutes les équipes de pouvoir y participer.

Ces sessions permettront d'aborder quatre aspects importants :

1^o) Les textes légaux et conventionnels qui établissent le droit d'expression directe des salariés.

Le droit d'expression directe des salariés : un objectif important de la C.F.D.T. pour progresser vers le socialisme autogestionnaire, pour donner toute leur place aux travailleurs dans cette démarche.

2^o) Présentation du plan de travail adopté par le B.F. La concrétisation de ce plan de travail au niveau des U.M.M. et des 2 U.F. Mines et Nucléaire.

3^o) Un passage obligé pour prendre en charge le droit d'expression : **LES ADHERENTS.**

Présentation et discussion d'un programme de motivation et de formation des adhérents.

— Le plan de travail de la S.S.E., moyen indispensable pour la prise en charge du droit d'expression.

Les éléments de ce plan de travail. Sa discussion et sa mise en œuvre au niveau des S.S.E.

4^o) Réflexion sur les modifications qu'entraînera l'application du droit d'expression dans l'action syndicale et plus particulièrement pour le rôle et l'activité des D.P., des Délégués C.H.S.-C.T., des membres des C.E., mais aussi pour le fonctionnement de l'action syndicale.

L'Inscription pour la participation à l'une de ces sessions doit passer par ton U.M.M. ou bien par ton U.F. Nucléaire ou Mines.

II — Dans le 2^e trimestre 1985 se tiendront des assemblées générales dans tous les syndicats pour sensibiliser les S.S.E. sur la prise en charge du droit d'expression, ceci à partir des objectifs, documents et expériences qui auront fait l'objet des sessions nationales organisées par la fédération.

DEUX AXES ESSENTIELS SERONT DÉVELOPPÉS :

a) un passage obligé pour prendre en charge le droit d'expression : **LES ADHERENTS.**

b) Un moyen indispensable pour être efficace : LE PLAN DE TRAVAIL DE LA S.S.E.

a) Un passage obligé pour prendre en charge le droit d'expression : LES ADHERENTS :

— montrer que dans la très grande majorité des établissements la présence syndicale active dans la majorité des G.E. nécessite la mobilisation des adhérents. S'en tenir aux militants et aux « mandatés » conduirait à se replier sur un petit nombre de G.E. et à augmenter le cumul des fonctions ;

— tout autre solution risque d'être bureaucratique et illusoire : par exemple le traitement de tous les comptes rendus des G.E. par la S.S.E. avec renvoi des questions qui les intéressent aux C.H.S.-C.T., D.P., C.E....

L'objectif : par ses adhérents la S.S.E. est présente et active dans les groupes d'expression.

Des adhérents qui interviennent pour faciliter l'expression des salariés sur leurs problèmes.

Des adhérents qui argumentent les demandes et les avis des travailleurs (préparation de la réunion du G.E. à quelques-uns).

Des adhérents qui interpellent la hiérarchie pour qu'elle prenne en compte et qu'elle gère les demandes des travailleurs.

Des adhérents qui soient de fait, sinon de droit, des animateurs des G.E., et qui s'engagent dans le secrétariat des groupes d'expressions., etc.

b) Un moyen indispensable pour être efficace : LE PLAN DE TRAVAIL DE LA S.S.E. :

● Que partout les S.S.E. exigent la mise en place des G.E. et prioritairement là où nous avons des adhérents. Même lorsque nous ne sommes pas signataires des accords.

● Que les S.S.E. prévoient et organisent des actions de motivation et de formation des adhérents pour leur

insertion active dans les G.E. (assemblées générales d'adhérents, soirées de formation débats, etc.).

● Des adhérents qui informent la S.S.E. de la vie des G.E. Organiser des rencontres régulières entre les adhérents, les mandatés (D.P., C.H.S.-C.T., C.E....) avec les dirigeants de la S.S.E. pour qu'il y ait mise au courant des activités des G.E. (réunions mensuelles - trimestrielles ou ponctuelles).

Organiser par exemple un suivi particulier de quelques questions importantes d'hygiène de sécurité ou de conditions de travail, en lien étroit avec les adhérents F.G.M.M. des G.E. qui ont abordé ces questions.

Militants de la F.G.M.M., dans toutes les structures où nous intervenons, le moment est venu de donner une impulsion nouvelle et forte pour généraliser le droit d'expression des salariés. La généralisation, et la pérennisation de ce droit essentiel dépend de chacun de nous.

As-tu renouvelé ton abonnement pour 85 ?

Ce numéro du Bulletin du Militant est le premier numéro de l'année 1985.

Il est adressé, à la fois aux nouveaux abonnés 1985 et aux abonnés 84 qui n'ont pas encore renouvelé leur abonnement. Ce processus de recouvrement est fait pour éviter toute interruption due au passage d'une année sur l'autre dans le cas d'abonnements souscrits avec un peu de retard. Mais il n'est appliqué que pour le numéro de Janvier-Février.

Le numéro du mois de mars ne sera adressé qu'aux abonnés 1985. Si tu veux continuer à être destinataire du BULLETIN DU MILITANT, il est donc urgent que tu penses à ton réabonnement 1985. POUR TON INFORMATION, POUR L'ACTION SYNDICALE, ABONNE-TOI AU BULLETIN DU MILITANT.

Saviez-vous qu'un groupe de travail « Jeunes » existe ?

« Ouvrir notre syndicalisme aux jeunes, c'est aussi adapter notre fonctionnement, notre organisation à leurs aspirations, à leurs critères d'engagement de libertés et de loisirs. Ne faisons pas conservateurs avec notre organisation. Ne disons pas aux jeunes de changer pour s'adapter à nos stéréotypes ; au contraire, c'est la C.F.D.T. qui doit se modifier pour que les jeunes s'y sentent chez eux et heureux d'y apporter leur contribution. » Ce paragraphe est extrait du rapport d'orientation du congrès du CREUSOT.

Il est une porte ouverte à un travail important à accomplir par chaque section syndicale sur le terrain. C'est dans ce but que les Unions Mines Métaux ont déjà toutes été informées qu'un groupe "Jeunes" se constituait au niveau de la fédération pour se "brancher" sur le problème syndicalisme et jeunes ; ceci dans un premier temps pour apporter des éléments matériels aux militants mais aussi réfléchir sur les nouveaux moyens de communication.

Différentes Unions Mines Métaux ont répondu à cet appel, et depuis le 15 juin la commission jeunes a vu le jour sous la forme d'une première réunion de 9 militants avec la présence de Guy POPIEUL, Secrétaire National chargé de suivre le travail du groupe. L'objectif principal de ce groupe est de présenter des idées, des propositions d'actions vers les jeunes dans le cadre d'une campagne de syndicalisation, comme la Motion syndicalisation du CREUSOT en donnait mandat. Mais, par souci d'efficacité, il est d'ores et déjà nécessaire que chaque Union Mines Métaux se sente concernée, et les participants ont à cœur de créer dans leurs Unions,

leurs Syndicats, des groupes de travail qui seront à même de poursuivre le travail engagé au niveau de la Fédération.

LE TRAVAIL EST EN MARCHÉ

Après avoir évoqué les stages Franco-Allemands plusieurs personnes présentes ayant participé au séminaire I.G. METALL-F.G.M. Jeunes à Schliersee — près de Munich — au mois de mai dernier), le groupe a établi un programme de thèmes qu'il tient à développer particulièrement :

- le chômage des jeunes,
- la formation, l'école,
- la réduction du temps de travail,
- la paix et le désarmement,
- l'avenir du syndicalisme.

