

bulletin

du militant

ISSN 0395 4323

FÉDÉRATION
GÉNÉRALE
DES MINES ET
DE LA MÉTALLURGIE

N° 329 – Juillet-Août 1989

FGMM-CFDT
5, rue Mayran
75439 Paris cedex 09
Tél. (1) 42 47 74 00

Éditorial

A PARIS!... A BRUXELLES!...

La rentrée sociale est toujours un événement. Sera-t-elle chaude, tiède ? Les météorologues sociaux, scrupuleusement, s'interrogent dès que sont terminées les vacances.

Indépendamment de ces interrogations, chaque année, la C.F.D.T. prend des initiatives pour la rentrée. 1989 ne dérogera pas. Le Bureau National a décidé d'organiser un grand rassemblement confédéral. Il sera organisé à Paris au Palais des Congrès et devrait réunir plus de quatre mille militants.

Outre l'objectif, au sortir des vacances, de redynamiser l'action de la C.F.D.T., il aura pour objet essentiel de mieux faire connaître l'identité de notre organisation et de rendre plus visibles nos orientations.

Le matin sera réservé à des rassemblements fédéraux afin de recadrer les bilans sur l'aménagement du temps de travail et de débattre sur nos objectifs de négociations à la suite de l'accord d'orientation conclu avec le C.N.P.F.

L'après-midi se tiendra à proprement parlé, le rassemblement confédéral au cours duquel une table ronde composée notamment de responsables de Fédérations, devrait faire le point sur la situation générale et nos objectifs revendicatifs concernant en particulier l'emploi.

L'ensemble sera clôturé par une intervention de Jean Kaspar. Dans ce rassemblement de rentrée, bien sûr, la FGMM, première fédération de la C.F.D.T.

40 MILITANTES A LA FGMM

POUR GAGNER L'ÉGALITÉ ET LA MIXITÉ



CH. AVRIL

Le 10 mai 1989 une assemblée de 40 militantes a eu lieu à la FGMM pour débattre de l'égalité professionnelle, de la mixité des structures et jeter les bases de la charte fédérale pour la mixité. Militantes d'entreprises, de syndicats, venues de 10 Unions Mines Métaux différentes, ont dit leurs difficultés, leurs échecs et réussites pour l'égalité

professionnelle et la formation des femmes. Même s'il est difficile d'être à la FGMM, ou plus généralement dans la métallurgie, les militantes de la FGMM ne sont pas prêtes à sombrer dans le pessimisme. Elles ont voulu, et veulent montrer à toute l'organisation que des femmes agissent, prennent leur place à tous les niveaux, jouent un rôle. Bref donner une image plus féminine à la FGMM.

- **Dossier :**
La formation à la maîtrise des technologies _____ **7-10**
- **Syndicalisation :**
Des équipes qui gagnent _____ **11**
- **Forum électronique** _____ **12**

POUR GAGNER L'ÉGALITÉ ET LA MIXITÉ

Historique et analyse

En début de journée un rappel historique de l'approche de la FGMM-CFDT envers les femmes est fait.

Le travail fédéral en direction des travailleurs a véritablement commencé en 1977. 12 années d'avancées, de réussites, mais aussi d'échecs, aussi bien dans la mise en œuvre d'une pratique syndicale capable de mobiliser les travailleurs que dans la mixité de nos structures syndicales.

En 1981, du bilan effectué par le groupe fédéral, ressortait que si notre refus de revendications féminines était jugé comme une

bonne approche, cela nous avait conduit à tort, à considérer que les travailleuses vivaient une situation identique à celle des travailleurs, et de ce fait supprimer toute notion de leur spécificité. De plus, dans la FGM nous avons cru prendre en charge le problème des travailleuses parce que nous avions une politique dynamique vis-à-vis des O.S.

En partant de ce principe, que les femmes ne sont pas différentes, le bilan ainsi réalisé considérait que l'organisation se contentait de projeter une analyse masculine, donc plaquée.

Nous disions les femmes se retrouvent mal dans notre syndicalisme. Elles se sentent étrangères : les revendications mises en avant par l'organisation les concernent mais les priorités retenues ne sont pas souvent les leurs.

C'était une analyse fédérale de 81 certes, mais des attitudes actuelles dans notre organisation, des discours (sur la femme être faible ou la femme doit rester au foyer) sont aussi véhiculés par des militants de notre organisation.

Il y a eu depuis 1981 des évolutions, mais quelquefois des réflexions ou des démarches d'organisations ne nous font pas percevoir les évolutions pourtant indispensables.

Au niveau de la mixité des structures : il a fallu attendre janvier 1979 pour qu'il y ait une femme dans la Commission Exécutive Fédérale : 1 femme sur 18 !

Actuellement, on constate au niveau des instances BF-BFO-CNF des « trous », des postes réservés aux femmes laissés vacants.

Après le bilan de 1981 nous disions « toutes les organisations de la FGM doivent créer les conditions pour que les travailleuses participent réellement à la vie syndicale : il n'y a pas de rôle prédestiné pour les femmes, mais les travailleuses vivent des réalités différentes (la formation initiale, la vie familiale, les raisons qui les ont amenées dans les entreprises, etc.) ».

De ce fait nous devons prendre en charge les problèmes spécifiques des travailleuses. Pour cela des initiatives ont été prises :

- mise en place des groupes mixtes au niveau fédéral en 81, et qui maintenant s'appelle groupe Égalité Professionnelle-Mixité depuis 1987,
- une secrétaire nationale chargée des travailleuses,
- des structures ont analysé tout ce qui constitue des freins à la participation des travailleuses et imaginé des solutions. Même modestes elles sont parfois déterminantes.
- des sessions fédérales ou UMM ont été organisées.

Plus précisément après la loi de l'égalité professionnelle : ...au niveau de notre fédération un travail important a été réalisé par des équipes de la FGM (des SSE,

Édito suite

a une place essentielle à tenir. Notre objectif est de réunir 500 métallos, mineurs et militants du nucléaire.

Il n'est pas question d'échouer. Nous devons pour nos propres négociations et pour la Confédération, faire preuve de nos capacités de mobilisation. Nous devons tenir toute notre place, telle est notre responsabilité.

Nous devons, à Paris, montrer à l'opinion publique, une C.F.D.T. forte, dynamique, vivante, en prise avec son temps et soucieuse d'apporter des réponses aux défis qui sont aujourd'hui, posés aux travailleurs.

Mais notre syndicalisme aujourd'hui ne se limite plus aux frontières de l'hexagone. Il est international, mais surtout européen. Le grand marché de 93... Nous avons eu Stuttgart en 84. Nous aurons le 18 octobre à Bruxelles un grand rassemblement des organisations syndicales de toute l'Europe. Il réunira plus de 10 000 militants.

Nous pourrons dire à cette occasion, avec l'IG METALL, le DGB et tous les syndicats européens, sous la responsabilité de la Confédération Européenne des Syndicats, quelle Europe nous voulons. Nous pourrons, à cette occasion, faire entendre la voix du monde du travail.

Nous dirons que la dimension sociale doit être hissée au même niveau que les aspects économiques, financiers et monétaires. Nous dirons que nous n'acceptons pas que l'Europe se fasse par des ajustements économiques au détriment

d'objectifs sociaux, notamment en matière d'emploi.

Nous dirons ensemble à Bruxelles, de façon solennelle, aux gouvernements européens, et en premier lieu, au gouvernement français qui assure la présidence de la CEE depuis le 1^{er} juillet, que nous voulons que soit adoptée une législation européenne qui garantisse les droits sociaux en Europe. Mais nous dirons aussi que nous n'attendons pas tout de la loi, que nous souhaitons qu'elle fixe un cadre général qui renvoie à des négociations entre interlocuteurs sociaux notamment de Branche.

Le 19 septembre nous serons à Paris.

Le 18 octobre nous serons à Bruxelles.

A Paris, nous aurons à cœur de montrer notre volonté de gagner pour l'emploi, de mettre en œuvre notre plate-forme, de constituer notre rapport de force pour négocier afin de réduire le temps de travail, consolider l'emploi précaire, réduire les heures supplémentaires, contrôler la modernisation et peser sur les nouvelles formes d'organisation du travail.

A Bruxelles, nous aurons à cœur de montrer que nous croyons en l'Europe, mais pas à n'importe quelle Europe. A celle des solidarités, celle de la réduction du temps de travail, celle qui se bat pour l'emploi pour les droits sociaux européens, mais aussi pour la solidarité dans le cadre des relations Nord-Sud. Alors à Paris, comme à Bruxelles, nous serons présents pour faire avancer nos objectifs et pour donner l'image d'une C.F.D.T. dynamique.

POUR GAGNER L'ÉGALITÉ ET LA MIXITÉ

des Inters, des UMM, des Syndicats). Malheureusement, pas généralisé.

L'organisation toute entière a pris réellement conscience que la revendication égalité professionnelle devait être portée par toutes les structures, et que la mixité de la CFDT était un enjeu pour notre syndicalisme.

Le travail féminin dans les secteurs d'activités de la FGMM

La photographie d'ensemble nous montre que les femmes dans la métallurgie ne sont pas plus présentes aujourd'hui qu'en 1977, leur part dans l'emploi se situant autour de 21 % et que proportionnellement à leur nombre dans l'emploi total, elles n'ont pas été touchées plus que les hommes par les licenciements (20,57 %).

