

FÉDÉRATION GÉNÉRALE DE LA MÉTALLURGIE C.F.D.T.

# bulletin du militant

N° 224 - Avril 1981



# RÉFORME DE LA MÉDECINE DU TRAVAIL

Le 11 octobre 1946, sur proposition du Ministre du Travail et du Ministre de la Production industrielle, l'Assemblée Nationale vote la loi instituant dans les entreprises des services médicaux obligatoires.

Depuis ce vote, de nombreux décrets, arrêtés, circulaires, ont renforcé la législation.

Nous analysons le décret n° 79-231 du 20 mars 1979 (J.O. du 22.3) entré en application le 1<sup>er</sup> avril 1980, portant réforme de la médecine du travail.

Cette réforme porte sur :

- l'organisation des services médicaux du travail;
- services interentreprises : création de secteurs médicaux, renforcement des commissions de contrôle;
- services autonomes : possibilité de créer un service interétablissements d'entreprise;
- nouveau mode de calcul du temps d'emploi minimal du médecin du travail.

— Contrôle des services médicaux :

- rôle accru de l'administration;
- consultation plus poussée du Comité d'entreprise.

— Rôle du médecin du travail :

- mission en milieu de travail : un tiers du temps d'activité, nouvelle définition des tâches;
- examens médicaux : prévoir l'adaptation des postes.

Aux dires du Ministère, cette réforme a pour but :

- de rapprocher les services médicaux du travail des salariés;
- d'assurer une association des partenaires sociaux à la gestion des services médicaux du travail;
- de faciliter le contrôle des services médicaux du travail;
- de donner au médecin du travail les moyens lui permettant de mieux assurer sa mission.

## I - L'organisation des services médicaux du travail

— Le temps minimum consacré par le médecin du travail doit être d'une heure par mois pour :

- 20 employés ou assimilés au lieu de 25 précédemment;
- 15 ouvriers ou assimilés (sans changement);
- 10 salariés y compris les travailleurs temporaires soumis à une surveillance

médicale particulière (sans changement).

— Les services médicaux agréés seront autonomes, organisés par l'entreprise ou interentreprises, communs à un groupe d'employeurs.

Le choix entre ces deux types de service est dicté par 2 éléments : l'effectif de l'entreprise et la nature des risques encourus par les travailleurs. Ces deux données vont déterminer le temps d'emploi du médecin et le choix du service médical.

### Si l'entreprise compte un seul établissement :

#### Temps d'emploi du médecin

173 h/mois et plus

Entre 20 h et 173 h par mois

moins de 20 h par mois

#### Choix du service médical

Service autonome obligatoire

Service autonome ou interentreprises

Service interentreprises obligatoire

### Si l'entreprise compte plusieurs établissements :

- soit pour 1 ou plusieurs établissements 173 h/mois et plus
- si plus de 173 h/mois pour l'ensemble des établissements
- de 20 h à 173 h/mois pour l'ensemble des établissements

Service autonome pour chacun des établissements

1 service médical pour l'ensemble des établissements



- si plus de 20 h pour 1 ou plusieurs établissements
- pour les autres établissements, si plus de 20 h
- si moins de 20 h
- si moins de 20 h dans chaque établissement

Choix entre: S.M.I.E. - S.M.E.

Choix  
S.M.I.E.

Choix

Par rapport au décret de 1969, les principales transformations sont:

- le passage de 2 heures par semaine à 20 h par mois de la limite ouvrant la possibilité de créer un service autonome;
- la mise en place d'une possibilité de création d'un service interétablissements.

## II - Contrôle des services médicaux du travail

### — Contrôle par les organisations syndicales:

#### ● Choix de la forme du service médical:

Le C.E. doit donner son avis sur le choix quand cela se pose entre service autonome et service interentreprises.

Le C.E. est consulté sur le choix du service interentreprises auquel l'entreprise va adhérer.

#### ● surveillance de l'organisation et du fonctionnement:

Le C.E. exerce une surveillance sur l'organisation et le fonctionnement du service médical d'entreprise.

Les C.E. exercent conjointement la surveillance dans le cas d'un service médical interétablissements.

Le comité interentreprises ou une commission de contrôle (ont les mêmes droits que le C.E.) exerce la surveillance du fonctionnement d'un service médical interentreprises.

...Quant il s'agit d'une commission de contrôle, elle comprend 9 à 21 mem-

bres dont les 2/3 sont des représentants des travailleurs des entreprises affiliées, désignés par les organisations syndicales les plus représentatives.

Cette commission se réunit au moins 2 fois par an à la demande de la majorité de ses membres. Les salariés membres de cette commission ont un mandat de 3 ans renouvelable. Ils sont indemnisés par les employeurs des pertes de salaires résultant de l'exercice de leur mandat.

Par rapport au décret de 1969, les modifications essentielles sont la fixation à 2/3 du nombre de représentants des travailleurs, et l'indemnisation des représentants des travailleurs.

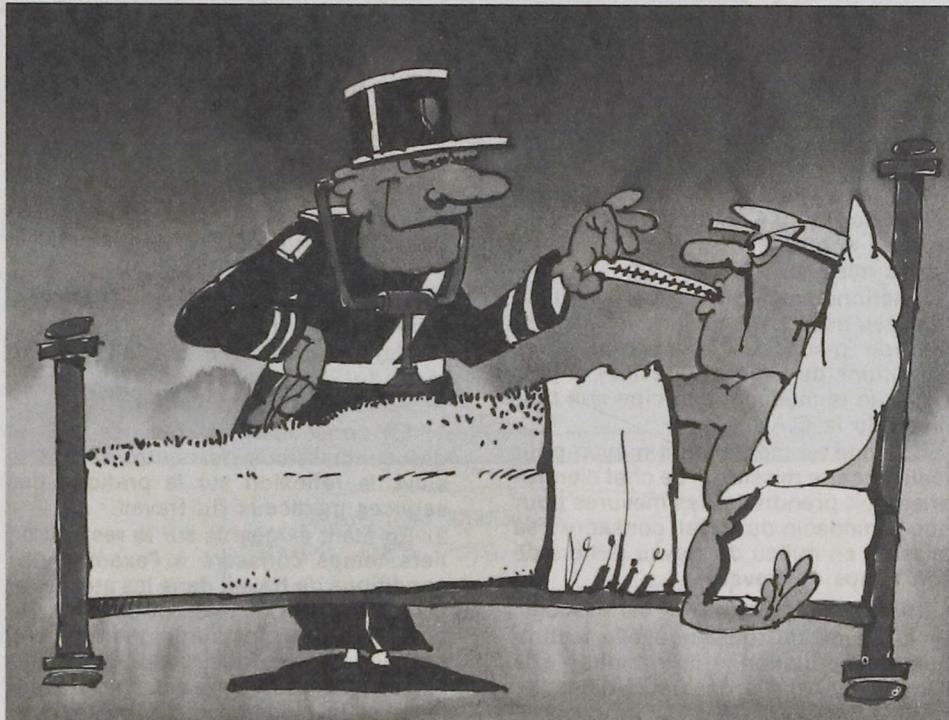
— Les C.E. de chaque entreprise affiliée à un service interentreprises, gardent un contrôle direct par deux mesures nouvelles:

● dans les entreprises employant plus de 300 salariés, le médecin du travail établit un rapport annuel propre à l'entreprise. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, ce rapport est établi à la demande du C.E.

● Lors de l'adhésion d'une entreprise de plus de 50 salariés à un service interentreprises, un document établi après avis du C.E. définissant les modalités d'application des textes législatifs et réglementaires.

#### ● Sectorisation et commissions consultatives de secteur:

«Le service médical du travail interentreprises est organisé en secteurs médicaux, soit géographiques et professionnels, soit géographiques et inter-professionnels.



Chaque secteur est limité quant au nombre de médecins qu'il emploie.

De la mise en place des secteurs médicaux, découle la création d'une commission consultative de secteurs. Ces commissions se prononcent sur le rapport annuel relatif au fonctionnement du secteur et sur les rapports annuels des médecins du secteur.

Chaque commission consultative de secteur est composée pour moitié de représentants des employeurs.

#### — Contrôle administratif

Le contrôle est renforcé par le directeur régional du travail et de la main-d'œuvre, en ce qui concerne :

- l'agrément: tous les services médicaux du travail, qu'ils soient d'entreprises, d'établissements, interétablissements ou interentreprises doivent

faire l'objet d'un agrément par le directeur régional du travail.

- le refus d'agrément: les motifs de refus ne peuvent relever que :

- .. des besoins en médecine du travail,
- .. de la non conformité aux prescriptions réglementaires.

- le retrait d'agrément: l'agrément doit être renouvelé tous les 5 ans, mais le renouvellement n'est pas systématique.

L'agrément peut être retiré quand des infractions sont constatées et que l'employeur n'y a pas remédié après avertissement.

La procédure d'agrément permet aux organisations syndicales d'intervenir efficacement pour que, les services médicaux se conforment aux textes réglementaires.

### III - Le rôle du médecin du travail

Le rôle est exclusivement préventif:

— le statut: l'employeur ne peut pas licencier le médecin du travail de son seul chef. L'embauche et le licenciement des médecins du travail nécessitent l'accord du C.E. ou de la commission de contrôle.