Au cours de la 2^e réunion, l'équipe s'intéresse au chômage et aux problèmes de formation. Ainsi, les participants tenteront de prendre contact avec les jeunes avant le premier travail ou entre deux emplois à travers un questionnaire visant à connaître leurs aspirations.

Bien sûr, plus nombreux nous serons dans ce groupe, plus vite ce sujet d'intérêt touchera le maximum d'Unions Mines Métaux, ensuite les sections syndicales dans toutes les boîtes, et l'objectif se rapprochera de nous : que les jeunes contribuent à l'avenir du syndicalisme.

Le groupe JEUNES F.G.M.M. doit présenter un plan de suggestion dans l'année 1985, et renouvelle donc ainsi l'appel aux bonnes volontés.

LE QUESTIONNAIRE — Outil de prise de contact avec les Jeunes avant

le premier emploi ou entre deux emplois.

1. AGE
2. SEXE
3. DURÉE DU CHOMAGE — 1 mois + 1 mois — 6 mois + 6 mois.
4. AVEC OU SANS FORMATION ?
— Correspond-elle aux offres d'emplois ?
5. AS-TU DÉJÀ TRAVAILLÉ :
OUI - NON
— Pourquoi es-tu dans cette situation ?
6. QUELLE FORMATION AS-TU REÇUE, LAQUELLE ?
— Quel type de formation suis-tu aujourd'hui en période de chômage ?
— Au travers de quel organisme ?
7. LA FORMATION QUE TU AS REÇUE PENDANT LE CHOMAGE CORRESPOND-ELLE VRAIMENT AUX OFFRES D'EMPLOIS QUI TE SONT PROPOSÉES ?
8. COMMENT RESENS-TU TA SITUATION AUJOURD'HUI ?
— Qu'est-ce que tu es prêt à accepter pour la recherche d'un travail ?

- Intérimaire ?
 - Saisonnier ?
 - Contrat à durée déterminée ?
 - Temps partiel ?
 - Temps plein ? (38 h 30 aujourd'hui dans la métallurgie !)
- Pourquoi ton choix ?...

9. QUE PENSES-TU DES SALAIRES, DES CONDITIONS DE TRAVAIL, DE L'AMBITION, DE LA DURÉE DU TRAVAIL, AUTRES ?

10. QUELLE IMAGE AS-TU DES SYNDICATS EN FRANCE ?

- Pourquoi ?
- Connais-tu la C.F.D.T. ? — Qu'en penses-tu ?

ANALYSE DE QUELQUES RÉPONSES

1°) (Provence/Côte-d'Azur)

- Le questionnaire a été mal perçu par les jeunes. Rappelons que dans



cette région le taux de chômage est assez élevé : 15,9 %.

- Analyse du questionnaire :

— non motivation des jeunes aux 35 heures, ce qu'ils veulent, c'est trouver du travail.

— image du syndicat : assistance sociale, ne veulent pas s'impliquer dedans.

2°) (Champagne/Ardennes)

Une analyse sur 35 personnes (19 hommes et 16 femmes) a été réalisée. Il en résulte que :

- peu de femmes ont reçu une formation,
- personne ne s'occupe des jeunes chômeurs,
- les syndicats sont mal perçus et pour certains, inconnus,
- qu'ils sont aussi trop politisés,
- la durée du travail : c'est bien si cela aboutit à des créations d'emplois.

3°) RÉACTIONS SUR LES SYNDICATS : "SYNDICAT CONNAIS PAS !"

Nous avons travaillé sur ce thème. Des causes principales de la non-syndicalisation en ressortent :

- A. Dues à certaines situations :**

— les intérimaires et les jeunes qui vont partir au service militaire,

La session a pris en compte successivement :

— la notion de tissu industriel régional dans toutes ses dimensions économiques et sociales,

— la notion de bassin de l'emploi,

— les politiques des grands groupes et de l'Etat,

— un inventaire raisonné des institutions et organismes de tous ordres compétents en matière économique et sociale au plan local ou régional,

— la stratégie syndicales, tant d'utilisation des moyens et des lieux d'intervention existants que des outils syndicaux type le Cise,

— l'articulation des différents niveaux de l'organisation syndicale (en particulier professionnel et inter-professionnel) dans cette stratégie syndicale.

TISSU INDUSTRIEL - TISSU SOCIAL - EMPLOI

Déjà dans les années 60, on mesurait des zones d'emploi. Cette notion est reprise par toute sorte d'institutions, mais noyée dans une multiplicité d'approches et de termes. Le terme a été officialisé à partir de 1976 et la notion s'est imposée à partir d'une focalisation sur les problèmes d'emplois.

On peut situer diverses étapes mais la notion de bassin est liée à l'évolution de l'économie. Trois types d'enjeux dominent :

I. - LES BASSINS D'EMPLOIS - APPROCHE STRUCTURELLE

A) La dimension économique

Elle repose sur l'analyse des activités et du tissu économique avec des moyens d'analyse constitués par les activités (chaîne) et l'espace (trame). L'insertion des activités dans un site renvoie à une approche sectorielle et une approche géographique.

● **Notion d'espace économique :** cette notion très abstraite enrichit l'approche de l'espace. Elle renvoie au repérage des relations dans un espace géographique :

— contenu de plans (projets),

— ensemble homogène (peut-on dégager des espaces homogènes ?),

— champs de forces : des pouvoirs s'y déploient. Ils donnent lieu à des polarisations sectorielles, géographiques et décisionnelles.

● **Notion de système productif :** elle a subi une forte évolution du fait de l'internationalisation, de la concentration, de la centralisation financière... Les contraintes de localisation pèsent moins. On constate à la fois une spécialisation dans les régions et territoires (à cause de l'existence d'un bassin local de main-d'œuvre), même si les décisions sont prises en dehors du bassin et une certaine dispersion.

● **Notion de tissu industriel :** c'est un des éléments du système productif. On retrouve là une analyse sectorielle et géographique (par région, bassin, site), analyse sectorielle menée en référence à ce qui existe dans tout le pays. La spécialisation sectorielle de l'industrie se rattachant à la notion de filières (liens techniques, financiers..., grandes entreprises ou P.M.E., relations de dominations).

B) Analyse de la dimension sociale

On s'y préoccupe de mesurer l'emploi, le mode de vie, de résidence... Ce sont les phénomènes d'emploi qui dominent. Mais il y a une multiplicité d'approches :

● **Notion de gisement de main-d'œuvre :** analyse du facteur travail en volume et en structure.

● **Notion de bassin d'emploi :** recensement d'un espace dans lequel les coûts de transfert sont minimaux : changer d'emploi sans changer de résidence (migrations alternantes). Il y aura autant de bassins d'emploi que de qualifications, c'est donc une notion évolutive.

● **Notion de marché local du travail :** elle se trouve à l'intersection de deux notions précédentes. Elle renvoie à l'analyse de l'offre et de la demande de travail en termes de mobilité.

● **Notion de site :** l'infra-bassin d'emploi, c'est un espace aménagé dans le bassin d'emploi, un élément du paysage social. On le définit comme un lieu de modalité de gestion de la main-d'œuvre. Cette notion vise une logique sociale.

Les instruments de mesure utilisés pour ce qui concerne la dimension sociale recouvrent 2 types de démarche : statistique et empirique.

La démarche statistique renvoie aux zones d'emploi de l'I.N.S.E.E. (1^{re} utilisation des pôles de conversion) avec la méthode des migrations alternantes.

