

S

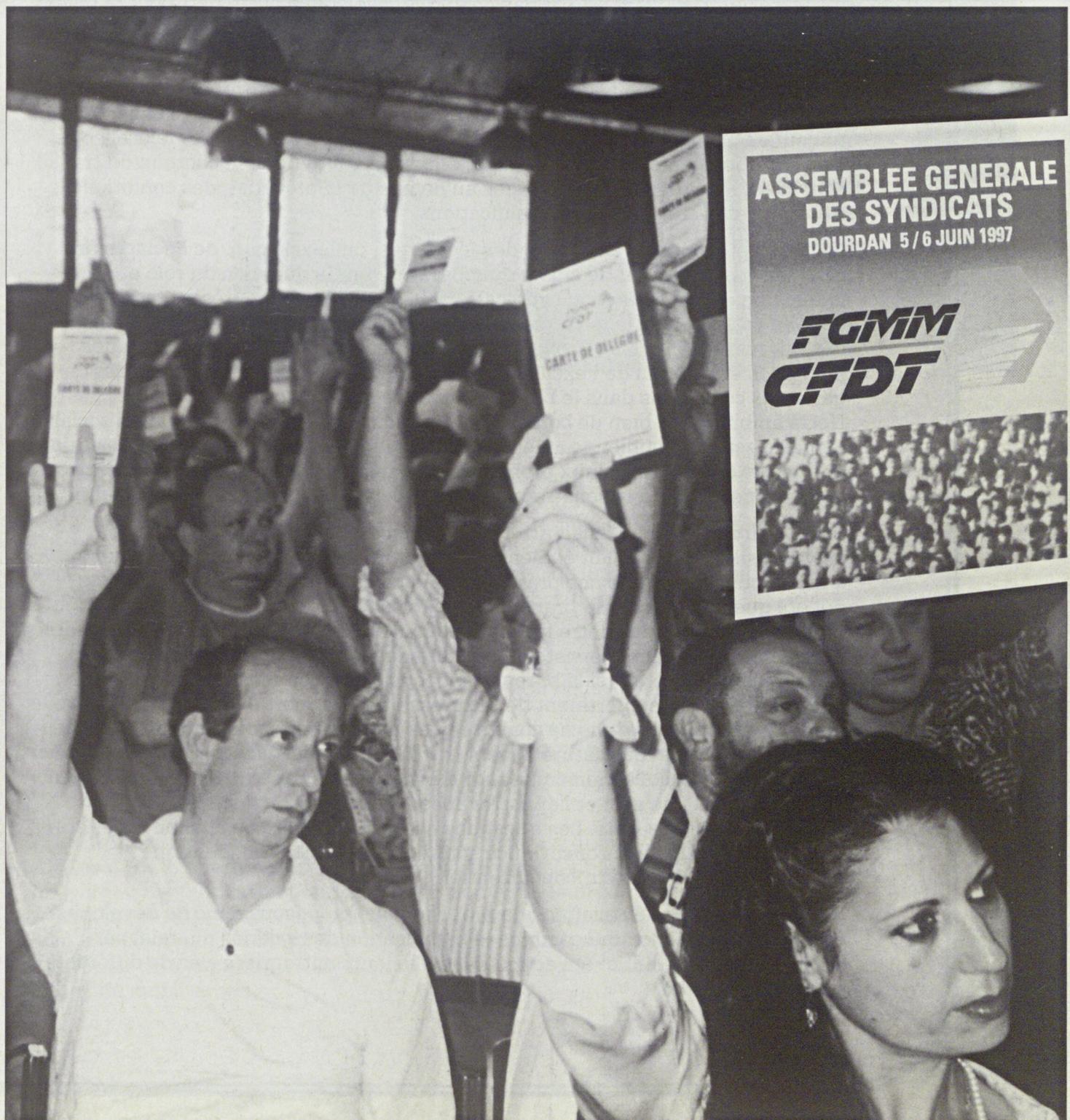
sommaire

JUILLET/AOÛT 1997

- Edito II-III
- Des repères pour l'action IV à VII
- Photos de l'assemblée générale de Dourdan VIII

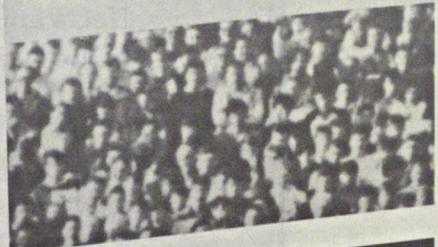


MINEURS ET
MÉTALLURGIESTS



ASSEMBLEE GENERALE
DES SYNDICATS
DOURDAN 5/6 JUIN 1997

FGMM
CFDT



Edito

Quelles que soient les évolutions politiques dans plusieurs pays européens, la période est marquée par la poursuite de la mondialisation. Côté positif, la mondialisation pose d'une manière nouvelle la question de l'articulation entre la réduction des inégalités entre riches et pauvres et la réduction des inégalités entre pays riches et pays pauvres. Elle crée d'autre part pour le politique une obligation de régulation à l'échelle du monde comme jamais cela n'avait été le cas dans toute l'histoire.