— les missions:

.. actions sur le milieu de travail: le nouveau décret met au premier plan du rôle du médecin «l'amélioration des conditions de vie et de travail», il précise que le médecin participe aux réunions de la C.A.C.T.

Il donne au médecin un moyen pour réaliser cette mission. «Le chef d'entreprise doit prendre toutes mesures pour que le médecin du travail consacre à sa mission en milieu du travail le tiers de son temps de travail».

.. le médecin du travail est associé:  
— à l'étude de toute nouvelle technique de production, à la formation à la sécurité et à celle des secouristes.

.. il est consulté sur les projets:  
— de construction ou aménagements nouveaux;

— de modifications apportées aux équipements.

.. il est informé:  
— de la nature et de la composition des produits utilisés ainsi que de leurs modalités d'emploi;

— des résultats de toutes les mesures et analyses effectuées dans le domaine des conditions de travail;

— il peut faire effectuer des prélèvements et des mesures aux frais d'analyses.

— les examens médicaux:

La signification donnée aux examens médicaux est celle d'un acte préventif.

Le nouveau décret précise que lors des visites d'embauchage et des visites après absence «le médecin propose éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes».

### IV - Le personnel infirmier des grandes entreprises

— Les effectifs doivent être au moins:

● pour établissements industriels: 1 personne pour 200 à 800 salariés et ensuite 1 personne par tranche de 600 travailleurs.

● pour les autres établissements: 1 personne pour 500 à 1 000 salariés et ensuite 1 personne par tranche de 1 000 travailleurs.

Syndicalement, il nous faut:

— Etudier sérieusement le nouveau texte du 20 mars 1979,  
— veiller à son application.

1) En consolidant le rôle des C.E. et des commissions de contrôle dans le suivi, la réflexion sur la pratique des services médicaux du travail.

2) En étant exigeants sur le respect du tiers temps consacré à l'examen des conditions de travail dans les ateliers et les bureaux. C'est là, pour nous, le point clef pour instaurer une nouvelle pratique de la médecine du travail, établir de nouveaux liens entre les travailleurs et le médecin qu'ils ne rencontrent jusqu'ici qu'une fois par an à l'occasion d'une visite médicale «éclair».

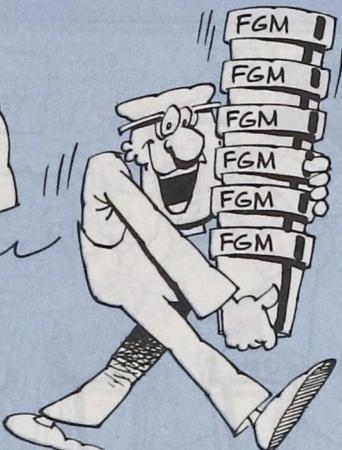
Nous sommes conscients des difficultés que nous allons rencontrer dans notre tentative de transformer la médecine du travail:

— du côté des employeurs;  
— du côté des médecins du travail aussi, dont un certain nombre ne sont pas désireux de changer de pratique, dont d'autres sentent trop leur dépendance vis-à-vis des employeurs avec le risque de licenciement, de liste noire qui se trouvent au bout des conflits.

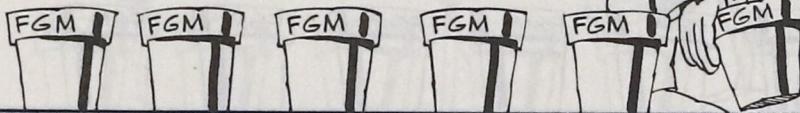
— du côté de nos organisations pour clarifier les objectifs d'une telle action.

Mais de nouveaux contacts s'élaborent déjà dans certains départements entre nos organisations et des médecins du travail (dans le Nord, dans les Pays de Loire, la Bretagne, le Poitou) qui montrent qu'un travail en commun, une clarification des objectifs sont possibles, permettent de changer les situations.

JE VAIS PROFITER  
DU CONGÉ DU 1<sup>er</sup> MAI  
POUR FAIRE UN  
PEU DE JARDINAGE ...

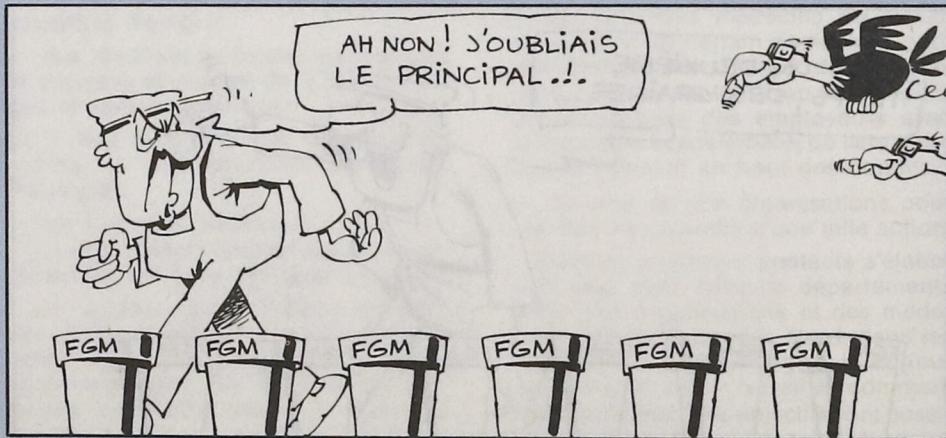


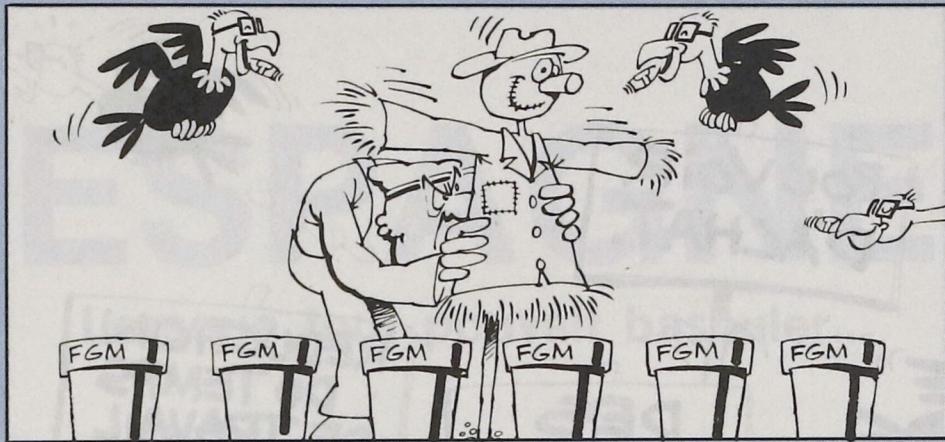
...DANS UN PREMIER  
TEMPS, DES POTS SOLIDES...



...DANS UN DEUXIÈME  
TEMPS, DES GRAINES ...









# ESPAGNE

## Lorsque tout pouvait basculer...

« Nous avons eu l'impression qu'une tombe s'ouvrait et que quelqu'un ressuscitait. Nous avons eu la certitude que le passé revenait et que soudain la route était coupée. La route vers la démocratie, la route vers la récupération de notre autonomie de notre propre gouvernement, de notre avenir, s'est trouvée barrée lorsque la tribune du Parlement était occupée par les armes et qu'apparaissait l'ombre des tanks ».

Cette phrase est extraite d'un communiqué, rédigé peu après la tentative de Coup d'Etat en Espagne, par l'Organisation Syndicale Basque ELA STV. Les Organisations Syndicales espagnoles avec lesquelles la F.G.M. entretiennent des rapports étroits — l'U.G.T. Métal et l'ELA STV — nous ont toutes les deux envoyé des informations sur ce Coup d'Etat qui heureusement a échoué. Elles nous ont écrit en attirant notre attention sur la gravité des événements du 23 février, et sur les conséquences qu'ils auraient pu avoir au niveau de l'Europe toute entière.

### Une situation extrêmement grave

La tentative de « golpe » du 23 février est à prendre extrêmement au sérieux : il ne s'agit nullement d'une petite

« révolution de Palais » menée par un militaire illuminé comme on a été tenté de le croire au début des événements. De nombreux chefs et personnalités militaires étaient dans le coup, mais ils avaient sous-estimé les convictions démocratiques du peuple espagnol et du Roi Juan Carlos.

Malgré l'échec, il reste que la jeune démocratie espagnole est encore très fragile : 40 ans de fascisme, ça laisse des traces qui seront longues à disparaître...

Mais encore faut-il s'en donner les moyens ! Nos camarades de l'U.G.T. Métal remarquent que cette tentative de Coup d'Etat confirme certaines des préoccupations qu'elle a manifestées en de nombreuses occasions et dénonce l'absence d'épuration dans le commandement militaire, l'existence de certains « médias » qui ne cessent d'appeler au Coup d'Etat, les activités impunies de l'extrême droite... etc.