Les démarches empiriques : les études réalisées sont peu connues et difficiles à exploiter pour une utilisation plus large. Elles partent du constat d'une inadaptation du découpage administratif et de la nécessité de partir de notions plus concrètes. Ces notions concernent notamment les pratiques des acteurs (pouvoirs publics, syndicats...), mais la difficulté est accrue par le nombre croissant des critères, la notion de pays (unité sociale et culturelle, poids du vécu, traditions historiques...), mais c'est surtout une formule en termes de revendications ou de projets plutôt que de mesures.

II. - LES BASSINS D'EMPLOI : APPROCHE DÉCISIONNELLE

Les bassins d'emploi sont le résultat de décisions. Ce sont les centres de décisions qui les structurent, que ce soit à partir d'initiatives privées ou d'initiatives publiques.

A) Décisions territoriales sous initiative privée

1. *Stratégies de localisation des entreprises*

Les bassins sont pour une part le pro-

duit de ces stratégies, elles structurent ou destructurent un bassin.

● C'est le cas notamment des **stratégies des grandes entreprises** qui changent. Elles se sont d'abord délocalisées, aujourd'hui, elles rapatrient des activités. Elles ont créé des emplois puis elles en ont supprimés. On assiste là à un retournement, voire une inversion de tendance.

● **Les P.M.E. :** sont-elles un réservoir d'emplois, sont-elles créatrices d'emplois ? Dans la période récente, elles ont plutôt été créatrices nettes d'emplois car plus souples par rapport au repérage du produit, au marché, à la mobilisation des techniques, mais elles sont ainsi plus vulnérables du point de vue du financement.

● **Les entreprises de l'économie sociale :** on peut constater la multiplication des S.C.O.P. lors des défaillances d'entreprises.

2. *Comportement des ménages*

On assiste à des dynamiques territoriales nouvelles qui ont un effet sur les structures des bassins : changement en matière de migration, accroissement de la mobilité mais moins déterminée par la recherche d'emploi, mais plutôt du cadre de vie.

C'est la revendication d'un droit et d'un projet : vivre et travailler au pays. Les notions de pays, bassin, quartier deviennent significatives.

B) *Décisions territoriales sous initiative publique*

La politique d'aménagement du territoire a des limites. La création de pôles locaux n'a pas forcément rééquilibré les centres de décisions. La polarisation industrielle demeure, la polarisation décisionnelle aussi. La politique de développement local a, en effet, été pensée à l'échelon central.

Cependant, la politique d'action au niveau local peut se servir des comités de bassins d'emplois, des comités locaux de l'emploi et des mesures de décentralisation.

Après une approche théorique et informative de la notion de bassin d'emploi, deux thèmes ont été abordés.

1. **La dimension du bassin d'emploi** en fonction de l'expérience syndicale : qu'est-ce que cela représente ? (modification du tissu industriel, emploi).
2. Comment est perçu **le fonctionnement d'un bassin d'emploi** ? (les éléments qui le structurent, les problèmes posés, les acteurs qui interviennent).

Le premier constat est que la notion de bassin d'emploi est par nature évolutive (du fait des dynamiques industrielles, économiques et sociales à l'œuvre). Par ailleurs, la dimension même du bassin d'emploi, son contour, sont différents d'un endroit à l'autre. Les critères qui président à sa définition ne sont pas les mêmes selon les régions.

Le découpage peut correspondre au découpage administratif, il se fait sur la base de la mise en place des C.L.E., donc des zones d'emploi de l'I.N.S.E.E., c'est notamment le cas en Alsace. Mais dans certaines régions (la Haute-Normandie), cette grille administrative ne correspond pas aux réalités vécues (habitudes culturelles et de vie, consommation...). Par contre, à Dunkerque, le découpage administratif recouvre bien les réalités. En Savoie et Haute-Savoie, le découpage découle d'une logique qui s'appuie sur les réalités géographiques. La notion même est donc dans l'ensemble fluctuante, les critères déterminant la dimension et le contour géographique du bassin d'emploi sont différents.

Pour tous, cependant, la notion de bassin d'emploi renvoie à une entité précise et reconnue (histoire, flux migratoires, réalité économique et sociale existante...) où la notion de pays a une grande importance.

Le bassin d'emploi constitue, même si ce n'est pas facile à prendre en charge, un lieu d'intervention adéquat, de par sa dimension et sa composition, d'où la nécessité de se saisir de cette notion et de cette dimension.

C'est un lieu pertinent pour l'action syndicale car c'est avant tout un terrain où peuvent s'exercer des solidarités, où l'on peut dépasser le corporatisme de boîte. Il permet une réappropriation des problèmes dans une dimension humaine où chacun peut se situer. Lieu de responsabilités donc, et lieu d'articulations car lieu d'organisation des différents acteurs. Cependant, le constat du bassin d'emploi comme lieu d'intervention pertinent se heurte à des contraintes et à des exigences :

- difficultés parfois à bien se situer dans une dimension interprofessionnelle (problème de l'articulation des différentes structures et des responsabilités propres à chacun) ;

- nécessité d'une assise sur un tissu industriel minimum qui fonctionne ;

- importance des décisions économiques et des dynamiques industrielles à l'œuvre ;

- poids du politique ;

- poids des partenaires : syndicaux, patronaux et pouvoirs publics mais, en même temps, difficultés à trouver des interlocuteurs et des lieux de négociation adéquats ;

- du fait de l'absence de réglementation sociale unifiante et de la dispersion des pouvoirs économiques, sociaux ou politiques, les lieux de négociation n'existent pas toujours en tant que tels, d'où la nécessité de mettre à jour des intérêts communs pour construire de nouveaux lieux de négociation.

POLITIQUE INDUSTRIELLE ET POLITIQUE DE L'EMPLOI : LES STRATÉGIES DES GRANDS GROUPES ET DE L'ÉTAT

Ce thème a été traité à partir de l'exemple de la Lorraine qui a montré

comment les pouvoirs publics essaient de mener cette stratégie de modernisation et de diversification en s'appuyant sur une stratégie d'accompagnement.

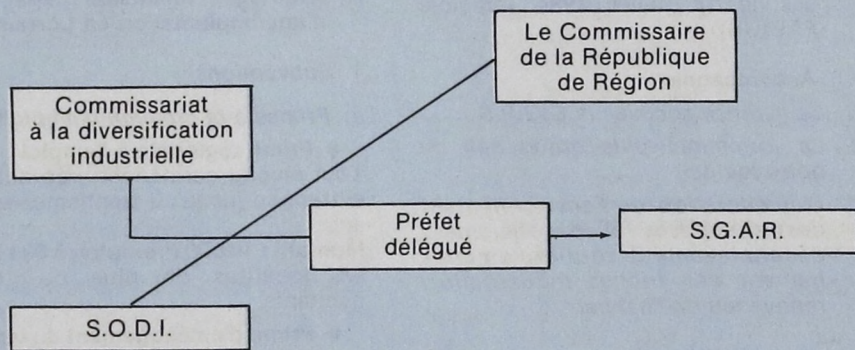
Deux types de questions sont posés : l'existence ou pas d'une stratégie de filières qui comporte des avantages mais aussi des risques avec les effets pervers des grosses entreprises et la responsabilité de l'Etat d'imposer un nouveau développement à travers un plan (cf. ce qui se passe aux U.S.A. avec la SILICON VALLEY).

La Lorraine possède une certaine culture industrielle qu'il faut prendre en compte pour réussir la reconversion, quand on songe à un développement de la fabrication de machines, ce n'est pas forcément la machine outil à tout crin.