Pour autant la mondialisation est aussi synonyme de concurrence toujours plus vive, de gestion purement financière, de recherche de profits à court terme toujours plus importants. Les entreprises sous-traitent, filialisent, délocalisent. Ces évolutions entraînent des modifications sur l'activité et le contenu du travail avec des conséquences importantes au niveau de la précarité, des conditions de travail, des statuts et des qualifications.

Le développement du chômage, des inégalités, de l'exclusion, de l'éclatement du salariat sont autant de sujets qui posent de fait la question du rôle et de la fonction de l'organisation syndicale. Nous sommes confrontés au redoutable défi de faire en sorte que la fonction de l'organisation syndicale qui est la défense des intérêts individuels et collectifs des salariés, participe à la réduction des inégalités et au recul de l'exclusion. Nous avons pour objectif d'obtenir des garanties collectives dans le but de combattre le chômage et l'exclusion. Notre ambition est bien de construire un syndicalisme de transformation sociale où notre action quotidienne améliore les conditions de travail, de statut des salariés et apporte des solutions aux problèmes de l'emploi, des inégalités et de l'exclusion et participent ainsi à la construction d'une société plus juste et plus solidaire.

Pour y parvenir il nous fallait arrêter des objectifs revendicatifs (voir pages suivantes) et il nous fallait également définir une stratégie d'action articulée à un renouvellement de nos pratiques syndicales. Il ressort de nos différents débats que la stratégie de branche est plébiscitée même si la nécessité de trouver une bonne articulation entre législatif et contractuel et entre branche et entreprise demeure. Tout comme persiste la difficulté de mobiliser les salariés au niveau de la branche. En effet, si la branche est considérée comme le lieu pivot de la négociation et le lieu pertinent de l'expression du rapport de forces par la grande majorité des militants, elle ne constitue pas réellement aujourd'hui un identifiant auquel les salariés font naturellement et spontanément référence. Dans un contexte de mondialisation croissante il apparaît que l'appartenance au secteur concurrentiel d'une part et l'appartenance à l'entreprise constituent les identifiants les plus forts. Les questions comme la retraite ou comme les effets de la confrontation à la concurrence sont vécues de manière identique par les salariés du secteur concurrentiel.

Pour peser sur les négociations de branche nous proposons donc de développer une politique d'action qui combine la mobilisation des salariés qui relèvent du secteur concurrentiel et l'action dans plusieurs entreprises clés de différents secteurs d'activité.



Il y a maintenant nécessité de confronter avec les fédérations CFDT concernées pour vérifier la perception qu'elles ont de cette conception et les perspectives d'initiatives communes. Pour ce qui concerne le ciblage d'entreprises clés, il n'est bien entendu pas question de retomber dans le tout entreprise ou dans le boîte par boîte mais au contraire de faire en sorte qu'un véritable rapport de forces dans des lieux sensibles parvienne à infléchir l'attitude de l'UIMM, pour ce qui nous concerne, sur l'opportunité et le contenu de la négociation de branche.

Parallèlement, nous continuerons à rechercher les possibilités d'action avec les autres fédérations de la métallurgie et des mines. Nous pèserons également lorsque la dimension interprofessionnelle de l'action nous semblera nécessaire.

De telles ambitions nécessitent un développement et un renouvellement de nos pratiques syndicales en privilégiant et associant l'ensemble de nos adhérents, en développant une pratique de contact avec les salariés et en trouvant des formes d'action adaptées aux salariés des PME.

Une pratique syndicale de terrain implique un contact direct militants-adhérents-salariés dans le but de mieux appréhender ce que vivent les salariés, l'évolution du contenu de leur travail pour étayer les éléments de notre politique revendicative et la valider ensuite auprès d'eux. Le Chantier Travail en Questions illustre cette approche et doit par sa généralisation participer, à une profonde rénovation de nos pratiques et à l'implication des salariés dans les différentes formes de mobilisation.