En tête du palmarès de l'emploi féminin on trouve :

1. La fabrication de matériel électronique ménager et professionnel : 93 374 femmes,
2. le travail des métaux : 689 663 femmes,
3. la branche garages : 67 381 femmes (dont 61 626 pour le seul secteur de la réparation et du commerce de l'automobile),
4. la construction de véhicules automobiles et autres véhicules de transport terrestre : 64 018 femmes,
5. la fabrication de matériel électrique : 55 772 femmes,
6. la fabrication d'instruments et matériel de précision : 31 346 femmes.

Si globalement la part des femmes dans les effectifs de la métallurgie n'a que peu bougé, il n'en demeure pas moins que dans certains secteurs relativement féminisés, leur poids s'est amoindri.

Dans la fabrication de matériel électrique, l'emploi féminin a été particulièrement touché, la décroissance est de 12 437 postes soit 39,30 % des pertes d'emplois du secteur. La part dans l'emploi des femmes qui était de 31 % a décliné à 29,60 %.

Chute très importante aussi de quelques 27 368 emplois dans la fabrication de matériel

électronique ménager et professionnel, alors que dans le même temps l'emploi masculin s'est accru de 6 756 postes.

Dans d'autres secteurs l'emploi féminin s'est mieux porté ou a été moins touché, on peut signaler notamment :

– les secteurs de la construction aéronautique où la croissance des emplois a profité largement aux femmes, leur nombre s'est accru de 2 674, soit 44,17 % du gain total en emplois du secteur, ce qui a fait passer leur proportion de 12,49 % en 1977 à 14,20 % en 1987.

Bénéfice pour les femmes aussi dans la réparation et le commerce de l'automobile où le nombre de femmes a augmenté de 10 298 entre 1977 et 1987 alors que l'effectif masculin perdait 1 068 emplois, leur proportion est ainsi passé de 15,64 % à 18,26 %.

Dans l'ensemble de la branche garages, la croissance de l'emploi se sera faite aussi prioritairement en faveur des femmes, 58,58 % des emplois supplémentaires sont en effet revenus aux femmes contre 41,42 %. Là aussi la part des femmes dans la branche a augmenté passant de 15,89 % à 18,77 %.

Égalité professionnelle

Un rappel de la loi Roudy du 13 juillet 83 a été fait, ainsi que le bilan des plans d'égalité professionnelle : en 6 ans : 20 plans, dont 6 dans la métallurgie.

Le contenu des plans est quasi exclusivement de la formation : formation qualifiante ou d'adaptation au poste.

Des exemples d'entreprises ont été présentés par les participantes Thomson, Bull, Aérospatiale Aquitaine, Valéo Mazamet, Moulinex, Dupont Faverges. Les constatations sont qu'il y a une certaine indifférence même des salariées face à l'égalité professionnelle, que quelquefois la formation est vécue comme prétexte pour échapper à l'entreprise et entraîne une frustration lorsqu'elle n'est pas suivie d'une évolution de carrière, mais par contre dans d'autres cas les formations redonnent confiance aux femmes et ont comme à Bull amélioré leur qualification.

Femmes et CFDT

Il a été retracé par Béatrice Ouin, déléguée femmes à la

confédération, un bilan de l'action CFDT vis-à-vis des femmes.

Quelques dates marquantes :

- en 1967, colloque « femmes au travail » rassemble 200 militantes à Paris,
- en 1970, au congrès la CFDT adopte les principes fondamentaux, tels que : la libération de la femme est indispensable à la construction d'un autre type de société,
- élection de J. Laot à la CE,
- mouvement des femmes pour la liberté de la contraception et avortement,
- en 1975, mise en place de commissions femmes,
- en 1978, conférence nationale « travail des femmes et action syndicale »,
- en 1979, début sur la mixité de nos structures,
- en 1983 la CFDT prendra sa part dans l'élaboration de la loi juillet 1983.

Après un rappel de la mixité de nos structures fédérales, syndicats, UMM, fédération, un débat s'est engagé sur les difficultés d'être militante, sur le manque de confiance mais aussi sur les satisfactions. Une participante a dit : « le militantisme a enrichi ma vie, je ne pourrais pas concevoir un retour en arrière ».

La situation est très variable, mais quelques difficultés sont relevées :

- les situations des femmes au travail ne sont pas prises ou pas faciles à faire prendre en charge par les équipes syndicales,
- les femmes ont besoin de formations spécifiques,
- les femmes n'acceptent pas facilement de prendre des responsabilités : un blocage existe,
- une femme seule dans une section a beaucoup de difficultés, une force d'inertie s'installe.

Et maintenant comment progresser ?

Le groupe de travail fédéral « Égalité professionnelle-Mixité » qui s'est élargi depuis cette journée va élaborer une charte fédérale pour la mixité en intégrant les apports des militantes lors de ce rassemblement. Nous aurons l'occasion d'en reparler.

Une journée réussie, pleine d'enseignements pour l'avenir.

CEPEM

DES COMPÉTENCES EN PORTEFEUILLE

Les militants C.F.D.T. de la CEPEM à ORLÉANS qui fabriquent du matériel de cuisson et de chauffage ont toujours eu au cœur de leurs préoccupations l'EMPLOI.

Du point de vue quantitatif, bien sûr, puisqu'ils ont dû négocier plusieurs plans sociaux, en 1984, en 1986, puis plus récemment en 1987-1988.

En effet, durant toute cette période, les emplois sont passés de près de 2 000 en 1984 à un peu plus de 1 000 emplois aujourd'hui sur le site d'Orléans mais sans pratiquement aucun licenciement sec.

Mais au-delà du quantitatif, la C.F.D.T. à la CEPEM s'est intéressée au volet qualitatif à travers ce qu'il est convenu d'appeler aujourd'hui la gestion prévisionnelle et préventive de l'emploi. Ainsi, en parallèle à la négociation du plan social en 1987, les militants C.F.D.T. sont entrés dans la phase qualitative.

Cette phrase qualitative s'est conduite en deux volets successifs concrétisés par la signature de deux accords.

Premier volet : salaires, classifications, entretien annuel de carrière

Le premier accord signé le 18 février 1988 porte sur les salaires et le déroulement de carrière. Il introduit notamment la possibilité pour tout salarié qui en fait la demande d'avoir un entretien de carrière avec son responsable hiérarchique. « Au cours de cet entretien, qui doit être un véritable dialogue, la situation professionnelle du salarié sera examinée ainsi que ses compétences, ses lacunes, les formations suivies ou à suivre et les évolutions éventuelles.

En cas de désaccord, une procédure d'appel auprès du hiérarchique du niveau

supérieur pourra être envisagée. L'intéressé pourra, en ce cas, se faire accompagner d'une personne appartenant à l'entreprise ».

Mais d'où vient l'idée d'instaurer pour chacun la possibilité de bénéficier d'un entretien de carrière ?

Pour expliciter leur démarche, les militants C.F.D.T. de la CEPEM citent deux exemples :

- celui des monteuses qui sont amenées aujourd'hui à travailler sur une chaîne où passe une famille de produits (cuisinière, four, table de cuisson). Ils deviennent ainsi de plus en plus polyvalents. Se pose donc la question de savoir comment cette polyvalence peut être réellement prise en compte.
- celui des caristes ou des professionnels d'entretien, dont les métiers sont percutés par l'évolution technologique et celle de l'organisation du travail.

Dans l'entreprise, la majorité des salariés sont des O.S., la polyvalence augmente mais n'est pas reconnue. Il faut valoriser leur expérience professionnelle et leur savoir-faire.

Pour tous, bien sûr, la formation professionnelle est un impératif. Par ailleurs, il s'agit de se préparer à des mutations internes sans doute nécessaires pour préserver l'emploi, individuel ou collectif. Pour la C.F.D.T. de la CEPEM, le défi consiste à anticiper les changements afin de peser dessus dans la perspective qu'ils ne se fassent pas contre, mais dans l'intérêt à court, moyen et long terme des salariés.

C'est pour cela qu'ils ont imaginé et négocié, en articulant à la négociation annuelle, **l'entretien de carrière annuel avec ses outils :**

- le portefeuille de compétences qui permettra la valorisation des compétences de chacun,
- la connaissance des grilles de salaires,
- la procédure d'appel.

L'accord de février 1988 prévoit au-delà des augmentations de salaires pour 1988, de la suppression du travail au rendement, de la modification de la grille de classification, la transparence sur les salaires à travers la communication des grilles complètes de salaires ouvriers et la communication des minima CEPEM et des moyennes des rémunérations des collaborateurs par niveau et échelon.

Il prévoit aussi la réactualisation du système d'évaluation des postes pour les ouvriers avec discussion préalable sur la méthode avec les syndicats.

De même, nous l'avons vu, l'entretien de carrière annuel est mis en place. L'entretien s'articule autour de 4 grands axes : analyse de la situation du travail, objectifs fixés pour l'année à venir, évolution de carrière, formation. Il s'agit donc de faire le point mais aussi d'envisager une éventuelle évolution de carrière et de réfléchir sur ses propres besoins en formation.

La polyvalence est reconnue, le système d'évaluation des postes doit mesurer et traduire en matière de classification et de rémunération.

Les jalons du second volet sont posés, mission est donnée à la commission Emploi-Formation d'étudier la possibilité de développer dans l'entreprise le **portefeuille de compétences** personnel, créé par la Délégation Régionale à la formation professionnelle afin que le salarié dispose d'un outil de dialogue pour l'entretien annuel.