« Pour toutes ces raisons, nous exigeons que l'on aille au fond du problème et que, selon la législation en vigueur, soient châtiés ceux qui ont directement mené l'action ainsi que ceux qui les ont aidé et appuyé... »

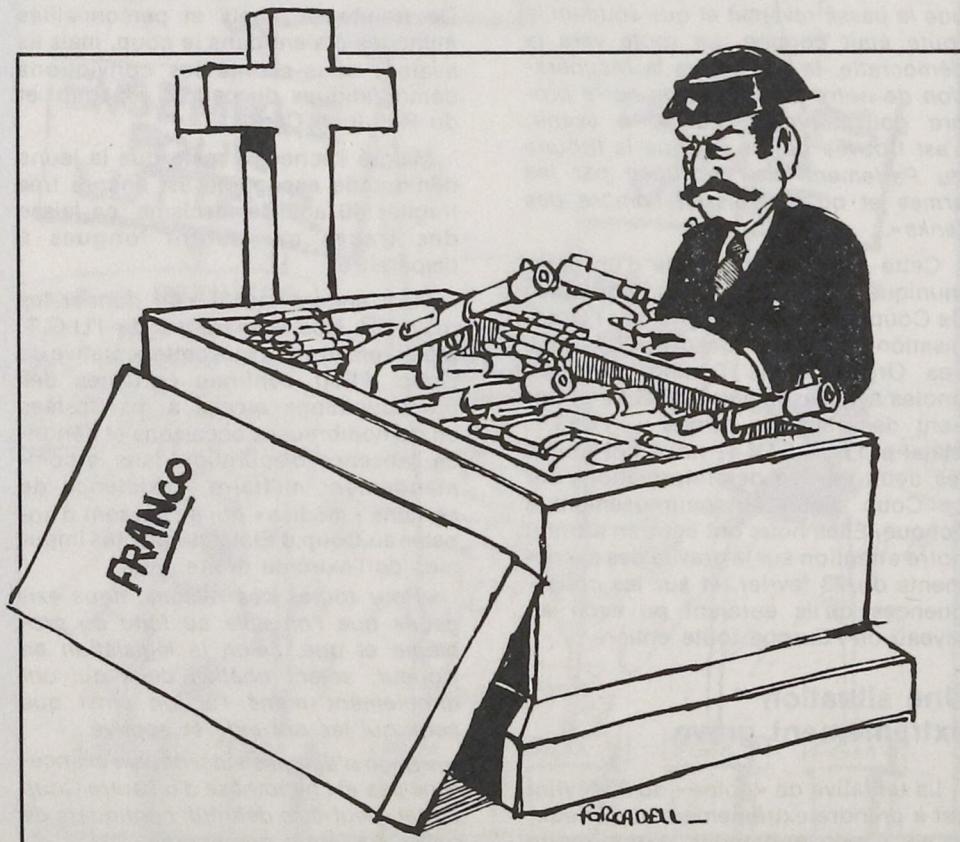
... « Si on n'agit pas ainsi nous n'avancerons pas et l'hypothèse d'un autre Coup d'Etat, peut-être définitif, continuera de peser sur notre démocratie ».

## Etre vigilants et solidaires

« Les nombreux messages que nous avons reçus des organisations syndicales de l'Europe entière nous ont rappelé que la démocratie et la liberté sont le patrimoine de tous les travailleurs » écrivent nos camarades basques. De toute évidence, cette tentative montre la fragilité et la précarité des acquis démocratiques en Espagne comme ailleurs. Vigilance et solidarité s'imposent si nous voulons définitivement barrer la route au fascisme en Europe.

C'est en ce sens que le **Comité Exécutif de la F.E.M.** (Fédération Européenne des Métallurgistes), réuni à Bruxelles les 19 et 20 mars, a adopté

une résolution relative à l'Espagne. Après avoir souligné: « la responsabilité de l'Europe au maintien et au renforcement de la démocratie en Espagne », il adresse un appel au **Conseil Européen** qui devait se réunir à Maastricht les 23 et 24 mars, afin qu'il décide d'une accélération des négociations d'adhésion de l'Espagne à la C.E.E. Il demande également que les Organisations Syndicales espagnoles soient étroitement associées au déroulement de ces négociations. Enfin, il met en garde les autorités militaires espagnoles quant au risque d'une nouvelle tentative de Coup d'Etat, qui remetttrait fondamentalement en question l'adhésion de l'Espagne aux Communautés Européennes.



DOSSIER

DÉPART A 56 ANS ET 2 MOIS :  
**ANALYSE C.F.D.T.**  
**ET**  
**POLITIQUE PATRONALE**



P.M.

## I - La Nouvelle Allocation Conventionnelle à 56 ans et 2 mois

Un accord a été signé le 13 juin 1980 entre le patronat et toutes les organisations syndicales pour mettre en place cette allocation. Le système d'assurance chômage apporte toutes ses prestations en cas de licenciement économique mais pas plus. Les bénéficiaires étant cependant assurés du maximum de 16 mois de prolongation d'allocation de base, sans examen par la Commission paritaire. Le passage à la garantie de ressources à 60 ans se faisant également sans examen par la Commission ASSEDIC.

### 1.1 - LES MODALITÉS ET PROCÉDURES DE L'ALLOCATION CONVENTIONNELLE

Il ne s'agit pas d'un droit individuel, le système est basé sur la conclusion d'une convention entre l'entreprise et l'Etat. C'est le ministère du travail (délégation à l'emploi) qui décide, entreprise par entreprise, il peut donc refuser une telle convention.

#### 1) La procédure

Le Comité d'entreprise doit être consulté par l'employeur, sur la demande de convention. La Commission permanente du comité supérieur de l'emploi donne ensuite un avis sur chaque demande. La C.F.D.T. avait demandé cette procédure afin de pouvoir suivre et contrôler le dispositif pour prévenir les utilisations abusives. Pour l'avis qu'elle donne sur chaque convention elle tient compte de la position du C.E. et de l'avis de la Fédération intéressée.

#### 2) L'âge

Le système est prévu pour des travailleurs âgés faisant l'objet d'un licenciement économique et déclarés non susceptibles d'un reclassement.

Il n'intervient en règle générale que pour des licenciés à 56 ans et 2 mois. Compte tenu du règlement UNEDIC, le complément à apporter à ce que finance l'ASSEDIC est très important pour un licencié à 55 ans (l'ASSEDIC ne verse que 25 F par jour pour les 14 derniers mois précédant l'âge de 60 ans).

La possibilité de convention s'appliquant à des licenciés à 55 ans n'est pas exclue mais elle sera très exceptionnelle, il s'agira d'une dérogation au dispositif nécessitant l'accord du ministère du budget.

#### 3) Le montant de l'allocation conventionnelle

Elle assure 70 % du salaire brut, soit un peu plus de 80 % du salaire net avec un minimum de 75, 90 F par jour, soit 2308 F par mois. Les règles de non cumul et le montant sont les mêmes que pour la garantie de ressources au-delà de 60 ans.

Elle est versée jusqu'à 60 ans, à cet âge, l'intéressé passe en garantie de ressources. S'il ne remplit pas les conditions de la garantie de ressources, en particulier les 10 ans d'appartenance au régime ASSEDIC, il reste en allocation conventionnelle jusqu'à 65 ans.

L'allocation conventionnelle est payée en totalité par l'ASSEDIC du siège de l'établissement, en cas de changement de domicile il n'y a pas transfert de dossier, c'est la même ASSEDIC qui continue le versement.

Les travailleurs immigrés pourront rentrer dans leur pays d'origine et y percevoir l'allocation conventionnelle. Il s'agit là d'une décision récente qui concerne également les bénéficiaires de la garantie de ressources.

Depuis plusieurs années la C.F.D.T. avait fait de multiples interventions tant près des pouvoirs publics qu'au niveau UNEDIC pour que les immigrés puissent percevoir la garantie de ressources dans leur pays d'origine. La C.F.D.T. a signé les accords nécessaires qui s'appliquent depuis le 25 novembre 1980. Il reste cependant un point non réglé pour ces immigrés, c'est celui de la couverture maladie dans leur pays d'origine.

#### **4) Le financement de l'allocation conventionnelle**

Le niveau moyen des allocations UNEDIC a été estimé à 58 %. Le montant de la participation financière que l'entreprise doit verser à l'Etat, celui-ci la reversant à l'UNEDIC, est de 12 % du salaire pour la période comprise entre le licenciement et l'âge de 60 ans.

**Dans ces 12 %, est comprise la partie de l'indemnité de licenciement** qui dans ce système est retenue, une même disposition existait dans l'ancien système F.N.E. après 60 ans. **Le salarié devra cependant recevoir une indemnité de départ en retraite** prévue par les accords et conventions en vigueur dans l'entreprise. Cette indemnité de départ ne pourra pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Le ministère du travail a précisé que cette indemnité légale était celle prévue par l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 dont les dispositions ont été rendues obligatoires par la loi du 18 janvier 1978 :

— moins de 10 ans d'ancienneté : un dixième de mois par année d'ancienneté ;

— plus de 10 ans d'ancienneté : un dixième de mois par année d'ancienneté.

té pour les 10 premières années, un dixième plus un quinzième de mois (soit 0,167 mois) par année au-delà de dix ans.