La Lorraine est le 2^e massif forestier, ce qui constitue un atout et suppose une responsabilité des pouvoirs publics et des industriels du bois et du meuble. C'est aussi la 2^e région céréalière et fromagère, donc atout dans l'agro-alimentaire, cela fait référence notamment à la production de médicaments d'avant-garde (lactosérum dont 60 % à l'exportation).

Il y a donc une responsabilité à tenir dans la mise en valeur de ces atouts pour réussir une diversification. Le rôle de l'Etat doit se situer au juste milieu entre une planification encadrant des filières et le discours type « SILICON VALLEY ». L'accent est mis sur la fonction d'accompagnement : environner, faire faire. Il reste qu'on note souvent une absence d'analyse, on invente des réponses au fur et à mesure.

I. - LES STRUCTURES D'APPUI



CIRI



- CODEFI ► CORRI.
- Bureau unique d'accueil des entreprises.
- SGAR ► Comité régional unique des aides.
- Commissariat à l'industrialisation.
- CAPEM (Comité d'Aménagement pour le Développement Economique).
- SODI (Sociétés de développement industriel spécifiques aux entreprises sidérurgiques).
- Chambres de commerce.

II. - LA STRATÉGIE DU PRÉFET DÉLÉGUÉ

A) Moderniser

1. **Sidérurgie** : conforter les produits plats, redévelopper les produits longs, réformer les aciers spéciaux : un seuil de 25 000 sidérurgistes lorrains contre 38 000 aujourd'hui paraît correspondre au seuil de rentabilité de cette activité.
2. **Charbon** : le bassin lorrain est le seul gisement d'importance qui, à long terme, subsistera en France : cependant, les utilisations et la commercialisation de la houille doivent être à tout prix diversifiées.
3. **Textile et bois** : la modernisation implique l'introduction massive de la robotique ainsi qu'une politique commerciale agressive basée sur des produits nouveaux.

B) **Diversifier** : les 5 376 emplois annoncés le 18 juillet 1984 (emplois FABIUS).

C) Accompagner :

1. *La maîtrise sociale : la C.G.P.S.*
2. *La formation, plus grand défi de notre temps.*
3. *L'amélioration de l'environnement des entreprises et des hommes : désenclavement routier, aménagement des friches industrielles, rénovation de l'habitat.*

III. - LES DONNÉES ÉCONOMIQUES ET FINANCIÈRES DU REDÉVELOPPEMENT LORRAIN

Action de l'Etat 1984 - 1988

- Le contrat de plan : 3 milliards de francs..... 3 000 MF
- FIL : 500 MF :
— contribution exceptionnelle 400 MF

- action d'accompagnement..... 100 MF
- FIM (aides de l'ANVAR).. 100 MF
- F.S.G.T. 3 : 276 MF pour les pôles de conversions lorrains 276 MF
- FIDEL : 50 MF (E.D.F.)... 50 MF
- SFI : 86 MF..... 86 MF
- Le programme de redéveloppement :
— plusieurs dizaines de MF/an,
— de gros projets : Longwy.

IV. - LES AIDES AUX ENTREPRISES EN LORRAINE ET DANS LES POLES DE CONVERSION

A) Avantages financiers dans le cas d'une implantation en Lorraine

1. Subventions

a) Primes à la création d'emplois

● Prime régionale à l'emploi :

Tout emploi permanent créé dans une entreprise jusqu'au trentième, en trois ans.

Montant : 10 000 F/emploi, 5 000 F dans les localités de plus de 100 000 habitants.

● Prime d'aménagement du territoire aux activités industrielles :

Création d'entreprise : 10 emplois au moins en trois ans.

Extension d'entreprise : 10 emplois.

Montant : suivant les zones :

- 50 000 F/emploi créé,
- 35 000 F/emploi créé.

● Prime d'aménagement du territoire pour les projets tertiaires ou de recherche :

Création d'entreprise : 10 emplois en trois ans.

Extension : mêmes conditions que pour les activités industrielles.

Montant : 35 000 F/emploi.

b) **Prime régionale à la création d'entreprise**

c) **Crédits de politique industrielle**

Subventions accordées par le Ministère de l'Industrie et de la Recherche à des P.M.I. employant moins de 500 personnes.

3 cas de figure :

- financement de projets d'investissements,
- financement d'actions collectives,
- financement d'études ou diagnostics.

d) **Aide à l'acquisition ou à la construction de bâtiments**

La région lorraine peut accorder une subvention spéciale.

2. **Avantages fiscaux**

- a) Exonération de la taxe professionnelle.
- b) Réduction des droits de mutation.
- c) Exonération d'I.S.

3. **Aides et prêts spéciaux**

a) **Aide à l'exportation**

- Prêts superbonifiés pour le développement des exportations ou la reconquête du marché intérieur.
- Financement de stocks à l'étranger.
- Aide à la prospection des marchés étrangers.

b) **Aides aux économies d'énergie**

c) **Développement de l'innovation**

- Avances accordées par l'ANVAR sans frais ni intérêts.
- Subvention en cas de création d'entreprise liée à une innovation.
- Prêts spéciaux pour l'industrialisation de l'innovation.
- Prêt participatif innovation.

d) **Fonds industriel de modernisation. Prêts participatifs technologiques**

e) **Prêts spéciaux « Emploi et Compétitivité »**

f) **Prêts participatifs simplifiés**

4. **Les sociétés de reconversion** susceptibles d'aider les entreprises :

- par des prêts sans garantie à taux réduit,
- éventuellement des participations en compte courant,
- plus rarement, des participations en capital.

Ces sociétés sont les suivantes :

Pour :

Sacilor	Solodev
Usinor	Sodilor
Saint-Gobain	Saint-Gobain Développement
Boussac St-Frères ..	Aufinac
Sofirem	H.B.L. - C.D.F. Chimie

B) **Les aides dans les pôles de conversion**

1. **Mesures d'aides aux entreprises**, l'application de la notion de pôle de conversion permet :

- pour la prime d'aménagement du territoire (P.A.T.), de porter le premier acompte à 50 % au lieu de 33 %,
- pour la prime d'orientation (P.O.A.) et la P.A.T. de démarrer les investissements avant décision définitive d'octroi de la prime,
- pour les prêts du F.I.M. (fonds industriel de modernisation), les activités du tertiaire industriel sont rendues éligibles,

— le plafond du cumul possible des aides de l'Etat est arrêté à 60 %.

2. **En matière d'emploi**, la notion de pôle de conversion permet de mettre en œuvre les mesures suivantes :

- le congé de conversion qui se concrétisera en application de la C.G.P.S. en un contrat de formation-conversion,
- l'allocation temporaire dégressive,
- la suppression de la limite d'âge de 26 ans et la possibilité d'une majoration

de subvention pour les contrats emploi-formation,

— la possibilité de porter de 40 à 60 000 F le montant de l'aide aux emplois d'initiative locale pour l'embauche de personnel hautement qualifié,

— l'allocation spéciale du fonds national de l'emploi,

— la contribution exceptionnelle de l'Etat à la création d'emplois.

Trois axes ont été ensuite abordés :

- aller au-delà du cas lorrain et voir ce qui se passe dans les régions,

- l'élaboration du diagnostic et le poids des groupes,

- le problème du traitement social.