Les jalons sont là, mais cette première étape a été difficile à négocier sur le principe. Il s'est agi en outre de trouver quelque chose qui puisse vivre dans le temps, ainsi les données ont été informatisées, elles seront réactualisées chaque année.

Deuxième volet : le portefeuille de compétences

Le principe du portefeuille de compétences est acquis on l'a vu à travers l'accord de 1988.

La C.F.D.T. va, tant à travers les réunions de la Commission Emploi-Formation et auprès de la direction, qu'auprès de la délégation régionale à la formation professionnelle et auprès des salariés, faire des propositions concrètes pour l'élaboration du portefeuille de compétences expliquer son projet...

■ La première étape du portefeuille de compétences, se réalise en 1988, il s'agit de la constitution pour chaque salarié d'un historique professionnel et des formations suivies. C'est la base du portefeuille de compétences qui doit servir à chacun pour suivre son évolution de carrière. Elle reconstitue pour le salarié et pour l'entreprise la situation du salarié avant et après sont entrées à la CEPEM : les emplois et les postes tenus, la formation de base, les formations et stages suivis...

Ces différentes informations complètent avec la synthèse des entretiens de carrière, la première partie du portefeuille de compétences remis au salarié.

En mars 1989, c'est d'ailleurs la distribution du portefeuille de compétences à 610 ouvriers.

■ La deuxième étape du portefeuille de compétences est lancée avec la signature du second accord sur les salaires et le déroulement de carrière, le 23 décembre 1988. Cette seconde étape se veut beaucoup plus qualitative,

l'objectif étant que chaque salarié puisse bénéficier d'un bilan personnel et professionnel de compétences.

Ce bilan, réalisé par un organisme extérieur ad hoc, doit prendre en compte tous les acquis, quels qu'ils soient (professionnels et extra-professionnels) afin de permettre à chacun de se situer avec précision. Il doit être réalisé de manière à permettre au salarié d'élaborer ou de conforter un projet personnel et/ou professionnel, de choisir une orientation/reconversion professionnelle, de définir un projet de formation, de faire le point de ses compétences et aptitudes à un moment précis en vue de les valoriser...

Cette deuxième étape est en elle-même très ambitieuse tant pour le salarié concerné que pour l'entreprise. En effet, la réalisation du bilan permet d'aboutir à un résultat individuel pour chaque salarié mais aussi collectif pour l'entreprise à travers un véritable audit des potentialités et compétences réelles de l'entreprise, qui peut déboucher sur un audit des emplois, l'élaboration du plan de formation...

Cette deuxième étape est en plein chantier, les militants C.F.D.T. y travaillent d'arrache pied.

La C.F.D.T. et les salariés gagnants

La mise en place du portefeuille de compétences à la CEPEM est bien partie...

Elle est le fruit d'une réflexion d'ensemble de la C.F.D.T., sur les salaires, les classifications, la formation, l'évolution des emplois...

La C.F.D.T. a joué gagnant dans cette opération, elle s'est mouillée, depuis la négociation des plans sociaux à la signature des accords « salaires et déroulement de carrière » de 1988 et 1989.

Les salariés ont bien compris qu'ils étaient eux aussi au bout du compte gagnants, ils ont largement voté pour la C.F.D.T. aux élections C.E. en lui accordant plus de 60 %.

LE CRÉDIT FORMATION

Une formation pour 100 000 jeunes

Annoncé au Conseil des ministres du 8 février dernier, le crédit-formation sera mis en œuvre à partir du 1^{er} septembre 1989. Il vise à former les 100 000 jeunes de 16 à 25 ans qui, chaque année, quittent l'école sans diplôme et sans qualification. Une circulaire en date du 19 mai précise le dispositif mis en place afin de permettre à ces jeunes d'accéder à une qualification reconnue sur le marché du travail et validée par un diplôme.

■ Bénéficiaires

Les premiers bénéficiaires seront les jeunes ayant une qualification inférieure au CAP. Ils devront avoir quitté l'école depuis au moins un an, afin d'éviter qu'ils n'abandonnent les cours pour un stage de formation rémunéré. Priorité sera donnée aux jeunes ayant connu une période prolongée de chômage. En fin de parcours, le crédit-formation doit permettre d'obtenir un niveau de qualification « reconnu » correspondant à celui d'un CAP (« niveau V »).

■ Zones de formation

Pour être « au plus près » des jeunes, le crédit-formation sera organisé sur une base géographique : les zones de formation, ayant pour cadre d'action l'arrondissement ou le bassin d'emploi.

Une structure pilote sera choisie dans chacune des 400 zones prévues. Le point d'accueil pourra être la mission locale jeunes, la permanence d'accueil, d'information et d'orientations (PAIO), voire l'ANPE. Ce sera au préfet de région, sur proposition des préfets de départements, après avis du comité régional de la formation professionnelle et consultation du recteur, d'arrêter d'ici le 15 juin la carte des zones de formation.

■ Coordinateurs et correspondants

Dans chaque zone sera mis en place, sous l'autorité du préfet du département, un groupe opérationnel composé notamment des représentants des services de l'emploi, de la formation et de l'Education nationale, et animé par le coordinateur de la zone de formation, désigné par le préfet de région. Dans chaque zone travailleront des correspondants (un correspondant en moyenne pour 50 jeunes), chargés du suivi des stagiaires.





■ Organisation

Au centre d'accueil, les jeunes, après un premier bilan, établiront un projet de parcours avec leur correspondant. Tout au long de leur formation, ils seront suivis personnellement après avoir signé un engagement crédit-formation avec le préfet du département ou son représentant. La durée de la formation sera variable, tout comme le statut du bénéficiaire: stagiaire ou salarié.

■ Financement

En année pleine, 100 000 places de stages seront proposées, avec un coût total de plus de 4 milliards de F, dont environ 440 millions de F pour l'aménagement des zones de formation.

Pour 1989, les préfets de région recevront une dotation financière qui servira principalement au financement des opérations de bilan (75 000 bilans, sur la base d'un coût unitaire de 1 000 F et une indemnité de 80 F de frais de transport pour les jeunes bénéficiant de ces bilans) et à la création de 50 000 places de formation d'une durée moyenne de 8 mois.

Alors que l'idée générale de la mise en place du Crédit-Formation semblait généreuse, cette notion s'est trouvée considérablement réduite en prenant connaissance du projet gouvernemental.

Aussi, non seulement toute la population active n'est pas concernée, mais même dans le public des jeunes salariés, ne le sont que les jeunes de niveau VI.

Miser sur un tel public présente au moins deux inconvénients :

- celui de considérer définitivement le Crédit-Formation comme un dispositif s'adressant aux publics de bas niveau,
- celui de marginaliser les jeunes de niveau VI.

Au niveau de la mise en œuvre plusieurs critiques :

- le coût trop bas prévu pour les formations (A 22 F/heure, on peut avoir des doutes quant à la qualité de la formation),
- la complexité du dispositif,
- les formes de validation retenues.

Par contre des points positifs sur :

- le dispositif d'accueil et de suivi,
- la référence aux zones géographiques avec mise en place d'un coordinateur de zone,
- la mise en place de correspondants pour les jeunes,
- l'idée de conduite individualisée de projet à condition qu'elle soit effective dans la réalité.

ELECTIONS ADMINISTRATEURS SALARIES

Pour la FGMM-CFDT : une progression significative

Au cours du premier semestre 1989 ont eu lieu les élections permettant le renouvellement des administrateurs salariés aux Conseils d'Administration d'entreprises de plus de 1 000 salariés. Ces renouvellements, prévus par la loi de démocratisation du secteur public de 1983, ont concerné notre Fédération. Un groupe de travail fédéral a été mis en place.

Lors de sa dernière réunion, le groupe fédéral a procédé à l'examen des résultats des élections connus par la Fédération au 6 juillet 1989. Il a par ailleurs envisagé le travail qu'il convient de poursuivre au niveau fédéral, notamment en matière de formation et d'information pour nos élus, anciens et nouveaux, mais aussi continué à prendre en charge les élections à venir pour les établissements de moins de 1 000 salariés entre 1989 et 1993.

UNE PROGRESSION CFDT SIGNIFICATIVE

- globale tous collèges confondus,
- plus particulière chez les cadres,
- au niveau des sièges.

Tous les collèges confondus

BULL : + 12 % ; CHARBONNAGES : + 7 % ; THOMSON : + 7 % 1^{re} organisation syndicale la C.F.D.T. ; C.E.A. : + 4 % 1^{re} organisation syndicale la C.F.D.T. ; CEGEDUR : + 2 % ; S.M.N. SIDERURGIE : + 8 %.

Au niveau cadres

THOMSON/C.S.F. : + 11,36 % ; THOMSON S.A. : + 6,5 % ; C.E.A. : + 7 % ; S.G.N. (filiale C.E.A.) : + 19 % ; AEROSPATIALE : + 3,5 % ; RENAULT ETUDES : + 3 %.

A noter une STABILISATION C.F.D.T. dans quelques groupes industriels par rapport à 1984, principalement : l'AEROSPATIALE, LA SIDERURGIE, malgré une certaine déconvenue limitée au groupe RENAULT. RENAULT VEHICULES INDUSTRIELS (R.V.I.) maintient ses positions.

Au niveau des sièges

La C.F.D.T. se maintient et progresse en nombre d'élus par rapport à 1984.