DES REPÈRES POUR L'ACTION

Réduction du temps de travail

Une réduction du temps de travail créatrice d'emplois

- Par une durée du travail de 32 heures devant passer à la fois par la négociation de branche et une loi cadre.

Son application étant diversifiée pour tenir compte des aspirations des salariés et des spécificités des entreprises.

Une autre répartition des richesses, les gains de productivité, l'alimentation du fonds paritaire d'intervention pour l'emploi doivent nous permettre d'obtenir un maintien du pouvoir d'achat.

- Par un lien direct entre le temps libéré par la RTT et l'équivalence en emplois en disposant d'outils de mesure, de suivi et de contrôle.

- Par :
l'obtention de garanties collectives en matière d'emploi, de statut rendant attractives les RTT telles PRP, temps partiel choisi,... la mise en œuvre de l'ARPE, et l'obtention de l'ARPE à mi-temps,



Salaires

Une politique salariale offensive, solidaire.

- Dans les entreprises et dans les conventions collectives, par une amélioration du pouvoir d'achat en priorisant les bas salaires, en réduisant les écarts avec la mise en œuvre du salaire en deux éléments, et en s'opposant aux politiques patronales d'individualisation.

- Dans les entreprises par :
une détermination et une évolution des salaires individuels par la reconnaissance des qualifications (dont la polyvalence) qui résultent de la formation et de l'expérience professionnelle sur des critères reconnus contractuellement et mesurables,

une affectation équilibrée des résultats de l'entreprise entre salaire, emploi et investissement, et en limitant la rémunération du capital.

- Dans les conventions collectives par :

une revalorisation des minima se rapprochant le plus possible des réels et respectant les grilles de classifications dont le premier coefficient doit être supérieur au SMIC. Par ailleurs, la FGMM s'opposera à toute remise en cause du SMIC,

une revalorisation des RMH et des primes conventionnelles en lien avec l'évolution moyenne des salaires.



Protection sociale

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

- La mise en place de l'assurance maladie universelle,
- le transfert intégral de la cotisation maladie vers la CSG élargie,
- le financement par les produits financiers du capital et la valeur ajoutée des entreprises,
- la maîtrise des dépenses de santé, une véritable politique de prévention,

la mise en place immédiate de la prestation autonomie pour les personnes âgées, dépendantes, gérée par la sécurité sociale,

l'abrogation de l'augmentation du forfait hospitalier,

la réintroduction de la remise forfaitaire sur la CSG.

- Le retour à 37,5 ans de cotisations pour obtenir la retraite à 60 ans à taux plein, calculée sur les dix meilleures années.

Le droit à la retraite pleine et entière dès 40 années de cotisations.

L'indexation des retraites et du coefficient de revalorisation des comptes individuels sur l'évolution des salaires et non des prix.

- La recherche de nouveaux modes de financement pour assurer la pérennité du système par répartition ainsi que par une solidarité entre les différents régimes existants et la recherche d'une meilleure adéquation entre durée de cotisation et âge de départ en retraite tout en tenant compte des conditions de pénibilité.

- La consolidation de l'ensemble des régimes de retraite par répartition notamment pour les régimes complémentaires par l'obtention du 6 % avant 1999 pour les non cadres et de 16 % avant 2003 pour les cadres.

- La consolidation des fondements du régime minier.

- Le refus des fonds de pension aggravant les inégalités entre salariés et remettant en cause la retraite par répartition.

- La prévoyance collective complémentaire généralisée (petit risque et gros risque) en supprimant les inégalités entre les différentes catégories de salariés, y compris les préretraités et retraités

Développement industriel

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

- Une politique publique nationale et européenne d'impulsion, d'orientation et de régulation en adaptant les instruments et modalités d'intervention (moyens de financement, politique de recherche et développement, aménagement du territoire,... et assurant leur contrôle et leur évaluation.

En l'absence d'une telle politique d'intervention publique, le maintien d'entreprises nationalisées est nécessaire pour limiter les risques d'absence de politique industrielle

- Une maîtrise de l'État, entre autres par les entreprises nationalisées, sur les activités industrielles touchant aux aspects de service public, de l'énergie, de sûreté de l'État et de sécurité des citoyens.

- Des relations donneurs d'ordre/sous-traitants basées sur de véritables coopérations du type charte de la sous-traitance, incluant les aspects économiques et privilégiant les aspects sociaux dont les conditions de travail et la sécurité. Les négociations devront tenir compte des conséquences directes et induites sur les salariés des entreprises sous-traitantes.