Dans l'ensemble des régions, on constate alternativement le poids du politique ou des groupes industriels dans la vie économique des bassins et la composition des tissus industriels. Mais les groupes industriels ne semblent pas toujours s'investir et prendre en compte la logique régionale et les problèmes de diversification. Ils réagissent avec leur propre logique qu'on peut définir comme « globale » et en général, pas aux produits qu'ils fabriquent.

Il semble donc difficile de prendre appui sur eux, même s'il existe de la part des pouvoirs publics une volonté de prendre en compte la logique régionale en y intégrant la dimension des bassins, d'où la nécessité bien ressentie par tous d'une stratégie d'accompagnement prise en charge par les pouvoirs publics afin de traiter les problèmes liés à la relance et à la diversification.

Les moyens mis en place pour cela sont loin d'être aussi importants que ceux qui ont été mobilisés en Lorraine, même si l'on se situe dans des pôles de conversion, par ailleurs, la réussite des contrats de plan quand ils existent reste à démontrer.

Réaliser un diagnostic des différentes régions ou bassins n'est pas chose facile. Encore faut-il s'appuyer sur des éléments d'information concrets. Les patrons, en général, refusent de s'impli-

quer dans un travail de prospection et une démarche de diagnostic, le bilan des C.P.E. est éloquent de ce point de vue.

Le manque de formation de certaines équipes syndicales constitue, par ailleurs, un handicap difficile à surmonter rien que lorsqu'il s'agit de connaître et de démontrer les atouts d'une région, encore plus quand il s'agit de prendre en charge les problèmes dans toutes leurs diversités et complexités, le diagnostic se révèle cependant indispensables si l'on veut prévenir les situations alors que souvent, les problèmes sont pris trop tard.

Malgré tout, des points d'appui existent, le travail réalisé par nos organisations à l'intérieur des branches, les rapports des experts comptables, les études du C.I.S.E., les comités d'expansion économique, les nouveaux droits des C.E. et bien d'autres encore qu'il faut exploiter ou mettre à jour.

Concernant le problème du traitement social des dossiers, la question centrale est de savoir s'il faut maintenir les emplois coûte que coûte ou mobiliser et mettre en œuvre pour obtenir des emplois pérennisés. Dans cette optique, le traitement industriel et économique et le traitement social doivent former un couple inséparable. Il semble qu'en tous les cas, il faille chercher à faire assurer aux décideurs économiques le coût social de leurs décisions qui sans cela, pèse d'un poids disproportionné sur l'ensemble de la collectivité. Par ailleurs, si l'on semble avancer sur les gros dossiers : sidérurgie, navale..., reste posé le traitement social de l'ensemble des P.M.E. très en dessous d'une C.G.P.S. par exemple.

La suite, et deuxième partie de ce dossier, paraîtra dans le Bulletin du Militant. Il traitera notamment :

- des « outils » du développement local,

- des stratégies de l'action syndicale et du rôle des experts,

- de l'articulation entre les différents niveaux de l'action syndicale (professionnelle, interprofessionnelle...).

b) Un moyen indispensable pour être efficace: LE PLAN DE TRAVAIL DE LA S.S.E.

a) **Un passage obligé pour prendre en charge le droit d'expression: LES ADHERENTS:**

— montrer que dans la très grande majorité des établissements la présence syndicale active dans la majorité des G.E. nécessite la mobilisation des adhérents. S'en tenir aux militants et aux « mandatés » conduirait à se replier sur un petit nombre de G.E. et à augmenter le cumul des fonctions;

— tout autre solution risque d'être bureaucratique et illusoire: par exemple le traitement de tous les comptes rendus des G.E. par la S.S.E. avec renvoi des questions qui les intéressent aux C.H.S.-C.T., D.P., C.E....

L'objectif: par ses adhérents la S.S.E. est présente et active dans les groupes d'expression.

Des adhérents qui interviennent pour faciliter l'expression des salariés sur leurs problèmes.

Des adhérents qui argumentent les demandes et les avis des travailleurs (préparation de la réunion du G.E. à quelques-uns).

Des adhérents qui interpellent la hiérarchie pour qu'elle prenne en compte et qu'elle gère les demandes des travailleurs.

Des adhérents qui soient de fait, sinon de droit, des animateurs des G.E., et qui s'engagent dans le secrétariat des groupes d'expressions., etc.

b) **Un moyen indispensable pour être efficace: LE PLAN DE TRAVAIL DE LA S.S.E.:**

● Que partout les S.S.E. exigent la mise en place des G.E. et prioritairement là où nous avons des adhérents. Même lorsque nous ne sommes pas signataires des accords.

● Que les S.S.E. prévoient et organisent des actions de motivation et de formation des adhérents pour leur

insertion active dans les G.E. (assemblées générales d'adhérents, soirées de formation débats, etc.).

● Des adhérents qui informent la S.S.E. de la vie des G.E. Organiser des rencontres régulières entre les adhérents, les mandatés (D.P., C.H.S.-C.T., C.E....) avec les dirigeants de la S.S.E. pour qu'il y ait mise au courant des activités des G.E. (réunions mensuelles - trimestrielles ou ponctuelles).

Organiser par exemple un suivi particulier de quelques questions importantes d'hygiène de sécurité ou de conditions de travail, en lien étroit avec les adhérents F.G.M.M. des G.E. qui ont abordé ces questions.

Militants de la F.G.M.M., dans toutes les structures où nous intervenons, le moment est venu de donner une impulsion nouvelle et forte pour généraliser le droit d'expression des salariés. La généralisation, et la pérennisation de ce droit essentiel dépend de chacun de nous.

As-tu renouvelé ton abonnement pour 85?

Ce numéro du Bulletin du Militant est le premier numéro de l'année 1985.

Il est adressé, à la fois aux nouveaux abonnés 1985 et aux abonnés 84 qui n'ont pas encore renouvelé leur abonnement. Ce processus de recouvrement est fait pour éviter toute interruption due au passage d'une année sur l'autre dans le cas d'abonnements souscrits avec un peu de retard. Mais il n'est appliqué que pour le numéro de Janvier-Février.

Le numéro du mois de mars ne sera adressé qu'aux abonnés 1985. Si tu veux continuer à être destinataire du BULLETIN DU MILITANT, il est donc urgent que tu penses à ton réabonnement 1985. POUR TON INFORMATION, POUR L'ACTION SYNDICALE, ABONNE-TOI AU BULLETIN DU MILITANT.

Saviez-vous qu'un groupe de travail « Jeunes » existe ?

« Ouvrir notre syndicalisme aux jeunes, c'est aussi adapter notre fonctionnement, notre organisation à leurs aspirations, à leurs critères d'engagement de liberté et de loisirs. Ne faisons pas conservateurs avec notre organisation. Ne disons pas aux jeunes de changer pour s'adapter à nos stéréotypes ; au contraire, c'est la C.F.D.T. qui doit se modifier pour que les jeunes s'y sentent chez eux et heureux d'y apporter leur contribution. » Ce paragraphe est extrait du rapport d'orientation du congrès du CREUSOT.

Il est une porte ouverte à un travail important à accomplir par chaque section syndicale sur le terrain. C'est dans ce but que les Unions Mines Métaux ont déjà toutes été informées qu'un groupe "Jeunes" se constituait au niveau de la fédération pour se "brancher" sur le problème syndicalisme et jeunes ; ceci dans un premier temps pour apporter des éléments matériels aux militants mais aussi réfléchir sur les nouveaux moyens de communication.