L'indemnité de licenciement reprise au salarié finance pour une très large part les 12 %; ce que finance l'employeur ne représente, dans la plupart des dossiers examinés, qu'une faible partie de ces 12 %.

Si l'entreprise et en règlement judiciaire ou en liquidation de biens, l'Etat finance la part incomptant à l'employeur, cette disposition s'applique également aux entreprises en difficulté qui reçoivent une aide du C.I.A.S.I.

#### **5) Le choix par le salarié du système le plus favorable**

Etant licencié économique, le salarié a droit à l'intégralité de son indemnité de licenciement ainsi qu'à l'indemnisation en licenciement économique de l'ASSEDIC. Plus il est licencié près de 60 ans, plus son indemnité de licenciement est importante, moins il a intérêt à entrer dans la convention. Dans de nombreux cas, le salarié a intérêt à conserver la situation ordinaire de licencié économique et à ne pas prendre la convention.

Nous avons tenu à ce que cette possibilité de choix existe car il n'était pas acceptable que si un employeur conclut une telle convention, les droits des travailleurs soient réduits.

Chacun devra donc faire le choix, avant la fin du préavis, ce choix sera irréversible. Celui qui adhère à la convention signera en même temps un engagement selon lequel il renonce à ses autres droits, en particulier l'indemnisation en licenciement économique par l'ASSEDIC. (Annexe 4 de la circulaire ministérielle).

Les différences entre les 2 systèmes sont les suivantes :

Système ordinaire	Allocation conventionnelle F.N.E.
<ul style="list-style-type: none"> <li>— reçoit la totalité de son indemnité de licenciement;</li> <li>— reçoit pendant un an l'indemnisation licenciement économique: <ul style="list-style-type: none"> <li>● 3 mois à 65 % du salaire + 25 F par jour;</li> <li>● 3 mois à 60 % du salaire + 25 F par jour;</li> <li>● 3 mois à 55 % du salaire + 25 F par jour;</li> <li>● 3 mois à 50 % du salaire + 25 F par jour;</li> </ul> </li> <li>soit en moyenne sur un an 57,5 % + 25 F par jour, ce qui est supérieur aux 70 % jusqu'à 6 000 F de salaire mensuel;</li> <li>— ensuite 18 mois assurés à 42 % du salaire + 25 F par jour;</li> <li>— ensuite prolongations par l'ASSEDIC, tous les 3 mois sur décision de la Commission ASSEDIC;</li> <li>— il n'y a pas de certitude totale compte tenu du passage en commission au 6<sup>e</sup> mois et tous les 3 mois après 2 ans et demi d'indemnisation;</li> <li>— <b>fiscalité</b>: l'indemnité de licenciement n'est pas imposable.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— reçoit l'indemnité de départ en retraite, avec un minimum égal à l'indemnité légale de licenciement;</li> <li>— 70 % du salaire avec minimum de 2 308 F par mois;</li> <li>— pas de passage en commission donc indemnisation assurée;</li> <li>— les 70 % sont imposables en totalité.</li> </ul>

## 1.2 - LES PROBLÈMES RENCONTRÉS A PARTIR DES PREMIERS CAS

Les types de situations rencontrées sont très différents :

— entreprises en faillite avec licenciement de la totalité de l'effectif. La convention couvre tous les licenciés à 56 ans et 2 mois, quelque fois à 55 ans.

Dans un nombre de cas importants, cela favorise une solution de redémarrage qui en règle générale se fait avec un effectif réduit;

— licenciements touchant toutes les tranches d'âges, dans certains cas, la convention permet alors le maintien de licenciés plus jeunes;

— licenciements ne touchant que des plus de 56 ans et 2 mois;

— méthode du volontariat en particulier lorsque la réduction d'effectifs envisagée est inférieure au nombre de travailleurs dans la tranche d'âges. Cela a été le cas pour RENAULT, PEUGEOT et CITROËN. Mais les candidats au départ font l'objet d'un licenciement économique, les textes y obligent.

Les situations économiques des entreprises sont aussi très diverses, de l'entreprise en liquidation en passant par les secteurs ou entreprises en crise telles que MOULINEX, l'imprimerie, TALBOT pour aller au cas RENAULT.

Pour RENAULT, la motivation invoquée est d'ordre structurel, face aux mutations technologiques et la nécessité de réadaptation du personnel, difficile pour des travailleurs âgés, la régie voulait donner des ressources aux plus âgés pour embaucher des plus jeunes. La C.F.D.T. a soutenu la demande de convention mais en formulant des exigences sur les embauchages.

Les premiers dossiers faisaient apparaître que dans la plupart des cas, le C.E. était consulté hâtivement et uniquement sur la demande de convention. L'employeur déclarait qu'il ne s'agissait pas de licenciements économiques, le C.E. se trouvait ainsi dépossédé de son rôle en matière d'évolution de l'emploi dans l'entreprise.

Nous sommes intervenus très fermement lors de l'examen de ces dossiers pour exiger l'application correcte des procédures et une véritable consultation du comité avec discussion de ses propositions.

La C.F.D.T. exige qu'au niveau de l'entreprise il y ait deux consultations distinctes :

— dans un premier temps, consultation du C.E. sur le projet de licenciement;

— dans un second temps, consultation sur la demande de convention, celle-ci étant un des éléments du plan social que l'employeur doit présenter. Les délais habituels en matière de procédure de licenciement économique sont applicables intégralement.

Le C.E. peut se prononcer contre le licenciement mais celui-ci devenant réalité peut être pour une convention qui assure des ressources aux plus âgés.

Pour la C.F.D.T., quand il est fait appel au volontariat, celui-ci n'est en fait qu'une méthode d'établissement de la liste de ceux qui feront l'objet du licenciement économique, la procédure doit s'appliquer intégralement et le travailleur garde la possibilité de ne pas se placer dans la convention et de choisir le système le plus favorable.

Nous sommes également intervenu très fermement pour que l'information des intéressés et la garantie de ce choix soit assurées, ce qui n'est pas le cas dans la plupart des premiers dossiers. Les employeurs cherchent à contraindre tous les salariés à l'adhésion à la convention afin de récupérer sur les uns la différence plus importante à financer pour les plus près de 56 ans et réaliser la convention au moindre coût en la faisant financer le plus possible par l'indemnité de licenciement.

Peugeot et Citroën prétendaient même refuser les candidats au départ qui n'acceptaient pas d'abandonner l'indemnité de licenciement sous prétexte du volontariat.

Les demandes de report de l'examen du dossier que nous avons faites étaient basées sur le non respect des procédures de licenciement, l'absence de choix par le salarié, le refus de dis-

cussion des autres propositions syndicales, le maintien d'heures supplémentaires comme chez Citroën.

## LES QUESTIONS QUE POSE CE SYSTÈME

L'allocation conventionnelle a été conçue pour assurer des ressources à des travailleurs âgés licenciés et qui ne pourront pas retrouver d'emploi, et c'est bien sur cet objectif que la C.F.D.T. a signé l'accord du 13 juin.

Comme tout système, l'utilisation qui en sera faite peut se révéler différente. Des entreprises n'ayant pas de difficultés particulières vont sans doute tenter de l'utiliser pour réduire leurs effectifs afin d'améliorer la rentabilité.

Du côté des travailleurs et de certaines sections syndicales, il y aura vraisemblablement également la tentation d'utiliser le dispositif comme une «pré-retraite» à 56 ans et 2 mois. Il est vrai qu'un nombre important de travailleurs n'aspire, après plus de 40 ans de travail, qu'à partir. S'ils n'ont plus d'enfants à charge ni d'engagements en matière de logement, ce niveau de ressources peut leur paraître satisfaisant.

Mais on peut aussi assister, surtout dans la période actuelle de forte dimi-

nution de l'activité économique, à une pression sociale sur les travailleurs âgés pour les contraindre à partir même si la perte de ressources leur pose problème.

Le licenciement portant sur les seuls travailleurs âgés est contraire à toutes les règles en matière d'établissement de la liste des licenciements.

Le problème du coût si un tel système devait se développer fortement ne pourrait être évacué.

Il faudrait situer aussi cela dans le cadre plus vaste des problèmes de la durée du travail et de l'emploi.

Les orientations patronales et gouvernementales qui se dessinent apparaissent les suivantes :

- retardement de l'entrée au travail des jeunes par prolongation de scolarité, mises en stages, etc.;
- offensive pour le développement du travail à temps partiel en particulier pour les femmes;
- dégagement des travailleurs âgés à un âge de plus en plus jeune;
- pour tous les autres maintien des 40 heures.

Les objectifs de la C.F.D.T. sont très différents, nous revendiquons le véritable droit à la retraite à 60 ans et la réduction de la durée du travail pour tous.

## II - Quelques réflexions de la F.G.M. sur des cas déjà posés

Alors que les textes d'application ne sont parus que fin 80 en novembre/décembre, des conventions ont été signées depuis septembre, un certain nombre d'entre elles revêtant un caractère d'urgence (LIP, MOTOBÉCANE, GARNIER), d'autres se réalisant beaucoup plus sous la pression patronale que pour des raisons d'urgence (RENAULT).