- 3 sur 6 - THOMSON S.A., soit + 1 au détriment de F.O.
- 3 sur 5 - THOMSON C.S.F., soit + 1 au détriment de F.O.
- 2 sur 4 - EURODIF GROUPE C.E.A., soit + 1 au détriment de F.O.
- 3 sur 5 - S.G.N. GROUPE C.E.A., soit + 1 au détriment de C.F.T.C.

Analyse et enseignements pour l'avenir

Lors de cette élection nous avons noté :

- une diminution de l'électorat par rapport à 1984.
- Le cas de THOMSON est éclairant : en 1984 : 104 000 salariés, en 1989 : 54 000 salariés.
- quelques exceptions toutefois au C.E.A., l'effectif est resté autour de 40 000 salariés ainsi qu'à l'AEROSPATIALE 30 000 salariés environ,
- une poussée de l'abstentionisme qui nous dessert bien souvent comme les autres organisations (à R.V.I. par exemple où l'on n'a pas retrouvé nos voix), mais qui n'affecte pas toujours ou peu nos résultats tels au C.E.A., à THOMSON,
- à signaler les efforts faits par certaines directions pour inciter le personnel à se rendre aux urnes dans l'objectif de crédibiliser l'institution « CONSEIL D'ADMINISTRATION »,
- mais aussi dans certains endroits, ces interventions de directions visaient manifestement à favoriser C.G.C. et F.O.

Les autres organisations :

F.O. : baisse significative un peu partout, perte du seul administrateur salarié chez RENAULT et THOMSON.

C.G.T. : pour certains travailleurs voter pour cette organisation semble être le vote « utile », en effet dans ses bastions, elle se stabilise, voire progresse. Néanmoins, elle regresse au profit de la C.F.D.T. à la THOMSON, dans les Charbonnages.

C.F.T.C. : elle confirme sa position ultra minoritaire dans nos industries et enregistre un recul.

C.G.C. : c'est une perte générale qu'elle enregistre par rapport à une augmentation du nombre de salariés dans le collège concerné.

Si le dispositif électoral du siège réservé aux cadres n'existait pas pour ce genre de scrutin, elle n'aurait aujourd'hui quasiment pas d'élus.

A signaler, toutefois pour elle, de bons scores chez RENAULT et dans la SIDERURGIE.

Au total, des élections intéressantes pour notre fédération et ses organisations SSE - INTER - GROUPE - UMM - SYNDICATS dans la mesure où elles permettent de révéler à la fois :

- l'intérêt que portent les salariés à l'institution du Conseil d'Administration comme outil de démocratisation de la vie de l'entreprise, du groupe,
- de la responsabilité spécifique des équipes de la FGMM/CFDT pour faire que cette intervention des administrateurs CFDT soit le fait de collectifs qui réfléchissent et agissent sur l'économie pour le social.

« PROGRAMME COMETT »

La formation à la maîtrise des technologies

Dans le cadre de la réflexion fédérale sur les mutations technologiques et les moyens à mettre en œuvre pour une meilleure prise en charge par les équipes de cet important sujet, la FGMM en collaboration avec la confédération et d'autres partenaires, organise une formation syndicale dans le cadre du Programme Européen « COMETT » et de l'Université Technologique Syndicale.

A. – Le programme COMETT

(Program of the Community in Education and Training for Technology)

Il a été proposé par la commission en 1985. C'est un programme européen de coopération universités-entreprises qui vise à développer la formation pour réussir le développement industriel et technologique de l'Europe.

Décidé en juillet 1986 par le Conseil des ministres de la Communauté, le programme « COMETT » est destiné à « améliorer la base technologique de l'Europe pour renforcer sa capacité concurrentielle dans les échanges internationaux.

– **Le moyen :**
renforcer la coopération universités-entreprises par la **formation avancée** aux technologies.

Les aides financières de la Communauté sont attribuées pour des projets pluriannuels :

- COMETT I pour les années 1987 à 1989 ;

- COMETT II pour les années 1990 à 1994.

– Les objectifs :

- donner une dimension européenne à la coopération entre les universités et les entreprises en matière de formation dans le domaine de l'innovation et du développement des technologies nouvelles.

- encourager les programmes conjoints de formation, les échanges d'expérience au niveau communautaire.

- améliorer le volume de formation disponible aux plans local, régional, national et communautaire.

- élever le niveau de formation pour faire face aux changements technologiques.

– Types d'actions :

- le programme « COMETT » comporte quatre volets distincts dans lesquels les projets doivent s'inscrire :

- a) création d'associations Universités entreprises pour la formation, dans le cadre d'un réseau européen ;
- b) échanges d'étudiants et de personnels entre Universités et entreprises ;
- c) expérimentation de projets conjoints Universités-Entreprises de formation continue ;
- d) initiatives transnationales pour la mise au point de systèmes de formation multimédia.

Parmi tous les programmes communautaires (Esprit, Brite, Eureka, Race) et sous-programme (Drive, Aim, Delta)

COMETT est le seul dans lequel sont impliquées les organisations syndicales, les autres n'ayant pas encore été explorés.

Le programme communautaire COMETT a fourni l'opportunité à la C.F.D.T. de construire une offre de formation longue intitulée « Université Technologique Syndicale » (U.T.S.).

C'est une formation qui entre dans la catégorie des formations professionnelles continues. A ce titre, elle est **finançable** par les entreprises et les prescripteurs intermédiaires comme les FAF. Les stages sont « commercialisés » par l'IDEP, organisme de formation déclaré. Elle est conçue pour des syndicalistes permanents ou salariés d'entreprises.

B. – L'université technologique syndicale (U.T.S.)

Soucieux d'apporter sa contribution à l'édification d'une Europe solidaire et compétitive le mouvement syndical s'est engagé dans la dynamique du programme COMETT.

Entre le moment où la décision a été prise de s'investir dans le programme COMETT sous la forme U.T.S. et les premiers véritables débouchés, il a fallu environ 18 à 24 mois. Aujourd'hui COMETT est donc pour la C.F.D.T. une réalité :

- C'est en 1988-1989, près de 100 places et près de 150 jours de formation longue durée pour des responsables C.F.D.T. ;
- c'est une approche approfondie des nouvelles

technologies et de l'organisation du travail ;

- c'est surtout une formation longue qui cherche à faire de Militants et Responsables syndicaux, des intervenants ayant un haut niveau de compétence sur le changement économique, technique et social provoqué par l'introduction et la maîtrise des nouvelles technologies dans les entreprises et les branches ;

- enfin, c'est la participation concrète au dialogue social européen.

C. – État d'avancement du projet « Université technologique syndicale »

1. Les étapes :

1987

- La Confédération Européenne des Syndicats (C.E.S.) obtient que les organisations syndicales soient reconnues comme des entreprises au titre du programme COMETT dans le cadre de sa définition.

- La C.F.D.T. et la C.I.S.L. (Italienne) travaillent en commun sur l'élaboration d'un projet de formation sur un cycle de formation sur 5 semaines.

1988

- La C.F.D.T. et la C.I.S.L. réalisent chacune leur cycle expérimental dans leur pays respectif. Pour la C.F.D.T., il s'agit du cycle « A » regroupant 15 responsables fédéraux et/ou confédéraux.

1989

- Lancement des cycles « homogènes » avec la réalisation de 2 cycles :

- **Cycle B** (5 modules d'une semaine, soit 5 semaines)

- restauration (FGS) + Agroalimentaire (FGA) ;

- 15 participants ;

- en partenariat avec la CISL Italienne.

- **Cycle C** (3 modules d'une semaine, soit 3 semaines)

- Banque (Fédé Banques), Assurances (FGS), Sécurité sociales (PSTE) ;

- 24 participants ;

- en partenariat avec UGT Portugal.

- **Préparation du cycle D**

- secteur d'activité concerné (métallurgie → FGMM) ;

- 5 modules d'une semaine, soit 5 semaines ;

- 25 participants ;

- partenariat envisagé avec le DGB (Allemagne) et/ou une organisation syndicale des pays du Nord de l'Europe (probablement L.O. Danemark) ;
- réalisation envisagée de janvier à septembre 90.

2. L'analyse

L'élaboration et la réalisation du cycle expérimental a porté ses fruits à l'intérieur de l'organisation et dans son environnement.

- Les fédérations contactées ont été attentives et intéressées par cette offre de formation longue. D'une part parce que celle-ci offre des perspectives de consolidation, de développement des compétences et des capacités professionnelles des responsables syndicaux en tant que tels. D'autre part, parce que cette formation vient en renfort des stratégies des organisations sur le thème de la « modernisation ».

À l'extérieur, l'engagement de la C.F.D.T. dans ce type d'action a eu deux effets positifs :

- La coopération entre la C.F.D.T. et des universitaires, chercheurs et techniciens ainsi que des organismes spécialisés ARETE, INPACT, SYNDEX, IDEP, proches de la C.F.D.T., a été réalisée selon des modalités contractuelles qui peuvent servir de bases à la construction d'un réel partenariat ;

- La C.F.D.T. s'est dotée pour cette opération importante d'un comité de parrainage. Les personnalités qu'elle a sollicitées ont accepté d'apporter leur soutien à cette initiative de la C.F.D.T. jugée importante pour eux.

Il faut cependant noter un aspect moins positif. Les conditions d'une coopération directe entre la C.F.D.T. et des entreprises n'ont pu être créées dans la réalisation du cycle expérimental.