Différentes Unions Mines Métaux ont répondu à cet appel, et depuis le 15 juin la commission jeunes a vu le jour sous la forme d'une première réunion de 9 militants avec la présence de Guy POPIEUL, Secrétaire National chargé de suivre le travail du groupe. L'objectif principal de ce groupe est de présenter des idées, des propositions d'actions vers les jeunes dans le cadre d'une campagne de syndicalisation, comme la Motion syndicalisation du CREUSOT en donnait mandat. Mais, par souci d'efficacité, il est d'ores et déjà nécessaire que chaque Union Mines Métaux se sente concernée, et les participants ont à cœur de créer dans leurs Unions,

leurs Syndicats, des groupes de travail qui seront à même de poursuivre le travail engagé au niveau de la Fédération.

LE TRAVAIL EST EN MARCHÉ

Après avoir évoqué les stages Franco-Allemands plusieurs personnes présentes ayant participé au séminaire I.G. METALL-F.G.M. Jeunes à Schliersee — près de Munich — au mois de mai dernier), le groupe a établi un programme de thèmes qu'il tient à développer particulièrement :

- le chômage des jeunes,
- la formation, l'école,
- la réduction du temps de travail,
- la paix et le désarmement,
- l'avenir du syndicalisme.

Au cours de la 2^e réunion, l'équipe s'intéresse au chômage et aux problèmes de formation. Ainsi, les participants tenteront de prendre contact avec les jeunes avant le premier travail ou entre deux emplois à travers un questionnaire visant à connaître leurs aspirations.

Bien sûr, plus nombreux nous serons dans ce groupe, plus vite ce sujet d'intérêt touchera le maximum d'Unions Mines Métaux, ensuite les sections syndicales dans toutes les boîtes, et l'objectif se rapprochera de nous : que les jeunes contribuent à l'avenir du syndicalisme.

Le groupe JEUNES F.G.M.M. doit présenter un plan de suggestion dans l'année 1985, et renouvelle donc ainsi l'appel aux bonnes volontés.

LE QUESTIONNAIRE — Outil de prise de contact avec les Jeunes avant

le premier emploi ou entre deux emplois.

1. AGE
2. SEXE
3. DURÉE DU CHOMAGE — 1 mois + 1 mois — 6 mois + 6 mois.
4. AVEC OU SANS FORMATION ?
— Correspond-elle aux offres d'emplois ?
5. AS-TU DÉJÀ TRAVAILLÉ : OUI - NON
— Pourquoi es-tu dans cette situation ?
6. QUELLE FORMATION AS-TU REÇUE, LAQUELLE ?
— Quel type de formation suis-tu aujourd'hui en période de chômage ?
— Au travers de quel organisme ?

7. LA FORMATION QUE TU AS REÇUE PENDANT LE CHOMAGE CORRESPOND-ELLE VRAIMENT AUX OFFRES D'EMPLOIS QUI TE SONT PROPOSÉES ?

8. COMMENT RESSENS-TU TA SITUATION AUJOURD'HUI ?

— Qu'est-ce que tu es prêt à accepter pour la recherche d'un travail ?

● Intérimaire ?

● Saisonnier ?

● Contrat à durée déterminée ?

● Temps partiel ?

● Temps plein ? (38 h 30 aujourd'hui dans la métallurgie !)

Pourquoi ton choix ?...

9. QUE PENSES-TU DES SALAIRES, DES CONDITIONS DE TRAVAIL, DE L'AMBITION, DE LA DURÉE DU TRAVAIL, AUTRES ?

10. QUELLE IMAGE AS-TU DES SYNDICATS EN FRANCE ?

— Pourquoi ?

— Connais-tu la C.F.D.T. ? — Qu'en penses-tu ?

ANALYSE DE QUELQUES RÉPONSES

1°) (Provence/Côte-d'Azur)

● Le questionnaire a été mal perçu par les jeunes. Rappelons que dans



...structure?
structure,
m'enfin?!

cette région le taux de chômage est assez élevé : 15,9 %.

● Analyse du questionnaire :

— non motivation des jeunes aux 35 heures, ce qu'ils veulent, c'est trouver du travail.

— image du syndicat : assistance sociale, ne veulent pas s'impliquer dedans.

2°) (Champagne/Ardennes)

Une analyse sur 35 personnes (19 hommes et 16 femmes) a été réalisée. Il en résulte que :

● peu de femmes ont reçu une formation,

● personne ne s'occupe des jeunes chômeurs,

● les syndicats sont mal perçus et pour certains, inconnus,

● qu'ils sont aussi trop politisés,

● la durée du travail : c'est bien si cela aboutit à des créations d'emplois.

3°) **RÉACTIONS SUR LES SYNDICATS : "SYNDICAT CONNAIS PAS !"**

Nous avons travaillé sur ce thème. Des causes principales de la non-syndicalisation en ressortent :

A. Dues à certaines situations :

— les intérimaires et les jeunes qui vont partir au service militaire,

— peur d'être embrigadés dans le syndicat, perdre sa liberté, peur de perdre leur emploi précaire,

— les jeunes veulent faire carrière dans une entreprise,

— l'engagement syndical freine les promotions, les carrières...

— on n'explique pas assez à l'école le rôle des syndicats.

B. Trop politisés :

— trop peu combattifs,

— on nous assimile au gouvernement,

— les syndicats n'apparaissent pas lutter contre le chômage des jeunes.

C. Problème interne au niveau de la C.F.D.T. :

— certaines sessions syndicales ne donnent pas la priorité aux jeunes (manque de formation de base),

— nous ne faisons pas assez connaître le rôle de la C.N.A.S.,

— la campagne de syndicalisation n'a rien donné dans le milieu jeunes.

Malgré tout, des jeunes passent dans les permanences, les militants qui les accueillent ne sont pas toujours aptes à répondre à leurs questions.

N'y a-t-il pas là une prise en charge des jeunes ou une permanence jeunes à mettre en place par le professionnel, ou l'interprofessionnel ?

— les acquis profitent autant aux adhérents qu'aux non-adhérents : pourquoi se syndiquer ?

— la presse syndicale ne parle pas assez des jeunes,

— on ne se sert pas assez de la presse locale pour faire connaître nos actions et nos acquis.

Ces réflexions nous interpellent sur notre propre organisation, sur notre propre fonctionnement.

AXES DE PROPOSITIONS

— Aller vers les jeunes au niveau des loisirs (concerts à organiser, etc.).

— Ne pas faire du syndicalisme seulement dans l'entreprise. Il faut sortir de la boîte sinon on se marginalise.

— Les locaux syndicaux extérieurs aux entreprises doivent être plus "porte ouverte", des lieux de rencontre de tous nos militants.

Tenter d'y faire des permanences pour les jeunes, donner des responsabilités aux jeunes.

— Il faut offrir des services aux jeunes :

● conseil juridique, information, soutien face aux problèmes de formation...

● association dans le cadre des C.E.,

● assurance, prêt bancaire...

— Interrogeons-nous si les jeunes ne lisent pas nos tracts, et ce qu'ils attendent du syndicat...

— Partout où c'est possible : Union Mines Métaux, syndicat, S.S.E., développons la mise en œuvre du questionnaire, analysons les réponses, interrogeons-nous sur ce qu'elles impliquent.

Cette analyse est à remonter au Groupe Jeunes F.G.M.M.

En conclusion le groupe de travail JEUNES, afin que vous lui facilitiez les travaux et lui permettiez de faire des propositions pour la prise en charge des jeunes et de leur syndicalisation vous interpelle :

1° — Les Unions Mines Métaux non présentes au groupe de travail à y désigner un jeune militant.