A la lumière de ces expériences, nous apportons quelques compléments à la note confédérale :

- constatons d'abord que de nombreux travailleurs aspirent à partir avant 60 ans. Cette légitime aspiration contraint souvent nos sections syndicales à s'exprimer hâtivement sur les projets présentés par les patrons.

Dans certains cas, les directions annoncent des licenciements, alors que l'horaire dépasse 40 heures.

Pour la C.F.D.T., il est donc important d'avoir un **temps de réflexion après l'annonce de la direction au C.E. ou C.C.E.** pour formuler un avis motivé sur des éléments qui nous paraissent fondamentaux.

- Durée du travail;
- situation économique et financière de l'entreprise;
- perspectives d'emploi (dans l'année suivante).

Ainsi, des exigences pourront être formulées au C.E., à la direction départementale du travail, à la commission permanente, autant de passages obligés où la C.F.D.T. peut formuler un avis.

Lorsque la procédure est terminée, seul l'employeur a **notification de l'accord du ministère du travail**. La C.F.D.T. a insisté pour que le syndicat soit informé en même temps que l'entreprise, il semble qu'après notre démarche au ministère, le 9 décembre, les représentants des organisations syndicales à la Commission permanente en seront informés.

**Enfin, le suivi de l'application** échappe aux représentants du personnel, c'est l'exemple de TALBOT qui demandait une convention F.N.E. pour 1 500 personnes, alors que nous savions qu'une autre vague de licenciements était prévue en 81 (3 500 officialisés peu après l'accord du F.N.E.), seule la direction départementale du travail a un certain contrôle sur l'embauche dans l'année qui suit.

Rappelons également que nous devons exiger le respect du volontariat, car des cas de charge de famille, ou de carrière insuffisante risquent de conduire à des ressources insuffisantes. Même si cet aspect n'est pas envisagé dans les textes, chez RENAULT, PEUGEOT, etc., les directions ont admis ces aspects particuliers.

## RÉINTÉGRER CES CONVENTIONS DANS LA BATAILLE SUR L'EMPLOI ET LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les exemples de RENAULT (2 500 départs) et maintenant de MERLINGÉRIN montrent que les patrons utilisent l'accord de juin 80 au-delà de la nécessité d'alléger leurs effectifs pour des raisons conjoncturelles de baisse de marchés.

Les évolutions technologiques, l'automatisation, etc. conduisent à la suppression de postes de travail ou à leur modification, il s'agit donc de problèmes structurels, tout comme les restructurations et la volonté patronale de modifier la pyramide des âges dans l'entreprise.

Nous devons affronter ces situations, notamment en présentant des exigences sur l'embauche, la formation, les conditions de travail, etc.

La lettre du Ministre du Travail adressée à la direction de RENAULT et celle aux directeurs départementaux du travail concernant la S.N.I.A.S. sont significatives des espaces d'interventions pour nos organisations sur l'emploi.

Signalons également que dans le cas de RENAULT, nous avons obtenu le versement intégral de l'indemnité de licenciement.

Il n'y a donc pas que les entreprises qui font faillite qui demandent à bénéficier de cet accord, d'autres en situation économique saine, investissant massivement, développant leur productivité, profitent de l'occasion.

**Il s'agit donc de poser avec vigueur les revendications.**

Mais ce n'est pas aussi simple partout:

— à la SEIMA à Mazamet, des jeunes ont été licenciés, alors que ceux de 58 ans demandaient à partir et sont restés au boulot;

— chez DUCELLIER, la direction licencie à 58 ans, alors que des plus de 60 ans restent dans l'usine. Ajoutons que beaucoup de femmes de 58 ans n'ont pas suffisamment d'années de travail pour estimer avoir des ressources suffisantes pour partir.

Bien d'autres cas montreraient qu'au niveau des entreprises, nous devons nous situer en capacité de propositions sur la réduction du temps de travail, la formation permanente, les conditions de travail, etc.

## HARMONISER NOS ATTITUDES

En 1981, la tendance à utiliser le F.N.E. va se développer dans la métallurgie. La situation risque de se dégrader fortement dans les branches comme le machinisme agricole, l'équipement et la sous-traitance automobile, l'horlogerie.

Au-delà des aspects de procédures, l'intervention de la F.G.M. au ministère du travail, le 9.12.80 insistait sur les aspects de problèmes d'emplois caractérisés qu'ils soient de branches ou de bassins.

Il s'agit donc bien d'essayer de maîtriser la poussée tous azimuts qui risque de déferler et de créer de nouvelles inégalités, notamment avec toutes les P.M.E. où on continue de travailler jusqu'à 65 ans.

## AGIR DÉMOCRATIQUEMENT

Le respect des procédures devrait faciliter l'harmonisation de nos positions.

Par exemple, chez CITROEN (demande de 1 500 départs), la direction a voulu enlever l'affaire à la hussarde, sans que les syndicats aient le temps de s'exprimer,

ne permettant pas le choix de la solution la plus avantageuse et continuant un horaire de 41 heures pour la normale. Les relations établies entre l'Inter C.F.D.T. CITROEN, la F.G.M. et la confédération ont permis de porter le débat au niveau de la Commission permanente amenant le ministère à renvoyer le dossier à la direction de CITROEN.

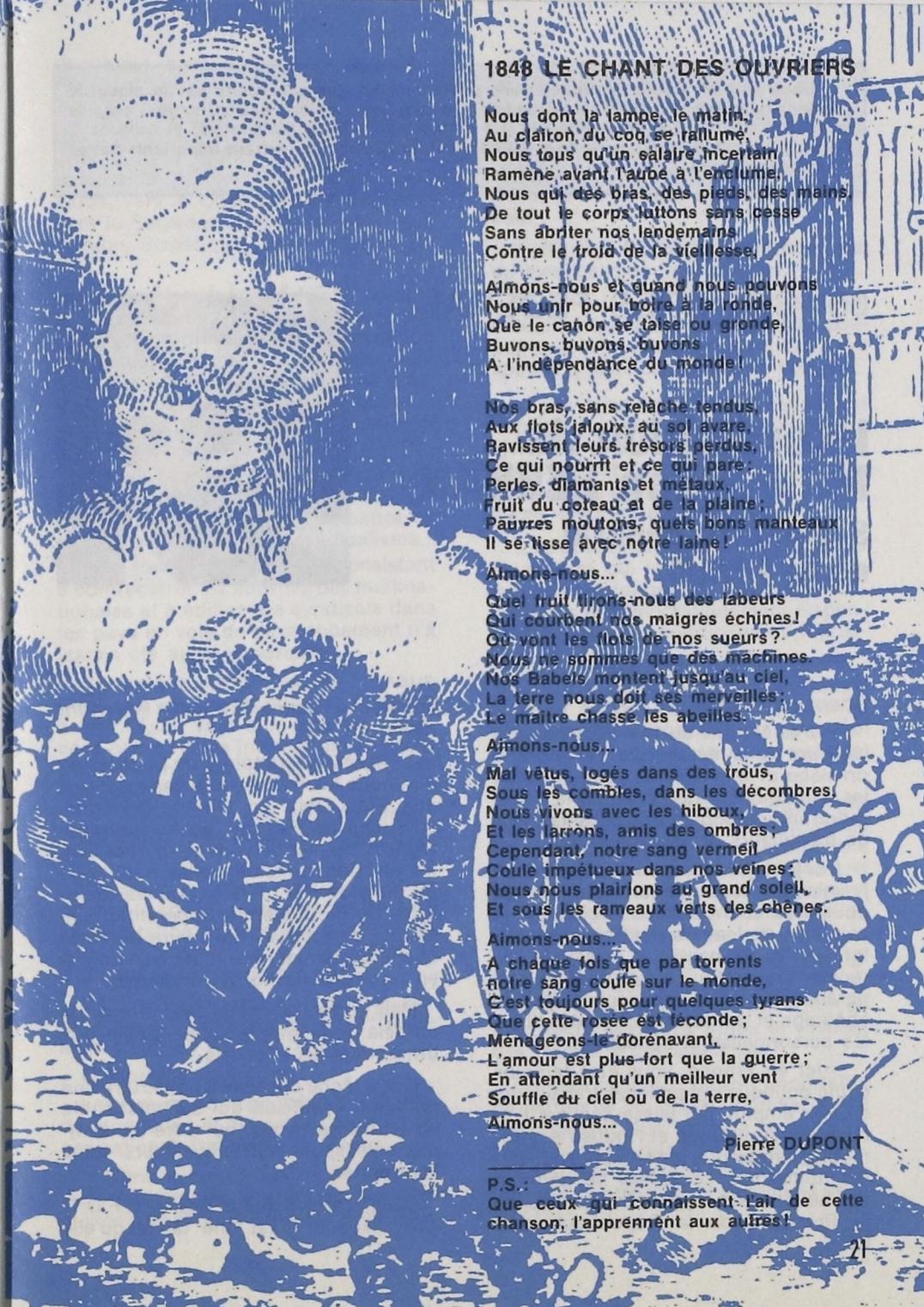
Il est donc important d'assurer la coordination à tous les niveaux pour donner le maximum d'efficacité à nos interventions.