3. Conclusions :

Les acquis et les perspectives actuels font apparaître que l'investissement européen et l'investissement de la C.F.D.T. dans l'effort de formation syndicale européen ont des répercussions positives pour les syndicats et l'Europe. La mise en place de l'Université Technologique Syndicale (U.T.S.) lance une dynamique dans les directions suivantes :

→ l'élargissement de la gamme des possibilités de formation par une utilisation à plein des différents programmes communautaires.

→ la capacité opérationnelle acquise par la C.F.D.T. dans l'élaboration et la conduite de projets à co-financement européen.

D. – Le dispositif de conduite

1. Le comité de pilotage

Il est constitué de 2 membres de la C.E. C.F.D.T. : J.-P. Jacquier et N. Notat, de 3 secrétaires confédéraux : A. Benlezar, C. Dussable, G. Lesprit d'un coordinateur technique : J. Passedouet (IDEP).

Un responsable de production est désigné en la personne de Gérard Lesprit pour la définition et la réalisation des cycles homogènes en association avec les responsables des Fédérations concernées.

Ce groupe se réunit mensuellement pour définir les orientations et arrêter les décisions.

Le coordinateur technique et les 3 secrétaires confédéraux sont chargés d'assurer le suivi des décisions prises et le déroulement de l'opération dans tous ses domaines.

2. Le partenariat :

Le processus inclus la notion de partenaire qui sont généralement :

- des autres organisations syndicales en Europe,

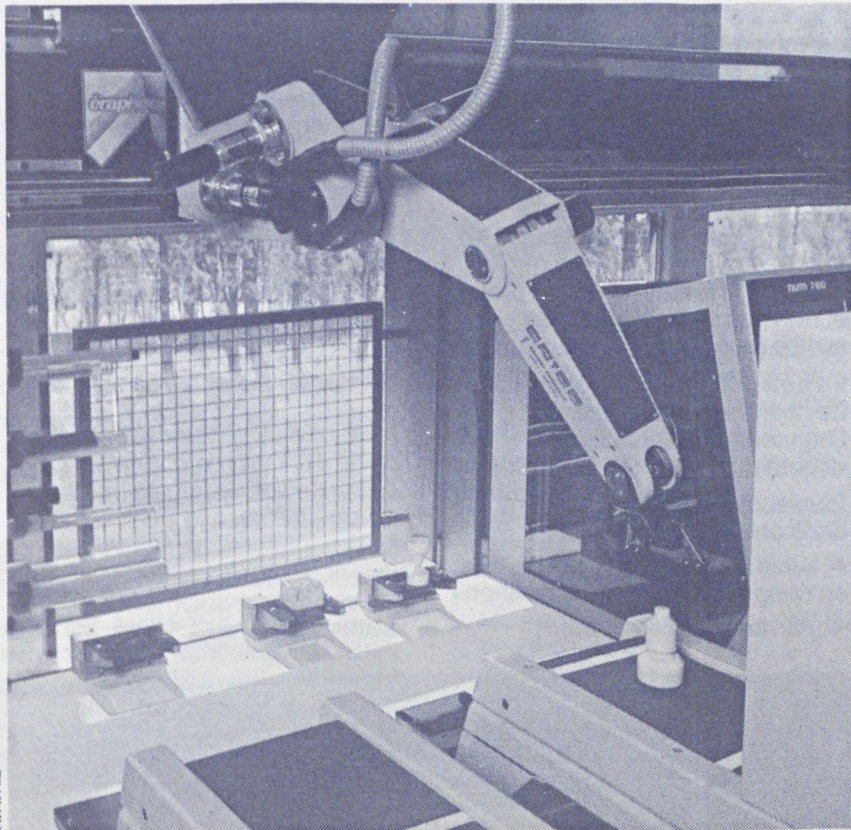
- des instituts spécialisés, rodés au travail technique avec les Militants et structures de la C.F.D.T., mais aussi intervenant en entreprise,

- des chercheurs universitaires et formateurs réputés pour leurs compétences et désireux d'apporter leur concours à l'initiative.

3. Le parrainage :

Compte tenu des enjeux définis et perçus autour du projet Université Technologie Syndicale, ce dernier nécessite la constitution d'un comité de parrainage qui vise :

- à permettre une valorisation de la formation, de ses résultats et de ses produits, ainsi que l'Université Technologique Syndicale ;



CH. AVRIL

- à favoriser les conditions de réalisation des projets futurs et de recrutement ;
- à développer les relations syndicats-universités-entreprises.

Des personnalités du monde scientifique, économique et social constituent ce comité de parrainage.

Les cycles homogènes seront l'occasion d'ouvrir concrètement, à l'instigation des fédérations intéressées, le champ des relations avec des entreprises en instaurant un parrainage avec certaines d'entre elles, ceci en les sollicitant directement (notamment celles des sessionnaires) pour leur participation éventuelle à la réalisation des formations.

4. La coopération

Cela sous entend une collaboration de chaque instant entre la Confédération, les Fédérations et les outils C.F.D.T. (IDEP, INPACT, ARETE, etc.).

E. – Les objectifs généraux de la formation

Les mutations technologiques, le changement du travail, les évolutions de l'Europe sont des défis et des enjeux qui, dans tous les domaines et tous les secteurs d'activités, provoquent des

bouleversements aussi bien dans la société que dans le fonctionnement des entreprises.

Confrontées à ces situations, les organisations syndicales doivent faire preuve d'efficacité dans leurs interventions pour mobiliser leurs adhérents et les salariés, pour innover et anticiper dans des situations qui évoluent de plus en plus rapidement.

La reconnaissance de la « professionnalité » acquise par l'acteur social que sont les syndicalistes ou requise dans l'exercice de leurs fonctions est une exigence à laquelle la formation peut apporter un « plus » concret non négligeable. Le syndicalisme est par conséquent conduit à concevoir des projets de formation adaptés pour renforcer les capacités de ses responsables dans l'information et la communication, dans le diagnostic et le conseil, dans la concertation et la négociation, dans la formation.

Les cycles sont conçus comme « une formation à caractère professionnel et continu » pour des responsables syndicaux de fédération devant assurer la conduite de négociations ou conseillant leurs Militants négociateurs des changements technologiques. Chaque

participant y trouve la possibilité de développer ses compétences et pour sa fédération c'est une occasion de renforcer la qualification de ses responsables.

Le programme a pour objectif de :

- familiariser les participants avec les phénomènes d'innovation technologique ;
- renforcer leurs capacités d'analyse et d'évaluation des changements du travail ;
- les entraîner aux méthodes de l'analyse socio-organisationnelle et d'étude du travail ;
- leur fournir un cadre pratique de réflexion sur la gestion du changement, les méthodes participatives, la négociation ;
- identifier plus précisément leurs compétences et les exigences syndicales requises par le dialogue social autour des choix technologiques et de leurs conséquences sur :
 - les conditions, l'organisation, la durée et le contenu du travail,
 - l'emploi et la mixité de l'emploi,
 - les qualifications, la formation et les carrières professionnelles,
 - l'expression et la participation des salariés, ceci afin de développer les capacités de négociation collective des acteurs syndicaux et leur volonté de mettre en œuvre des démarches et méthodes d'implication des salariés.

F. – Le cycle « D » métallurgie (FGMM)

1. Objectif :

La formation de 25 responsables « Nouvelles technologies » de la FGMM.

Ces derniers devraient être issus, sauf exception des 25 Unions Mines Métaux et ce, donc, à raison d'un participant en moyenne par U.M.M. ceci afin de favoriser la prise en charge des problèmes au plus proche du terrain géographique.

2. Profil du participant :

- Il est désigné par son Union Mines Métaux et s'engage à suivre l'ensemble du cycle, soit les 5 semaines ;
- il s'engage à l'issue de la formation de prendre en charge sur le territoire de son Union Mines Métaux, et en relation avec les responsables des différentes structures intéressées (Fédé, UMM, Syndicats, SSE), les problèmes dans les entreprises ;

- il est le correspondant privilégié de la Fédération sur le sujet avec le secrétaire de son U.M.M.,

- il est souhaitable que le candidat soit en fonction dans une entreprise et ceci pour les raisons suivantes :

- connaissance du terrain, des processus de production et des produits,
- référence à une pratique syndicale, une prise en charge des problèmes de modernisation,
- possibilité de prise en charge de la session sur le plan de formation de l'entreprise (programme et organisme reconnus officiellement) et ceci dans le cadre d'un parrainage éventuel à négocier.

3. Calendrier de travail (Compte à rebours)

– Avril à juin 89

- première élaboration du contenu de la formation selon le principe de 5 modules d'une semaine chacun ;
- recrutement des participants.

– Septembre à décembre 89

- recherche et définition des parrainages ;
- négociation de la prise en charge de la formation pour les stagiaires dans le cadre des plans de formation d'entreprise, des FAF, des Congés Individuels de Formation, etc.
- élaboration précise du contenu des cinq modules avec recherche des partenaires et intervenants (organisations syndicales européennes, instituts, chercheurs, etc.).