2° — Les Syndicats et les S.S.E. à prendre en charge les questionnaires présentés dans l'article et faire remonter leurs analyses. Egalement à remplir la fiche sur "Où sont les jeunes dans la métallurgie".

3° — Que syndicats et Unions Mines Métaux organisent et préparent, avec quelques jeunes militants, la rencontre nationale organisée par la C.F.D.T. en novembre 1985, dans le cadre de l'année internationale de la jeunesse.

4° — D'inscrire des militants de moins de 25 ans dans les sessions Franco-Allemandes, notamment celle du 16 au 22 juin 1985 à SCHLIERSEE (près de MUNICH).

UN FOND SALARIAL POUR DÉVELOPPER LA FORMATION

A Maubeuge Construction Automobile, filiale de Renault, la C.F.D.T. a signé un fond salarial consacré au financement du développement de la formation pour tous dans l'entreprise.

POURQUOI LA SECTION C.F.D.T. DE M.C.A. A EXIGÉ ET OBTENU CE FOND SALARIAL ?

Au vu des investissements effectués ces dernières années et du programme de modernisation qui va encore amplifier les efforts d'investissements (350 millions de francs en 85), la C.F.D.T. a considéré que cela devait s'accompagner d'un effort considérable de formation pour le personnel.

Au vu également, des efforts engagés par le patron en matière de formation professionnelle :

- 27 000 heures en 82, soit 1,75 % de la masse salariale ;
 - 51 000 heures en 83, soit 3,37 % de la masse salariale ;
 - 71 000 heures en 84, soit 3,8 % de la masse salariale ;
 - et 100 000 heures en 85, soit 5,85 % de la masse salariale ;
- (la loi ne contraint qu'à 1,1 % de la masse salariale pour les dépenses de formation).

Consciente que même en 85 la formation ne bénéficierait que difficilement à l'ensemble du personnel et que les ouvriers non qualifiés risquaient d'être des laissés pour compte, la section syndicale a débattu avec ses adhérents et les travailleurs des moyens d'avancer encore plus avec le thème :

Pour que la modernisation de l'usine soit une réelle garantie du devenir de M.C.A. et donc de notre emploi, elle doit s'accompagner d'un vaste effort de formation pour tous.

En s'appuyant sur le débat et les appréciations des salariés portés sur les propositions de la C.F.D.T., la section syndicale a revendiqué et s'est engagée pour un fond salarial basé sur le volontariat.

La C.F.D.T. et les travailleurs ont jeté aux oubliettes et dans le placard des principes périmés, le NON de la C.G.T.

LES PRINCIPES DE CE FOND SALARIAL

Alimentation du fond :

Prélèvement mensuel sur feuille de paie **pendant 24 mois** à partir de décembre 84 **d'une épargne volontaire** égale à : 1 % ou 0,5 % du salaire net au choix des intéressés.

Forme d'épargne:

Deux possibilités sont offertes aux volontaires:

LE FOND SALARIAL

- Intérêt annuel de 10%;
- avantages fiscaux: 25% du montant épargné d'une année sont déductibles des impôts de cette année;
- le montant des intérêts acquis chaque année n'est pas soumis à l'impôt;
- reversement aux intéressés du capital constitué, le 31.12.1991 soit 5 ans après le dernier versement.

LE COMPTE BLOQUÉ

- Intérêt annuel 7% soumis à l'impôt;
- pas d'avantages fiscaux;
- remboursement du capital constitué le 31.12.1986.

POSSIBILITÉ DE DÉBLOCAGE ANTICIPÉ

A la demande de l'intéressé, la somme capitalisée et les intérêts acquis sont versés immédiatement en cas de départ volontaire ou non de l'entreprise, d'invalidité 2^e ou 3^e catégorie, départ en retraite. En cas de décès, le tout est versé aux héritiers.

GARANTIE DES SOMMES DÉPOSÉES

Une assurance extérieure à l'entreprise garantit quelle que soit la situation de l'entreprise, le versement de l'épargne et des intérêts acquis.

PLUS DE VOLONTAIRES QUE PRÉVU

- 85,2% des 2 875 salariés de M.C.A. ont dit OUI au système de participation volontaire au financement de l'avantage de formation;
- seulement 10% ont répondu définitivement NON;
- 91% des souscripteurs volontaires ont opté pour le fond salarial, 9% seulement pour le compte bloqué;

- par ailleurs, 86% des souscripteurs du fond salarial et 80% du compte bloqué vont cotiser 1% de leur salaire (les autres 0,5% seulement).

Même la C.F.D.T. a été surprise de ce raz de marée. A partir des débats avec les salariés, elle prévoyait 70% de volontaires... Incontestablement, le résultat est une victoire de la C.F.D.T. à partir de tout son travail d'information et de mobilisation sur la formation pour tous favorisant l'emploi, face aux nouvelles technologies et d'autres organisations de travail.

L'accord a été signé par la C.F.D.T., la C.G.C. et la C.F.T.C., l'engouement des travailleurs a contraint après coup, la C.G.T. à faire de même.

POUR LA C.F.D.T. LE TRAVAIL NE FAIT QUE COMMENCER

De l'avis même de la section syndicale, beaucoup reste à faire, pour:

- orienter et contrôler l'utilisation des fonds vers une formation efficace, en participant activement au **Comité Paritaire des fonds salariaux**;
- réaliser une enquête sérieuse et détaillée sur les potentiels de chacun, afin d'aider à une meilleure orientation des salariés vers une formation accessible et efficace (une enquête C.F.D.T. révèle un nombre important de C.A.P. parmi les O.S.) et enfin de promouvoir leur meilleure utilisation dans des qualifications révisées.
- Peser sur la pédagogie et le contenu des formations pour tous.
- Assurer débouchés, emploi, meilleure qualification à l'issue des formations et sortir les ouvriers non qualifiés du cercle infernal d'O.S. à vie (1 800 O.S. à M.C.A.).
- Provoquer un autre type de relations dans l'entreprise vers un travail plus collectif en équipe, vers un autre rôle de la hiérarchie et sortir de la sclérose du travail en chaîne.

— Supprimer le chômage partiel par de la formation ;

— reconstruire les classifications et progression de carrière.

VASTE PROGRAMME, mais la section C.F.D.T., forte de son dynamisme, de sa situation fortement majoritaire dans l'entreprise et de son nombre toujours croissant d'adhérents, est décidée de gagner sur ces Enjeux.

Naturellement, la direction en acceptant les fonds salariaux, en dehors du simple aspect financier, vise à engager individuellement les salariés sur les objectifs de l'entreprise : modernisation, qualité, plus de productivité pour une meilleure compétitivité.

La section C.F.D.T. n'est pas dupe, mais elle analyse que dans le marché mondial de l'automobile, le devenir de M.C.A. et de l'emploi exige des avancées sur ces aspects. Mais pas n'importe comment, pas à la sauce patronale, la C.F.D.T. a des propositions, des exigences et elle a d'autant plus de poids pour les faire prendre en compte avec sa signature des fonds salariaux. Mieux qu'avant, encore, elle pourra peser pour l'aspect social et mieux défendre les intérêts individuels et collectifs des travailleurs.

Les travailleurs l'ont compris et sont avec la C.F.D.T. en défendant :

L'EMPLOI DE DEMAIN, C'EST LA FORMATION D'AUJOURD'HUI.

D'AUTRES FONDS SALARIAUX EXISTENT

● HEULIEZ (entreprise familiale, carrossier et équipementier automobile). Après deux contrats solidarité : R.T.T. et préretraite — la C.F.D.T. appuyée par les travailleurs a assuré le financement obligatoire pour tous, par l'équivalent d'un 13^e mois en 2 ans, d'une partie des investissements permettant à l'entreprise de s'agrandir, se moderniser, de prendre un gros marché supplémentaire et d'embaucher.