Il est tout aussi important de percuter les inspecteurs du travail, les directions départementales du travail qui ne disposent bien souvent que de la seule version patronale.

## PRENDRE EN CHARGE CES PARTANTS

Organiser les retraités, pré-retraités, licenciés sous conventions F.N.E., etc. doit être le réflexe de toutes nos organisations. En premier lieu les réunir pour leur expliquer nos positions, leurs droits (éventuellement avec l'aide des copains administrateurs aux Assedic).

Dans le prochain numéro du BM Mensuel de mai nous publierons un débat avec quatre sections syndicales qui ont été affrontées à ce problème des départs à 56 ans et 2 mois (MOTOBÉCANE, RENAULT, DUFOUR et MERLIN-GÉRIN).



## 1848 LE CHANT DES OUVRIERS

Nous dont la lampe, le matin,  
Au clairon du coq, se rallume,  
Nous tous qu'un salaire incertain  
Ramène avant l'aube à l'enclosme,  
Nous qui des bras, des pieds, des mains  
De tout le corps buttons sans cesse  
Sans abriter nos lendemains  
Contre le froid de la vieillesse,

Almons-nous et quand nous pouvons  
Nous unir pour boire à la ronde,  
Que le canon se laisse ou gronde,  
Buvons, buvons, buvons  
A l'indépendance du monde!

Nos bras, sans relâche tendus,  
Aux flots jaloux, au sol avare,  
Ravissent leurs trésors perdus,  
Ce qui nourrit et ce qui pare,  
Perles, diamants et métaux,  
Fruit du coteau et de la plaine,  
Pauvres moutons, quels bons manteaux,  
Il sé-tisse avec notre laine!

Almons-nous...

Quel fruit tirons-nous des labours  
Qui courbent nos maigres échines?  
Où vont les flots de nos sueurs?  
Nous ne sommes que des machines,  
Nos Babels montent jusqu'au ciel,  
La terre nous doit ses merveilles,  
Le maître chasse les abeilles.

Almons-nous...

Mal vêtus, logés dans des trous,  
Sous les combles, dans les décombres,  
Nous vivons avec les hiboux,  
Et les larrions, amis des ombres,  
Cependant notre sang vermeil  
Coule impétueux dans nos veines;  
Nous nous plairons au grand soleil,  
Et sous les rameauxverts des chênes.

Almons-nous...

A chaque fois que par torrents  
Notre sang coule sur le monde,  
C'est toujours pour quelques tyrans,  
Que cette rosée est leconde;  
Ménageons le dorenavant,  
L'amour est plus fort que la guerre;  
En attendant qu'un meilleur vent  
Souffle du ciel ou de la terre,

Almons-nous...

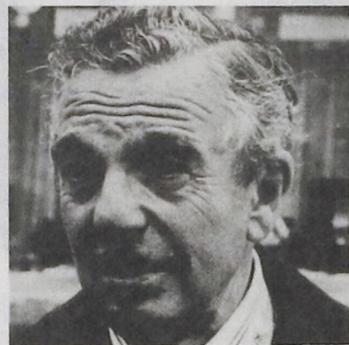
Pierre DURONT

P.S.:  
Que ceux qui connaissent l'air de cette  
chanson, l'apprennent aux autres!

Dans le B.M. Spécial Congrès paru précédemment, nous n'avions pas la place de publier d'extraits conséquents de deux interventions importantes à notre Congrès : celle de la F.I.O.M. (Fédération Internationale des Organisations de la Métallurgie) et celle de la F.E.M. (Fédération Européenne de la Métallurgie). Voici donc des extraits importants de ces deux interventions.

## 38<sup>e</sup> CONGRÈS FÉDÉRAL :

### Intervention de M. Herman REBHAN Secrétaire général de la F.I.O.M.



Chers camarades,

Pour le compte de 14 millions de travailleurs de la métallurgie, j'ai le grand privilège et le plaisir de vous apporter les salutations fraternelles de la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie.

... Si je regarde le monde aujourd'hui, je vois des idées anciennes, je vois des politiques économiques anciennes, je vois trop de leaders politiques remontant dans le passé et essayant de recréer une époque où le bénéfice était garanti par la misère sociale, par le chômage et par la restriction des libertés personnelles et collectives.

... Ici en France, vous êtes témoins d'une politique qui prive les travailleurs de leur emploi, qui laisse décliner l'industrie sidérurgique et l'industrie automobile, tandis que les comptes bancaires numérotés en Suisse se gonflent des bénéfices du capital français et que le Président de la République peut

admirer ses diamants chaque soir avant d'aller au lit...

... Après les victoires de la réaction que nous avons vues lors des élections aux Etats-Unis, en Grande-Bretagne, en Suède, au Portugal, en Australie, les regards du monde vont se tourner vers les élections présidentielles françaises du mois de mai. Je sais que les socialistes du monde entier espèrent que le peuple de France saura faire en sorte que le septennat ne soit pas transformé en un règne de nouvel empereur.

Mais je crois que nous devons regarder au-delà de la simple action d'aller aux urnes tous les sept ans.

Notre tâche consiste à construire une politique syndicale qui soit praticable et, en même temps, qui offre un sentiment d'espérance aux travailleurs dans l'entreprise.

C'est la tâche que la F.G.M.-C.F.D.T. s'est fixée et c'est une tâche qu'elle

accomplit avec énergie et élégance.  
(sic)...

... Je vous invite à lever les yeux vers ces pays où les travailleurs et les syndicats sont toujours écrasés par la répression — vers l'Argentine, vers Cuba, vers le Chili, vers la Roumanie, vers le Salvador et le Guatemala, vers l'Union Soviétique, vers l'Afrique du Sud.

Au secrétariat de la F.I.O.M. chaque jour arrivent des messages faisant état d'actes de répression où d'intervention légale, de torture, d'emprisonnement dans des hôpitaux psychiatriques, d'assassinats même, contre ceux qui veulent lutter pour les Droits de l'Homme et les Droits Syndicaux...

... Mais en même temps, arrivent des messages d'espoir et de confiance, l'expression de la volonté de combattre, ce qui est la base même du syndicalisme...

... Le travail de la F.I.O.M. consistant à contrecarrer les activités des multinationales et à édifier des syndicats dans les pays en voie de développement n'a jamais été aussi important.

Cinquante centimes de chaque franc que vous payez comme cotisation à la F.I.O.M. vont aux activités financées par le Fonds International de solidarité dans les pays en voie de développement...

... Lors de la grève des travailleurs noirs chez Volkswagen en Afrique du Sud...

Nous avons été en mesure de coordonner la solidarité internationale avec la Fédération Allemande des travailleurs de la métallurgie, I.G. Métal, et d'obliger la compagnie à céder.

Ce fut l'une des plus grandes victoires jamais remportées par les travailleurs noirs en Afrique du Sud.

Comprenez-moi bien.

Les grèves sont gagnées sur le lieu de production et par un dur travail d'organisation à l'intérieur de l'usine.

A Genève ou à Paris, nous ne pouvons pas gagner des grèves qui sont menées en Afrique du Sud ou en Asie.

Mais, grâce aux messages de soutien de la F.G.M.-C.F.D.T., ainsi qu'à la généreuse réponse de votre syndicat aux appels à l'aide financière, le travailleur qui fait partie des piquets de grève isolés à des milliers de kilomètres de Paris ou de Genève sait qu'il n'est pas seul.

Il sait qu'il fait partie de la fraternité du syndicalisme international.

Cela n'a jamais été aussi clairement démontré que dans le merveilleux soutien que les travailleurs de France ont apporté à leurs camarades de Pologne...

... Les travailleurs de Pologne ont frappé un grand coup pour la liberté syndicale et pour les droits des travailleurs et c'est l'un des plus importants événements qui soient survenus pour la classe laborieuse durant ce siècle...

... Ils ont donné un signe d'espoir aux travailleurs qui luttent partout dans le monde pour former des syndicats indépendants et démocratiquement responsables, dans des conditions de répression...

... Il y a deux semaines, le Comité exécutif de la F.I.O.M. a approuvé un programme en dix points pour venir en aide et soutenir le nouveau syndicat polonais...

... Le Comité exécutif a également convenu d'accroître notre programme de formation pour les syndicats dans les pays en voie de développement et nous allons accélérer notre programme de formation en matière d'hygiène et de sécurité pour le tiers monde...

... Nos regards se tournent maintenant vers le 25<sup>e</sup> Congrès mondial de la F.I.O.M. qui se tiendra à Washington en mai, deux semaines après le résultat des élections présidentielles.

Ce sera là une occasion importante de réaffirmer, au niveau mondial, notre attachement aux valeurs syndicales fondamentales que sont la coopération, la fraternité, la justice sociale et le progrès, les quatre pierres angulaires de la F.I.O.M....

# Intervention de Hubert THIERRON

## Secrétaire général de la F.E.M.



Chers Camarades,

En cette période difficile de crise économique et sociale avec ses restructurations sauvages, son chômage qui s'accentue et l'inflation qui persiste, avec le durcissement des attitudes patronales et l'incompréhension de beaucoup de gouvernements face aux revendications syndicales.