– Janvier à septembre 1990

Réalisation du cycle selon le calendrier suivant :

- 1^{er} module : du 08.01.90 au 12.01.90 ;
- 2^e module : du 05.03.90 au 09.03.90 ;
- 3^e module : du 23.04.90 au 27.04.90 ;
- 4^e module : du 11.06.90 au 15.06.90 ;
- 5^e module : du 17.09.90 au 21.09.90 ;

4. Contenu de la session

Une réflexion est en cours avec la Confédération sur l'adaptation des 5 modules du cycle « A » expérimental confédéral au cycle « D » de la FGMM, ceci en tenant compte des acquis, (travaux, méthodologie) de la Fédération

sur le sujet, en relation avec nos partenaires habituels, tels l'ANACT ou ACT.

5. Financement

Le financement d'Université Technologique syndicale dans le cadre du programme COMETT par la communauté européenne ne concerne que la réflexion et le lancement du projet et non pas la réalisation des cycles de celui-ci.

Il s'agit donc pour la Fédération, de chercher les moyens de financement à la réalisation directe du cycle « D » fédéral.

Plusieurs possibilités existent dans ce sens :

- prise en charge par un F.A.F. ou en congé individuel de formation ;
- parrainage divers, etc.

Ces problèmes de prises en charge (négociation, plan de formation, CIF, FAF, etc.) nécessitent un certain temps pour la réalisation des démarches avec un calendrier précis dont le compte à rebours débute avec la rentrée de septembre 89. Il nous est donc impératif de connaître à cette époque le nombre, les noms, prénoms et coordonnées de futurs participants.

6. Partenariat envisagé

Il est envisagé, dans le cadre du cycle « D » un partenariat, côté organisation syndicale des pays européens avec le DGB (Allemagne) et une organisation syndicale d'un pays du Nord de l'Europe (probablement L.O. Danemark).



CH. AVRIL

SYNDICALISATION
SYNDICALISATION
SYNDICALISATION
SYNDICALISATION
SYNDICALISATION
SYNDICALISATION
SYNDICALISATION
SYNDICALISATION
SYNDICALISATION
SYNDICALISATION

Des équipes qui gagnent

Progresser en adhérents, c'est possible, en voici la preuve...

Tel est l'objectif de cette page mensuelle dans le BM : recenser et populariser nos résultats... Aujourd'hui, quatre régions s'expriment :

EN BASSE-NORMANDIE

■ Chez **MOULINEX** à Caen, le nombre de nos adhérents ne baisse pas et la tendance est même à la progression, alors qu'il y a désaffection des salariés pour les élections où le quorum n'a pas été atteint et où la CFDT baisse.

Moralité : les adhérents sont plus fidèles que les électeurs. Qu'on y songe !

■ A la **SOUDEURE MODERNE** à Argentan, le nombre d'adhérents a doublé passant de 9 à 18 sur un effectif de 150 personnes et alors que nous ne sommes présents qu'au 2^e collège.

La CFDT a été en pointe sur l'embauche des C.D.D. et des intérimaires, mais aussi, les délégués s'adressent plus spécialement aux adhérents pour réaliser l'ordre du jour des réunions mensuelles.

■ Chez **LECAPITAINE** à St-Lo, le nombre de timbres a progressé de 55 % en 1988. Marcel GUILLET explique cela par de bons résultats à l'action syndicale au quotidien, mais aussi par beaucoup de discussions avec les salariés. La section a également des objectifs de développement et le recours au PAC est utilisé.

Sur ces deux derniers exemples, on peut vérifier qu'une fois de plus la pratique syndicale au plus près du terrain favorise la syndicalisation... à condition bien sûr de proposer l'adhésion.

UMM CHAMPAGNE-ARDENNES

**PAC + SUIVI DES SSE
= PROGRESSION**

Le nombre de timbres payés par les syndicats de Champagne-Ardenne progresse en 1988 et l'UMM a enregistré la plus forte augmentation du nombre d'adhérents au PAC (voir BM n° 326 d'avril 89).

Michel VIDART, trésorier de l'Union Mines Métaux, nous fait parvenir la

liste des sections par syndicat avec pour chacune le nombre d'adhérents, le nombre de PAC et le nombre d'adhérents à SOMILOR.

Le palmarès du nombre de PAC s'établit ainsi :

- syndicat de Vitry 67 %
- syndicat de la Haute-Marne-Nord 65 %
- syndicat de la Haute-Marne-Sud 59 %
- syndicat du Nord de Marne 51 %
- syndicat de l'Aube 47 %

Dans le syndicat de la Haute-Marne-Sud, le nombre d'adhérents a progressé de 65 % entre début 1988 et mars 1989, et le nombre de PAC a été multiplié par 2,2. Le responsable, Francis COUDRAY, explique cela par un suivi au plus près des SSE.

Au fait, chaque trésorier d'UMM connaît-il la situation de son UMM comme en Champagne-Ardenne ? Et chaque trésorier de syndicat connaît-il la situation du syndicat ? Cela devrait pourtant être le cas partout, car c'est en connaissant bien la réalité qu'on peut se fixer des objectifs et par un suivi régulier qu'on peut en vérifier la réalisation.

MÉTAUX-MOSELLE

**1988 : OBJECTIFS DÉPASSÉS
1989 : TRÈS BONNE ANNÉE**

Après 26,39 % en 1987, la progression de la syndicalisation est de 12,62 % en 1988 et, sauf catastrophe rapide et imprévue, les objectifs fixés pour 1989 seront encore dépassés.

Avec 1118 adhérents au PAC au 1^{er} mars 1989, avec 50 nouveaux adhérents en juin et déjà 30 à mi-juillet, c'est plutôt l'euphorie aux Métaux de Moselle et ça se comprend.

Pour François INTROVIGNE, « la situation actuelle laisse présager une nouvelle bonne évolution due aux éléments suivants :

1. La mise en place d'un suivi permanent sur la base d'un « tableau de bord » précis et mensuel ;
2. Le net développement de la prise en charge des isolés ;
3. La montée en charge des efforts fournis en fin 1988 qui entrent pleinement en compte en 1989 ;

4. La mise en place de services par le biais de CEZAM qui fidélise mieux l'adhésion ;

5. L'effort fourni par quelques SSE, ainsi que le bon niveau de syndicalisation des nouvelles SSE. »

Sur ce point, signalons en effet une section comme celle de LORMAFER qui a progressé de 66 % en 1988, syndique 35 % des salariés, et est la 5^e du syndicat en nombre de timbres. Ou celle de KUHN qui progresse de 162 timbres et syndique 59,26 % des salariés. Ou encore celle de HARTMAN et B. avec 43,07 %, SOCOMEC : 40,62 % ou CIMFLO : 37,50 % des salariés qui sont adhérents.

Est à l'ordre du jour une gestion prévisionnelle des adhérents du syndicat grâce au PAC, mais aussi au tableau de bord. Enfin, le syndicat assure tous les deux mois l'expédition de 305 exemplaires de CFDT Magazine aux adhérents isolés et aux petites sections rattachées.

MÉTAUX DE CHAMBÉRY

**TROIS FOIS
PLUS GROS QU'EN 86
UN OBJECTIF : LES GARAGES
UN MOYEN : LE PAC**

En 1986, la situation était catastrophique. Le syndicat a décidé de prendre l'option pour le PAC au 1^{er} janvier 1987.

Fini, les adhérents fantômes qui paient 2 ou 3 timbres par an. Avec un suivi des sections, le nombre de timbres 88 est double de celui de 86. En 1989, grâce au PAC, on sait déjà que ce sera le triple.

Au garage CITROËN, 70 % des salariés du 1^{er} collège sont adhérents. Ils sont tous au PAC.

Marius FORTUNATO, qui est en longue maladie, nous dit : « J'écris à d'anciens adhérents qui ont changé de boîte. Dans les garages, c'est beaucoup moins dur car les acquis conventionnels sont plus nombreux. On va dans les boîtes où l'on connaît des travailleurs, on les informe des nouveaux acquis. C'est beaucoup mieux que de leur écrire. L'important c'est de connaître un gars sur place ».

S'implanter dans les garages et garder les adhérents, c'est possible !

FORUM ÉLECTRONIQUE

LE PRINTEMPS SOCIAL DE LA CONSTRUCTION ÉLECTRONIQUE EUROPÉENNE

Outre le travail de structuration et le travail au quotidien depuis un peu plus d'un an, la première réalisation marquante de la branche Construction Electronique Informatique aura été sans conteste le FORUM des 26 et 27 avril derniers.

Cent trente militants et militantes des entreprises et groupes qui constituent cette branche se sont donc réunis pendant deux jours pour débattre et déterminer les axes de travail ainsi que les moyens à mettre en œuvre durant les mois à venir.

Chaque inter et section ont tout d'abord présenté la situation industrielle, sociale et syndicale de leur entreprise. Cette branche est actuellement une des plus grosses de la fédération en nombre de salariés. C'est aussi, contrairement à ce que l'on pourrait penser, celle qui perd le plus d'emplois chaque année. La CFDT arrive largement en tête de toutes les organisations syndicales avec une très forte implantation dans les deuxième et troisième collèges.

Mondialisation et analogies

Après cette présentation par entreprise, le C.I.S.E. a développé l'étude que la branche lui avait confiée sur les contours de cette activité par grands secteurs :

- l'industrie des composants ;
- l'électronique grand public ;
- l'informatique ;
- les télécommunications ;
- l'électronique de défense.

Cette étude met en avant la mondialisation de ce secteur et sa complexité en matière de politique industrielle.