Sans ces fonds salariaux, les banques refusaient les prêts nécessaires aux investissements et l'entreprise s'attaquait à la réduction des acquis sociaux.

● RENAULT (maison mère), la C.F.D.T. vient tout juste de signer ce fond salarial avec la C.G.C. et C.F.T.C. Il est financé par 0,2 % du salaire annuel 84, que la direction suralimente avec une somme équivalente au double. Les souscripteurs toucheront alors 0,6 % 5 ans après. Le fond RENAULT finance partiellement des investissements porteurs d'emplois et définis par une commission paritaire des métiers. Celle-ci définit les Emplois et produits nouveaux qui apparaîtront dans les 3 ans. A ce fond obligatoire s'ajoute une souscription volontaire.

● La F.G.A.-C.F.D.T. a signé un fond salarial à la PROSPÉRITÉ FERRIÈRE. L'ensemble de ces fonds salariaux bénéficient de règles d'intérêt et d'avantages fiscaux équivalents à celui de M.C.A.

Les fonds salariaux — revendication récente de la C.F.D.T. — font des petits dans la F.G.M.M., dans le cadre de la lutte pour l'EMPLOI, alors que les lois et décrets sont tout récents.

de prolongation d'allocations de fin de droits, l'allocation de solidarité prenant effet alors dès la fin de la durée réglementaire d'allocation de fin de droits.

c) **Exclusion de l'allocation de solidarité aux chômeurs de longue durée.**

En plus de son démarrage sans "trou" avec l'assurance chômage, le principal problème est celui de l'exigence de 5 ans d'activité. Cela représente 6920 rejets en moyenne par mois et 78 % des rejets pour les 5 premiers mois de démarrage de la nouvelle allocation.

Faut-il proposer la suppression de toute condition d'activité préalable ? Ou bien faut-il abaisser cette condition ?

2) **Il faut augmenter le taux des allocations les plus basses actuellement à 41,40 F par jour, soit 1242 F/mois.**

Cela concerne à la fin octobre :

— 280 000 allocations de fin de droits de l'assurance chômage ;

— 80 000 allocations de solidarité aux chômeurs de longue durée ;

— 200 000 allocations d'insertion ou forfaitaires (pour les jeunes ou pour les femmes seules, les anciens détenus, les réfugiés).

Il n'est pas possible d'augmenter le taux de l'allocation de solidarité aux chômeurs de longue durée à la charge de l'Etat (allocation solidarité) si l'allocation de fin de droits qui est perçue avant n'est pas relevée. Il faut donc relever le taux de ces deux allocations et d'abord celui de l'allocation de fin de droits.

B) **SUR LES FINANCEMENTS**

Le problème de l'équilibre de l'assurance chômage, comme on l'a indiqué plus haut, est déjà posé. Son déficit est inéluctablement programmé pour la mi-85.

L'équilibre et les améliorations que nous voulons obtenir concernent à la fois l'assurance chômage (gérée finan-

cièrement par le Patronat et les salariés) et les allocations à la charge de l'Etat (allocation solidarité : financée par un prélèvement de 1 % aux salariés du secteur public).

Elles ne peuvent être obtenues que si nous avons en même temps **des propositions sur les moyens de financement.**

Quelles peuvent-elles être ?

— **augmenter la cotisation de l'assurance chômage ? et dans quelles proportions ?**

Actuellement, avec les 2 % pour la garantie de ressources on est à 6 % au total dont 1,92 % pour les salariés. Une augmentation de la cotisation des travailleurs, doit-elle être accompagnée de mesures au niveau des moyens de financement suivant ?

— **continuer d'exiger l'extension de la contribution de solidarité à l'ensemble des non salariés ?** pour ensuite en relever le taux parallèlement à un relèvement de la cotisation des salariés du secteur privé ?

— **demander un financement du chômage par la fiscalité** (droits de succession par exemple ?) en profitant de cette occasion pour poser le problème plus général de financement de la protection sociale ?

Telle est donc la situation ! 40 % des chômeurs ne touchent plus un centime, 20 % ne touchent que 1 200 F par mois et ceci pour combien de temps ; à la mi-85 l'assurance chômage sera en déficit compromettant les revenus de quelques 40 % de chômeurs qui perçoivent encore quelque chose.

Il faut changer, il faut bouger les choses, cette situation ne peut se perpétuer, se dégrader encore plus.

Malgré les contraintes économiques, le nombre des exclus doit être réduit, puis supprimé ; le taux des allocations doit être revalorisé. **LA SOLIDARITÉ DOIT ÊTRE PLEINE ET ENTIÈRE.**

INDEMNISATION DU CHOMAGE

(Cas le plus fréquent : moins de 50 ans — 12 mois de travail)

1) SITUATION ACTUELLE

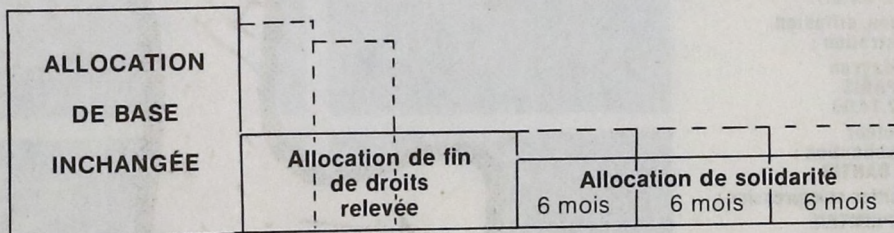
a) Dans le cas d'une absence de prolongation de l'allocation de base ou de fin de droits :

ALLOCATION DE BASE 42 % + 41,40 F/jour pendant 12 mois	Absence de toutes Allocations (trou)			
	Allocation de fin de droits 41,40 F/j. pendant 12 mois	3 mois	3 mois	Allocation solidarité 41,40 F/jour Période de six mois

b) Dans le cas d'une prolongation de l'allocation de base :

ALLOCATION DE BASE 42 % + 41,40 F/jour Pendant 12 mois	Prolongation de l'allocation de base	Durée maximum		
		Allocation de fin de droits 41,40 F/j. pendant 12 mois	Allocation de solidarité 41,40 F/jour Période de six mois	

2) SOLUTION POSSIBLE



- Suppression de la notion de prolongation d'allocation fin de droits, il n'y a plus de "trou".
- La solidarité démarre dès la fin de l'assurance chômage dont le taux doit être relevé, ainsi que celui de l'allocation solidarité.

SOMMAIRE

- La F.G.M.M. dans la
confédération .. 2/8
- L'insertion professionnelle
des jeunes
en entreprise .. 9/10
- L'expression directe
des salariés 11/12-21
- DOSSIER : Emploi et politique
industrielle** 13-20
- Le groupe de travail
« Jeunes »
- 22-24
- Un fonds salarial pour
développer
la formation 25-27
- Indemnisation du chômage :
Il faut changer
les choses
- 28-31

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

Rédaction, diffusion,
administration :

5, rue Mayran
75009 PARIS
Tél. 247.74.00

Le directeur
de la publication :
Gérard DANTIN

Composition et impression :

EST-IMPRIMERIE
Z.A.C. Tournebride
57160 MOULINS-LES-METZ

Abonnement : 100 F par an.
C.P.P.A.P. N° 636 D 73
2/1163