L'intérêt bien compris des travailleurs et de leurs organisations syndicales doit consister à renforcer la coopération et la solidarité au-delà des frontières pour créer un contre-pouvoir syndical efficace et un rapport de forces qui nous soit à nouveau favorable.

Car au-delà des spécificités nationales, la crise et les restructurations, en se développant, ne font que rendre plus semblables et plus proches les conditions de travail et de vie des salariés de toute l'Europe occidentale...

Ce patronat profite du désenchantement général pour essayer de reprendre aux travailleurs ce qu'il avait dû leur consentir dans la période précédente.

Le syndicalisme est lui-même victime des changements qu'effectuent la classe ouvrière. Il se retrouve pris entre les mâchoires d'une critique contradictoire. D'un côté on l'accuse d'avoir trop demandé, de l'autre on lui en veut de n'en pas faire assez !

Cette amertume, même si elle est entretenue par les milieux patronaux et la presse conservatrice vient également du marché du travail, il ne faut pas se le cacher.

Alors, que faut-il faire... ?

... Nous n'avons qu'une seule certitude qui s'est dégagée, unanimement lors du dernier congrès de la F.G.M. le mois der-

nier à Copenhague, c'est qu'il importe de développer des actions conséquentes de toutes nos organisations affiliées.

Pour imposer des modifications conséquentes des politiques économiques et sociales actuelles et contribuer à dégager des alternatives conformes aux intérêts des travailleurs.

Et pour permettre d'orienter la construction européenne vers une perspective plus démocratique et sociale, au service de l'ensemble des populations.

La poursuite de ces objectifs implique pour la F.E.M. et ses organisations affiliées :

- la mise en commun des analyses de situation de chaque pays, la confrontation sur les revendications défendues, sur les méthodes d'action employées et sur les résultats obtenus ;

- le développement de réflexions et de recherches permettant d'aboutir à des analyses et revendications communes, particulièrement en ce qui concerne le plein emploi et les politiques sectorielles ;

- la recherche commune de pratiques d'action adaptées à l'échelle européenne et l'harmonisation des positions syndicales à défendre face aux institutions européennes, et aux organisations patronales constituées au niveau européen...

... Une amélioration durable de la situation de l'emploi suppose une relance de la demande axée sur les besoins traditionnels non satisfaits et sur les nouveaux besoins liés à la qualité de la vie et aux services collectifs. Cela implique la recherche d'une autre croissance.

L'interdépendance de nos économies, la multitude des besoins non couverts et les

immenses problèmes de développement que la commission Nord Sud a mis en relief, exigent d'urgence des actions concertées au niveau européen et mondial, et demandent davantage de volonté politique de la part de nos gouvernements et des institutions européennes. Une telle politique aurait finalement un autre avantage, celui de renforcer la paix et de substituer à la logique de l'affrontement permanent, qui domine nos relations internationales, celui de la recherche d'un ordre mondial plus stable basé sur la réduction progressive des inégalités entre les nations...

... Le contrôle du développement et de l'introduction de nouvelles technologies, notamment micro-électroniques — et leurs effets sur l'emploi et les conditions de travail se présentent pour le syndicalisme comme une nouvelle donnée, qui accentue nos problèmes d'emploi.

Les conditions de travail, l'organisation du travail, les mutations technologiques, l'informatisation des entreprises sont des domaines où les travailleurs dans la plupart de nos pays, restent profondément subordonnés aux décisions de l'employeur.

Si nous acceptons l'évolution technologique, nous voulons par contre qu'à chaque étape de son développement les problèmes réels des travailleurs soient pleinement pris en considération...

... D'où aussi toute l'importance qu'il convient d'accorder à la réduction de la durée du travail dont les métallos d'Europe ont fait une revendication prioritaire...

Malgré le refus patronal, bon nombre de nos organisations affiliées ont pu multiplier les précédents au niveau des branches, régions et pays.

Dans les pays scandinaves des réductions d'horaires ont été obtenues pour les ouvriers postés et les congés ont été allongés. En République Fédérale d'Allemagne, plus de 60% des sidérurgistes (travailleurs postés et âgés) font dorénavant en moyenne moins de 39 heures par semaine et, à partir de 1983, tous les travailleurs auront droit à six semaines de congés. Aux Pays-Bas, les résultats obtenus portent, entre autres, sur l'abaissement de l'âge de

la retraite, l'allongement des congés et la récupération des heures supplémentaires. En Belgique, la plupart des entreprises de la métallurgie pratiquent un horaire de 38 heures par semaine. En Italie le dernier accord conclu prévoit 40 heures de réduction annuelle de la durée du travail et cinq jours de repos supplémentaires. En Grande-Bretagne, la réduction à 39 heures de la durée hebdomadaire du travail sera effective à partir de novembre 1981.

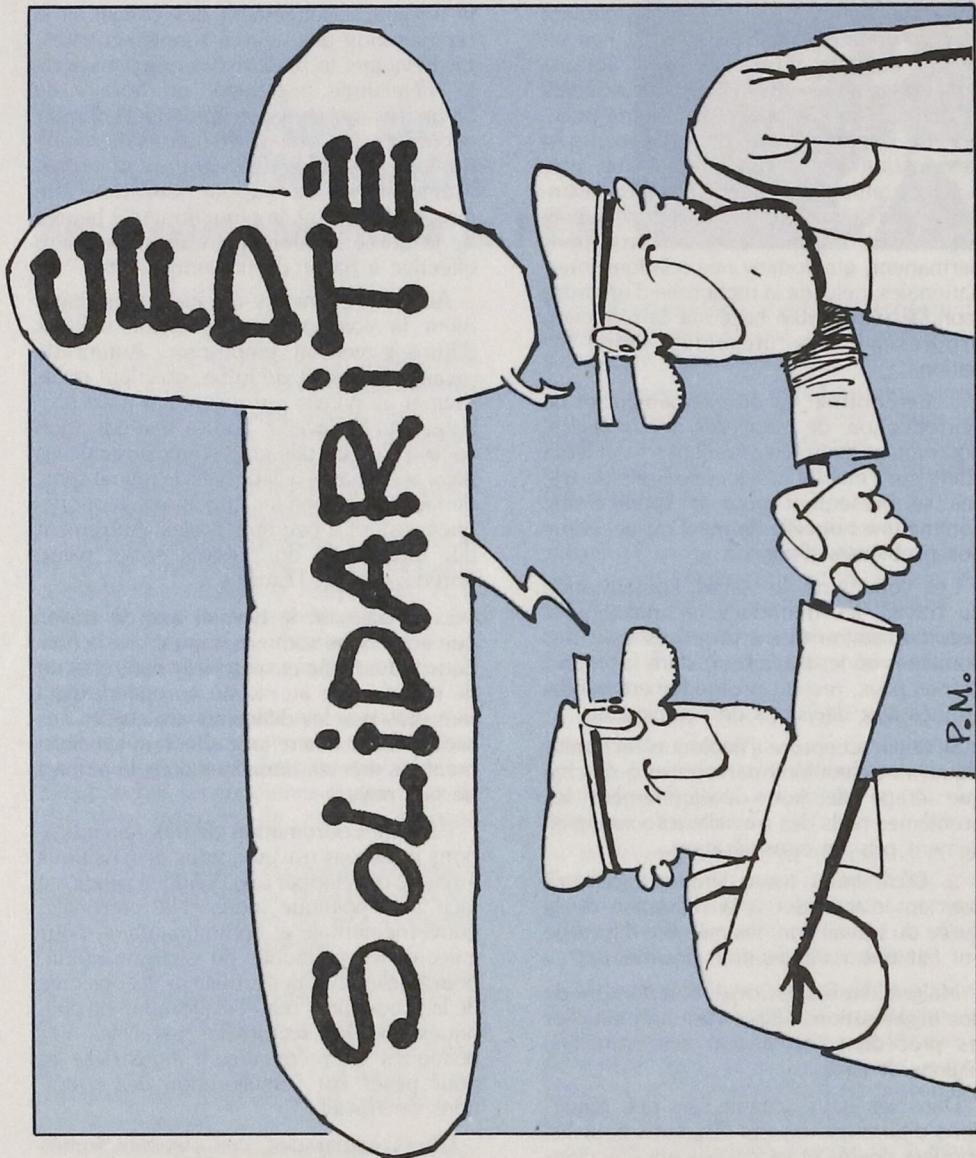
Autant d'exemples qui indiquent clairement la voie que les syndicats métallos d'Europe veulent emprunter. Autant de revendications et de luttes qu'il faut coordonner au niveau européen, car il est probable qu'à l'avenir toute revendication sociale d'un certain coût supposera que les pays avoisinants aillent dans le même sens, de façon à ce que les conditions économiques restent à peu près égales. Autrement dit, une partie du progrès social passe dorénavant par l'Europe...

... Finalement le dernier axe de travail que nous nous sommes imposé vise la politique industrielle et sectorielle dans chacun de nos pays et au niveau européen, d'autant plus que les difficultés auxquelles ces secteurs ont à faire face affectent sensiblement les mêmes domaines dans la plupart de nos pays.