Le premier travail de commission qui portait sur les réalités auxquelles les équipes sont confrontées a mis en évidence un certain nombre d'analogies notamment sur l'emploi, les modifications de structure du personnel et les politiques salariales. Ce travail de commission a été également l'occasion

de confronter les pratiques et les réponses apportées par les équipes sur le terrain. Il a enfin fait ressortir la nécessité de positionnements fédéraux plus élaborés pour conduire une action moins éclatée.

Le deuxième travail de commission portait sur les attentes des militants vis-à-vis de la nouvelle branche constituée.

La mise en commun qui a fait suite à ces travaux a traduit la satisfaction générale de disposer d'une structure de cette nature qui ne peut réellement fonctionner que par l'implication du plus grand nombre. C'est ainsi que pour permettre cette implication, il a été décidé en plus du Conseil de Branche, la mise en place de plusieurs groupes de travail.

- politique industrielle ;
- développement de la CFDT.

Une CFDT force de propositions et d'actions

Au cours du FORUM, une équipe a présenté l'action de la CFDT contre un projet de délocalisation. Avec la participation des adhérents et des salariés, la CFDT est

parvenue à faire la démonstration de l'aberration économique et sociale de cette délocalisation avec un dossier argumenté et des interventions judicieuses tant au niveau patronal qu'au niveau politique. Cet exemple a permis à plusieurs équipes de s'exprimer sur leurs initiatives et réalisations ainsi que sur le rôle central d'une C.F.D.T. forte en adhérents pour être à la fois propositionnelle et élément déterminant du rapport de force.

Une délégation belge et une délégation britannique avaient répondu à notre invitation, ce qui a permis, soit de tisser des liens entre militants d'entreprises de dimension européenne ou multinationale, soit de les renforcer.

Hubert THIERRON, secrétaire général de la F.E.M., est intervenu sur le rôle de ce secteur dans l'économie européenne et mondiale. Son intervention a également porté sur l'action de la F.E.M. vis-à-vis du socle social européen et sur les structures d'informations européennes en exhortant les équipes à multiplier les réalisations du type THOMSON et BULL.

La F.G.M.M. est intervenue sur l'apport indispensable de ce secteur-clé de l'industrie métallurgique à l'élaboration et à la mise en œuvre de la politique fédérale dans la branche mais aussi dans toutes les structures de l'organisation et notamment les structures horizontales. Ce FORUM a aussi été l'occasion d'une présentation de la plate-forme fédérale qui rejoint les préoccupations des équipes dans tous les domaines.



Moraliser le travail occasionnel

Hertz est une entreprise américaine de location de voitures. Sa filiale française est implantée en Ile-de-France et ses succursales présentes dans près de 250 villes, principalement Paris, Lyon, Marseille et Nice. L'effectif moyen mensuel total de l'entreprise : 854 salariés (excl. 337 salariés occasionnels).

La spécificité économique de HERTZ : location de véhicules tourisme et utilitaires.

Sa spécificité « sociale » : l'emploi de travailleurs occasionnels assurant des emplois principalement concentrés sur l'activité convoyage de véhicules de l'entreprise.

Dans certains secteurs, ceux-ci représentent près de 30 % de l'effectif et aux environs de 29 % de l'effectif moyen mensuel total (inclus les 337 occasionnels). De plus, il est à noter que les salariés occasionnels sont dans la région parisienne majoritairement des étudiants, et principalement des retraités sur la Côte d'Azur. Ces salariés travaillent dans une situation réellement précaire.

Occasionnels : Un public non concerné par les dispositions conventionnelles appliquées

Les bulletins de salaires ne sont pas conformes à la législation : HERTZ évalue le nombre d'heures travaillées par les salariés occasionnels en totalisant les forfaits convoyage et divisant le total ainsi trouvé par 29,36 F SMIC horaire. Ainsi, une journée de 10 heures de travail se trouve déclarée à 7 h 05 et rémunérée à 207 F au lieu de 293,60 F.

Ces salariés sont payés sur la base de forfaits ne garantissant pas le SMIC, non inscrits au registre du personnel, ne bénéficient d'aucune garantie minimale d'emploi, aucun planning prévisionnel d'intervention n'existe, aucune indemnité d'intermittence, aucun coefficient reconnu dans la grille de classification, aucun droit à l'exercice syndical et à la formation, aucun salaire de référence et aucune ancienneté.

Aucun des avantages accordés au personnel de l'entreprise ne profite aux occasionnels

On constate l'absence de versement des titres restaurant, 13^e mois, mutuelle, visite médicale du travail, élection professionnelle, majoration heures de nuit et heures supplémentaires.

Au moment où la CFDT-HERTZ-FRANCE a voulu y voir clair, elle s'est heurtée à un refus catégorique de la direction HERTZ-FRANCE qui se refuse même à étudier l'opportunité d'un accord interne réglementant les emplois de convoyeurs par un statut indéterminé intermittent.

La section CFDT a mené son enquête et découvert des situations telles :

- le recrutement qui se fait au jour le jour : s'il y a plus de candidats que le travail proposé, on procède par tirage au sort ;
- une journée de travail peut durer 18 heures ;
- certains travailleurs occasionnels sont ainsi à la disposition de l'entreprise depuis plusieurs années.

La saisine de l'Inspection du travail, une intervention de la FGMM ont amené la direction HERTZ-FRANCE à réagir :

« La régularisation demandée coûterait près de 2 millions de francs, autant de moins pour les salaires 89. »

Les sections CFDT-HERTZ-FRANCE, l'U.P.S.M. et le syndicat 92-Centre n'ont pas l'intention de se satisfaire d'une telle situation.

Aujourd'hui, tous les loueurs utilisent cette main-d'œuvre, le système est partout le même. D'autre part, si beaucoup d'étudiants occupent des emplois occasionnels, on a découvert des salariés non déclarés, certains même travaillant dans la fonction publique.

Il ne suffit donc pas de régulariser la situation d'une entreprise pour la plus grande joie de ses concurrents, c'est toute la profession qu'il faut moraliser.

A cet effet, la FGMM va déposer un projet d'avenant à la convention collective garages lors de la prochaine commission paritaire.

Affaire à suivre...

3615 FGMM sera-t-il le code dont on parlera ? Votre avis nous intéresse !

Avez-vous un minitel ?

- dans votre syndicat ... Oui Non
- dans votre C.E. Oui Non
- dans votre U.M.M. Oui Non

Utilisez-vous le 3615

code CFDT ? Oui Non

Seriez-vous intéressés

**par des informations fédérales
sur minitel** Oui Non



Coupon à retourner avant le 30 septembre 1989 à la
FGMM - 5, rue Mayran - 75439 PARIS CEDEX 09

« LES MÉTALLURGISTES DANS L'ÉCONOMIE MONDIALE »

UN NOUVEAU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL :
MARCELLO MALENTACCHI.

Le 27^e congrès mondial de la FIOM (Fédération Internationale des Organisations des Travailleurs de la Métallurgie) s'est tenu à Copenhague du 18 au 23 juin 1989. Plus de 500 délégués étaient présents représentant les 12 millions de membres de la FIOM.

Une assemblée haute en couleurs tant par les décors dont une partie était chaque jour changée dans différentes langues sur le thème central : « Les Métallurgistes dans l'économie mondiale », que dans le panachage des races.

Pour des militants CFDT habitués à un certain style de congrès, un tel congrès apparaît quelque peu formel, mais il ne faut pas sous-estimer ce lieu de rencontres ainsi créé, entre les différentes délégations. De plus, la FIOM est de toute évidence un lieu de solidarité, de soutien à tous ceux qui luttent au quotidien pour

l'instauration d'un syndicalisme reconnu. Le congrès permet de réaffirmer cet engagement de la FIOM et c'est capital pour tous ces pays.

Moses Mayekiso d'Afrique du Sud présent au congrès est venu à la tribune expliquer combien était précieux et même vital, pour eux, le soutien international à leur difficile combat.

Autre moment fort, l'intervention d'une militante de la Chine qui a crié très fort son indignation face à l'assassinat de milliers de manifestants.

Un nouveau secrétaire général de la FIOM a été élu : Marcello MALENTACCHI de la Fédération suédoise, remplaçant Herman Rebhan. Le président de la FIOM reste Franz STEINKHÜHLER de l'IGM.

Secrétaire général depuis 1974, Herman Rebhan a fait partager au

congrès sa fierté d'avoir eu cette possibilité unique de servir les intérêts des métallurgistes du monde, et de pouvoir remettre cette grande internationale entre les mains d'une nouvelle génération.

Sous l'impulsion d'Herman Rebhan, la FIOM a ces dernières années relevé le défi face à de nombreux événements et a apporté le soutien du syndicalisme international à des militants syndicaux emprisonnés et aux syndicats qui luttent dans de nombreux pays pour plus de démocratie et de justice.

Il n'est pas possible de publier ici toutes les résolutions (il y en avait 15), mais vous lirez tout de même avec intérêt quelques passages de l'intervention de la FGMM, faites par G. Dantin, au moment du débat de la résolution « les Métallurgistes dans l'économie mondiale », thème principal du congrès.

En conclusion, un bon congrès dans un pays où les gens sont accueillants, ont un sens aigu de l'organisation, ce qui conduit à une certaine efficacité. Efficacité dans le déroulement du congrès, mais aussi dans les moments de détente où rien n'était laissé au hasard : les jardins du Tivoli, la région de Copenhague et bien sûr le saumon cru et l'aquavit...