- Le développement de la dimension européenne des politiques industrielles, d'énergie et d'environnement, car beaucoup de décisions relèvent de ce niveau.
- La prise en compte de la dimension « environnement » car elle infléchit l'avenir de certaines industries et les conditions de vie et de travail des salariés et des populations. La maîtrise des déchets doit se faire à chaque étape du développement.
- L'aménagement du territoire qui doit contribuer aux équilibres régionaux et en particulier assurer la réindustrialisation des bassins touchés par les restructurations.

Conditions de travail

- Des conditions de travail préservant la santé et l'intégrité des salariés.
- Par une action offensive associant les salariés et permettant :
 - une véritable maîtrise des risques, une amélioration des conditions de travail,
 - une réponse face aux nouveaux risques, à l'accroissement de l'intensité du travail, qu'elle soit physique ou mentale,
 - une réelle politique de prévention et de formation, s'adressant à l'ensemble des salariés intervenant dans l'entreprise quel que soit leur statut,
 - une obligation d'intégration des handicapés, par une formation adaptée ainsi que des embauches sur des postes aménagés,
 - la prise en compte de la situation des salariés intérimaires.
- Par des actions ciblées vis-à-vis des risques spécifiques aux salariés des mines, de la métallurgie, du nucléaire (en particulier les accidents et les incidents liés aux expositions aux rayons ionisants) et vis-à-vis de tous les salariés des entreprises intervenant sur les sites.

- Par la reconnaissance des accidents du travail :

en mettant un coup d'arrêt aux pressions patronales sur les victimes qui visent à les remettre en cause,

en obligeant les entreprises à déclarer tous les accidents du travail,

en s'opposant aux pressions exercées pour amener les victimes d'accidents à reprendre le travail prématurément, aux contre-visites organisées par les employeurs et aux différentes primes visant à limiter les déclarations d'accidents.

- Par la reconnaissance des maladies professionnelles, la protection, la défense et l'indemnisation des salariés victimes d'accidents du travail et de leurs ayant-droits.

- Par la reconnaissance de la maladie et de l'accident n'ayant pas un caractère professionnel, il conviendra d'obtenir une protection spécifique contre le licenciement, pour les salariés ayant une inapti-

tude médicale reconnue par le médecin du travail, ou un mi-temps thérapeutique.

Formation professionnelle classifications

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

- Par l'acquisition et le développement de compétences avec la formation et l'expérience professionnelles. Par une alternance de formations et de pratiques professionnelles complémentaires dans le cadre d'un parcours professionnel organisé.

Par une validation et une reconnaissance des compétences (y compris la polyvalence) à travers des certifications et des classifications rénovées.



Photo C. AVRI

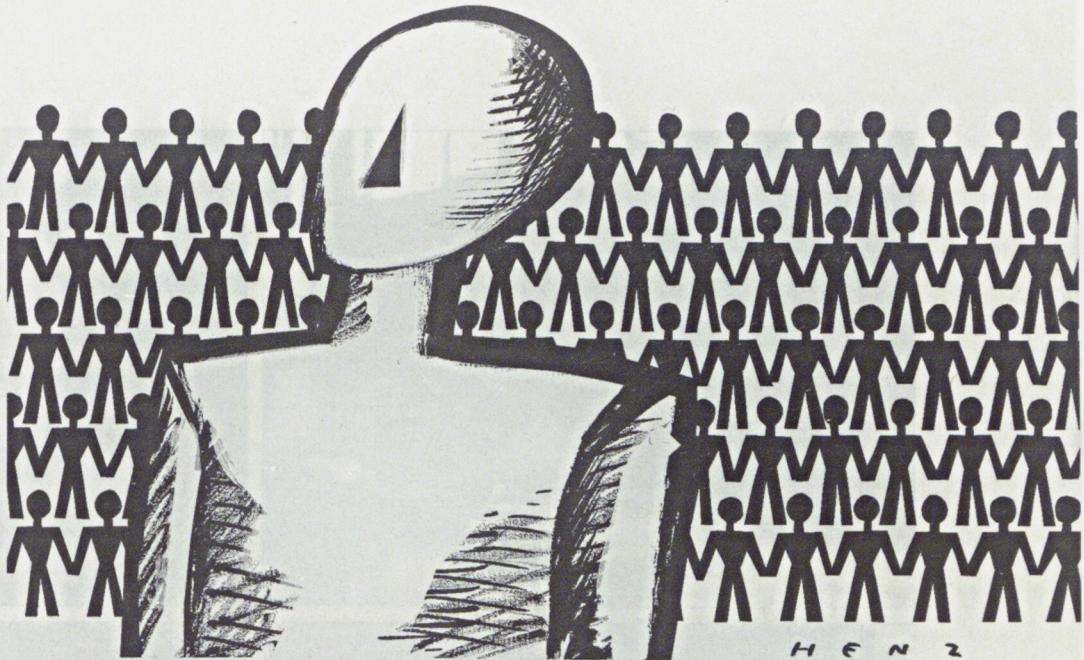
Pour cela nous revendiquons :

- Un droit à la formation pour tous, avec l'évolution du Capital de Temps de Formation vers l'équivalent de 10 % du temps de travail et vers la négociation des orientations d'un plan pluriannuel, avec une organisation du travail qualifiante, avec l'accueil des jeunes en entreprise pour leur orientation ou leur qualification, notamment par un tutorat de qualité et reconnu et une réelle politique d'aide et d'intégration vers l'emploi.
- Une politique de formation négociée et paritaire maîtrisée dans sa mise en œuvre ; la mise en place de « Commissions Régionales Paritaires Métallurgie » compétentes en matière de formation.
- Une révision globale et complète des classifications de branche dans une logique "compétences" permettant une évolution de carrière pour tous et leur mise en œuvre concertée dans l'entreprise.

Précarité

- Pour des contrats de travail donnant des garanties aux salariés par leur définition collective, légale ou conventionnelle.
- En privilégiant le contrat à durée indéterminée et en consolidant les éléments du contrat favorables à la stabilité d'emploi et à l'égalité de traitement de tous les salariés,
- En se donnant des moyens de contrôle et de suivi afin de s'opposer aux abus concernant l'utilisation détournée de contrats d'insertion dans l'emploi et la substitution de contrats temporaires aux périodes d'essai.
- En instaurant des contreparties spécifiques aux aspects atypiques de certains contrats temporaires dont l'utilisation doit être justifiée et le nombre limité.

Les textes des pages 4 à 7 font partie de la plate-forme revendicative votée à 87 % lors de l'assemblée générale des syndicats de la FGMM à Dourdan les 5 et 6 juin 1997.



Droit syndical

- Pour un dialogue social renforcé, des acteurs syndicaux reconnus et plus nombreux par :
- Une augmentation en temps du droit alloué aux mandatés et aux élus.

Une égalité de traitement en matière de rémunération d'accès à la formation, de déroulement de carrière entre les délégués, les mandatés et les autres salariés de l'entreprise.

Des droits, des garanties et des conditions d'exercice d'un mandat syndical dans et à l'extérieur de l'entreprise, notamment par le financement de la formation syndicale.

Un droit à une formation qualifiante et reconnue et la prise en compte dans l'évolution de carrière de l'expérience acquise par l'exercice d'un mandat.

- Un droit d'information pour tous nos adhérents pendant le temps de travail.
- Un droit à la représentation collective pour tous les salariés quelle que soit la taille de leur entreprise.
- la mise en cause de la loi quinquennale sur la représentation du droit syndical dans les petites et moyennes entreprises.
- La possibilité pour tous les salariés d'accéder à la négociation par la mise en place de mandatés à travers un accord de branche

Les entreprises concernées ont moins de 11 salariés ou entre 11 et 49 salariés dans l'attente des élections de DP.

Les mandatés peuvent être internes au personnel ou externes, du type conseiller syndical ou délégué de site.

Il faut obtenir des moyens d'exercice et de protection des mandatés équivalents aux délégués syndicaux. Il faut définir la durée du mandat, la compétence de négociation sur des thèmes précis.

Ces mandats syndicaux sont pour la CFDT indissociables de l'adhésion et de la formation syndicale.

Égalité professionnelle

- Une politique revendicative favorisant l'égalité professionnelle et la mixité des emplois par :
- La réduction des inégalités au niveau des salaires, des classifications, du temps de travail, de la formation professionnelle et de l'évolution de carrière en négociant des plans d'égalité professionnelle en s'appuyant notamment sur le rapport annuel qui doit exister dans toutes les entreprises quelle que soit leur taille
- L'élaboration de revendications spécifiques en faveur de la mixité des emplois
- La négociation de garanties collectives permettant de concilier vie sociale et familiale et vie professionnelle.