« Ouvrir la voie à de nouveaux rapports Nord-Sud »

La FGMM a, dans son intervention, souligné la qualité du rapport remis aux délégués qui permet de bien cerner les tenants et les aboutissants des évolutions constatées, ainsi que de mettre en évidence les problèmes qu'ils posent au syndicalisme qu'il soit national ou qu'il soit mondial.

« La mondialisation de l'économie, de la production et des échanges a considérablement bouleversé le panorama dans lequel s'exerce notre syndicalisme.

En insistant sur la délocalisation des entreprises de main-d'œuvre qui immigrent souvent vers l'Asie du Sud-Est (ex. Thomson), la



FGMM indique qu'il n'est pas anormal que le Sud-Est asiatique s'industrialise. Mais par contre, il est anormal que le capitalisme international puisse profiter de telles inégalités entre les pays dits développés et les pays en voie de développement. Le syndicalisme a un travail important à accomplir pour réduire des disparités et ouvrir la voie à de nouveaux rapports Nord-Sud. Ce phénomène de délocalisation mondiale pourra d'ailleurs se retrouver en Europe, au-delà de 92, dans le cadre du grand marché. Sur ce point, le syndicalisme européen a un rôle central pour obtenir une charte des droits fondamentaux afin de resserrer l'éventail des droits sociaux nationaux et empêcher le capitalisme de pratiquer un dumping contraire à l'intérêt des travailleurs. La mondialisation a forcé l'entreprise individuelle en concurrence avec toutes les autres dans une industrie donnée à se regrouper pour former une plus grande force. Ceci s'est fait, ou se fait aujourd'hui, non seulement par le biais de fusions, d'acquisitions, d'absorptions, voire d'OPA sauvages, mais aussi de coopérations.

Dans cette course au profit, les travailleurs sont souvent les victimes. Cela est vrai dans les pays industrialisés ou plus encore dans les pays en voie de développement.

Et de ce point de vue, la dette extérieure des pays en voie de développement est le plus bel exemple du cynisme de l'évolution de l'économie mondiale.

La FGMM a pu mesurer le poids et les conséquences de cette dette lors du congrès de la CUTMétaux au Brésil.

La solidarité mondiale doit s'exercer, à cet effet la FIOM a un rôle central à jouer, ainsi que chacun de nous dans nos pays. Pour ce qui nous concerne, nous ne pouvons que nous féliciter des dernières décisions prises par le président MITERRAND.

Pour la FGMM-CFDT, l'émancipation qui recouvre les aspects de dignité, de liberté, d'autonomie et de responsabilité des individus et des groupes, de réduction des inégalités est indissociable de la solidarité.

L'émancipation des uns ne peut reposer sur la domination ou l'exclusion des autres.

Nous reviendrons dans le prochain BM sur le Congrès FIOM et plus particulièrement sur les résolutions adoptées.



L'EUROPE A BESOIN DES 35

Une délégation de la FGMM a été reçue par l'IGM le 27 et le 28 avril 89 à Francfort. Le premier jour a été consacré essentiellement à la visite de l'entreprise Audi à Neckarsulm et à son centre d'apprentissage nouvellement inauguré.

En 1969, suite à la fusion Audi-Volkswagen le groupe compte alors 132 000 travailleurs dont 36 000 à Audi.

L'établissement de Neckarsulm emploie 10 211 travailleurs dont 16 % d'étrangers et 14 % de femmes, et produit 600 voitures par jour.

Le salaire moyen est de 9 000 F auquel il faut rajouter 30 jours de congés ouvrables, prime de vacances 50 % du salaire, 13^e mois, prime d'ancienneté, 14 jours congés pour travaux pénibles, aide sociale, etc.

Lors de la visite de l'entreprise et du déjeuner, il est à souligner que la délégation qui a reçu la FGMM comprenait le président du C.E., de la section locale de l'IGM, le responsable des 400 délégués IGM de l'entreprise, mais aussi le chef du personnel et production.

Selon le chef du personnel les problèmes de gestion du personnel sont de plusieurs ordres :

- l'organisation du temps de travail et son aménagement. Actuellement la majorité de l'entreprise travaille 37 heures par semaine en 2 équipes, seul le secteur moteurs est en 3 équipes ;

- le système de travail à la tâche et sa rémunération ;
- l'intégration du personnel étranger ;
- la nécessaire amélioration de la productivité.

Mais il s'empresse d'ajouter : l'entreprise Audi a plusieurs atouts notamment :

- son degré d'automatisme atteint 90 % dans le secteur de la presse (41 % en 77), par contre le montage reste à 8,5 % (il est prévu 10 % en 1990) ;
- son centre d'apprentissage intégré : 400 apprentis dont 150 à 160 sont embauchés chaque année dans l'entreprise ;
- la même volonté de réussir : « La collaboration mutuelle est la base de la réussite ». Le degré d'approbation des travailleurs se mesure dans la qualification du travail (peu de rebuts) et dans l'absentéisme (6 % seulement).

Une représentation IGM forte

Dans cet établissement 31 élus IGM au CE, ils sont tous permanents, et 400 délégués forment ce qu'ils appellent « une cellule de confiance ».

IGM : un seul mot d'ordre 35 heures

Le deuxième jour, la délégation FGMM a été reçue au siège de l'IGM à Francfort par le responsable de l'action

revendicative et ensuite par le président de l'IGM : Franz STEINKÜHLER.

L'IGM a conclu avec le patronat allemand en 1986 une convention de 3 ans, instituant 37 heures hebdomadaires avec une augmentation de 2,5 % des salaires.

En 1990, il faut renégocier cette convention pour obtenir les 35 heures par semaine. L'IGM se prépare donc à cette négociation et essaie de mobiliser toutes les sections de l'IGM.

En face, le patronat allemand s'est déjà déclaré contre une nouvelle réduction du temps de travail, et contre une compensation intégrale en salaire. Il souhaiterait négocier un allongement de la durée de l'utilisation des équipements notamment la possibilité de travailler le week-end. Selon eux, le coût de la main d'œuvre rend difficile la compétitivité des entreprises (à Audi 1 Mark de salaire équivaut à 1 Mark de charges sociales), les salaires allemands sont très élevés, et la durée de travail plus faible que dans les autres pays. Pour contrecarrer cette augmentation, l'IGM développe plusieurs points :

- le coût de la vie augmente, les salaires ne suivent pas ;
- des profits importants sont réalisés par les entreprises ;
- le coût salarial par pièce produite a diminué ;
- la durée de l'utilisation des équipements est similaire voire plus élevée que dans d'autres pays. Selon les dernières statistiques la durée est de 64 heures en Allemagne, et de 56 heures en France.

Lors de la négociation de cette nouvelle convention, nul doute que la grande bataille sera

autour de la flexibilité et du travail du week-end. « L'IGM à la limite préférera lâcher sur les 35 heures plutôt que d'instaurer le travail le week-end ». Le responsable de l'action revendicative n'a pas caché que dans l'IGM des divergences d'appréciation apparaissent notamment dans les CE de l'automobile.

A BMW, en Bavière, contre la volonté de l'IGM, un accord a été conclu pour travailler en équipe de 9 heures pendant 4 jours consécutifs.

Par ailleurs, l'IGM à l'intention de mettre en place une vaste campagne de soutien à leur initiative dans toute l'Europe. Pour cela, ils organisent le 15 novembre 89 une réunion de tous les syndicats Européens. Loin d'être un « Show » ce sera une preuve de solidarité européenne, et de lutte pour les 35 heures.

Suite à la présentation de notre plate-forme beaucoup de questions ont été soulevées sur notre position sur l'aménagement et la réduction du temps de travail et sur notre signature de l'accord CNPF.

Avec le président de l'IGM, outre les questions relatives à la réduction du temps de travail, un débat a eu lieu sur la situation économique et sociale des deux pays, et sur la désyndicalisation en France. Franz STEINKÜHLER est aussi président de la FIOM, et à ce titre, la FGMM a souhaité que la FIOM regarde attentivement la situation au Brésil, et plus particulièrement qu'elle intensifie son soutien à la CUT Métaux. Une rencontre FGMM-IGM très fructueuse, et qui s'est déroulée dans un très bon climat. Des conversations hors réunion il ressort que l'IGM reste très attachée aux liens et aux contacts avec la FGMM.

Sommaire

2-3 Égalité et Mixité

4-5 CEPEM :
La formation avant tout
Crédit formation

6 Élections administrateurs

7 à 10 COMETT :
Maîtrise des technologies

11 Syndicalisation :
des équipes qui gagnent

12 Forum électronique :
le printemps social

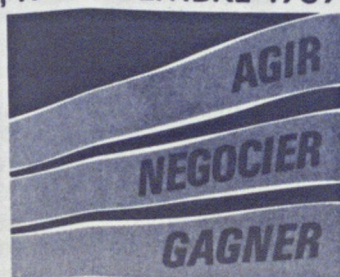
13 Hertz et le travail occasionnel

14-15 International :
FIOM et IGM

PARIS, PALAIS DES CONGRÈS, 19 SEPTEMBRE 1989

CFDT

La modernisation oui,
avec des garanties sociales



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

Rédaction, diffusion,
administration :
5, rue Mayran
75009 PARIS
Tél. 42 47 74 00

Le directeur
de la publication :
Gérard DANTIN

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

Abonnement : 245 F par an.
C.P.P.A.P. N° 636 D 73
2/1163