Par une coordination de nos revendications et de nos travaux, nous devons nous atteler à développer une politique syndicale face à la politique industrielle patronale, gouvernementale et communautaire, pour infléchir les politiques de restructuration, pour enclencher des luttes sur les objectifs de la production, pour l'élaboration de politiques sociales sectorielles parallèles aux politiques de reconversion industrielle et pour peser sur l'amélioration des conditions de travail.

Chers camarades, ces objectifs limités mais ambitieux ne peuvent être isolés morceau par morceau si tous ensemble nous nous mettons à la tâche.

C'est pourquoi également à l'avenir la F.E.M. aura besoin peut-être plus que par le passé, du soutien fidèle et dynamique, mais aussi critique et exigeant de la F.G.M. - C.F.D.T. ....



En ce moment, plus que jamais

**SOLIDARITÉ**  
avec

**Solidarbü**

# **LES FONDS D'ASSURANCE FORMATION DES SALARIÉS DES P.M.E.**

Les Fonds d'Assurance Formation (F.A.F.) ont été prévus par la loi de 1971 sur la formation professionnelle continue. Ce sont des institutions paritaires dont le rôle consiste à collecter tout ou partie de la contribution des entreprises adhérentes pour les redistribuer suivant les règles qu'ils se sont données. Pour un employeur, le versement à un Fonds d'Assurance Formation (F.A.F.) constitue un des moyens légaux pour s'acquitter de sa contribution obligatoire de 1,1% (moins de 0,2% détourné par l'Etat à la source, pour alléger ses charges du pacte pour l'emploi des jeunes) de la masse salariale pour la formation continue.

## **Une convention négociée**

Le F.A.F. est créé par convention entre un ou plusieurs employeurs groupements professionnels ou interprofessionnels d'une part et une ou plusieurs Organisations syndicales représentatives.

Il existe deux types de convention, soit la convention cadre à laquelle chaque entreprise est libre d'adhérer ou non, soit la convention collective dans laquelle les signataires engagent leurs adhérents et qui de surcroît peut être étendue.

La Convention instituant un F.A.F. fixe les grandes lignes de la gestion et

renvoie pour les modalités pratiques à des statuts.

Le F.A.F. reçoit les versements des entreprises adhérentes conformément à la décision de celui-ci. En général il fixe un versement minimum, lequel peut bien entendu être dépassé (les entreprises de moins de dix salariés, bien que non soumises à la contribution obligatoire de 1,1% peuvent adhérer à un F.A.F.).

### **Une particularité importante**

Une des particularités des F.A.F. est de pouvoir mutualiser une partie des versements qu'ils recueillent, c'est-à-dire d'utiliser suivant la politique du F.A.F. les fonds reçus des entreprises adhérentes.

Il peut exister des F.A.F. d'entreprises, professionnels et interprofessionnels.

La formule des F.A.F. a, comme d'autres d'ailleurs, des avantages et des inconvénients mais, à l'heure actuelle, elle est probablement la moins mauvaise des formules. Elle permet, sous certaines conditions et dans certaines limites, aux travailleurs en demandes individuelles de congé formation, d'avoir la garantie de maintien de leur salaire et la prise en charge des frais de formation.

### **L'A.F.O.S.-P.M.E.**

Le F.A.F. national et interprofessionnel des salariés des P.M.E. est dénommé A.F.O.S.-P.M.E. Ce fonds est décentralisé en sections régionales appelées A.G.E.F.O.S. - P.M.E. qui agissent par délégation.

Fondé en juillet 1972 par la C.G.P.M.E. et les Confédérations C.F.T.C. - F.O. et C.G.C. en cachette des Organisations C.F.D.T. et C.G.T., ce Fonds s'est trouvé contraint par ces deux dernières de négocier avec elles une nouvelle Convention qui fut signée par les cinq Confédérations en juin 1973. Elle fut révisée en juillet 1979. Il s'agit d'une convention cadre.

A cette convention s'ajoutent des statuts nationaux et pour chaque section régionale des statuts régionaux. Ces derniers sont élaborés à partir de statuts types et signés par les Unions Régionales des Confédérations signataires de la Convention.

### **Les objectifs de l'A.F.O.S.-P.M.E.**

L'A.F.O.S.-P.M.E. doit répondre aux objectifs suivants :

- satisfaire d'une manière en même temps souple et efficace, à la fois les besoins des entreprises et les aspirations et droits des salariés en matière de formation professionnelle continue et d'éducation permanente, en développant notamment dans le Fonds d'Assurance Formation la solidarité interprofessionnelle et interrégionale;
- mettre à la disposition des salariés un large éventail d'actions de formation choisies paritairement au mieux des intérêts de l'une et l'autre partie;
- alléger la tâche des entreprises dans l'accomplissement de leurs obligations de formation professionnelle et la gestion des sommes qu'elles doivent y consacrer;
- favoriser au sein des entreprises une meilleure consultation entre les dirigeants et les représentants de salariés, ou à défaut les salariés eux-mêmes, sur l'utilisation des fonds et le choix des actions de formation;
- assurer aux employeurs et aux salariés une information facilitant les choix en matière de formation et leur permettant de mieux connaître en même temps que leurs droits et leurs devoirs, les conditions d'utilisation du Fonds d'Assurance Formation par leur entreprise.

Le Fonds a pour objet :

- de définir, en fonction des objectifs généraux énoncés dans le préambule, la politique de formation;
- de signer, ou de contresigner avec l'entreprise, des conventions avec les organismes les plus qualifiés pour les

dispenser, en faisant appel à tous les moyens de formation, notamment publics;

- de fournir aux entreprises adhérentes et à leurs salariés parmi les actions qui auront été retenues, celles répondant à leur demande et d'en assurer le financement;
- **d'intervenir dans la préparation, l'exécution et le contrôle des actions de formation** financée par le Fonds; de percevoir et de gérer la contribution financière versée par les entreprises.

### La mutualisation

Elle est obligatoire de la façon suivante et à deux niveaux:

#### AU PLAN RÉGIONAL:

Un Fonds commun régional est régi ainsi:

Les ressources de ce Fonds proviennent, soit de la mise en commun des excédents non utilisés par les adhérents après expiration de leurs droits de tirage, soit de prélèvement à la source sur les contributions versées, soit des deux formules à la fois.

Le montant du prélèvement à la source est fixé chaque année par les conseils d'administration des sections régionales dans le cadre d'un plafond de 10% du montant des contributions versées individuellement par chaque adhérent.

Ce prélèvement a pour but de satisfaire aux objectifs ci-après:

- d'une part et en priorité à l'exercice du droit au congé formation des salariés des entreprises adhérentes;
- d'autre part aux demandes de dépassement des droits de tirage, au financement d'actions d'intérêt général prévues dans le préambule, ainsi qu'à la sauvegarde de l'emploi des salariés des entreprises adhérentes.

La prise en charge de ces actions de formation (congé individuel de formation — actions générales — dépassements de droit de tirage — sauvegarde de l'emploi) doit comprendre le coût de la formation ainsi que la rémunération,

les charges sociales y afférant et les frais de transport et d'hébergement.

#### AU PLAN NATIONAL

Un Fonds d'Intervention National finance les actions d'intérêt général décidées au plan national par le Conseil d'Administration du Fonds. Le montant des ressources de ce Fonds, ainsi que leur affectation sont fixés chaque année par le Conseil d'Administration du Fonds. Actuellement ce montant est de 0,70 % des contributions reçues.

### La formation

La préparation et le suivi des programmes de formation professionnelle continue sont de la compétence:

- du Conseil d'Administration du Fonds pour ce qui relève de l'utilisation du Fonds d'Intervention National;
- du Conseil d'Administration du Fonds et de ceux des sections régionales concernées par ce qui relève d'actions interrégionales et de branches professionnelles;
- des Conseils d'Administration des Sections régionales pour tout ce qui relève de leur responsabilité financière et territoriale.

Les sections régionales prennent toutes dispositions nécessaires pour obtenir des entreprises adhérentes les éléments d'information suffisants sur leurs actions de formation et notamment:

- l'origine de l'action (initiative de l'employeur dont plan de formation, congés individuels de formation);
- le type de stages, le contenu des programmes, la durée, le coût et la sanction de la formation.

### Le fonctionnement

L'adhésion des entreprises se fait pour une durée triennale. Le versement ne peut être inférieur à 35 % du montant de la contribution obligatoire de l'entreprise au titre de la formation professionnelle. L'adhésion et les versements annuels doivent être accompagnés

d'un procès verbal de la consultation entre l'employeur et les représentants des salariés ou à défaut les salariés eux-mêmes.

L'instance politique de l'A.F.O.S.-P.M.E. est le C.A. et par délégation le Bureau. Il en est de même au plan des Sections régionales, les A.G.E.F.O.S. Une Commission Nationale Formation et des Commissions Régionales Formation ont été instituées.

Il s'agit d'organes techniques dont la mission est de suivre pour les C.A. et sous leur responsabilité tout ce qui concerne la formation. Chaque année se tient une Assemblée Générale dans chaque A.G.E.F.O.S. et une Conférence Nationale au plan de l'A.F.O.S. Ces instances sont consultatives.

Les C.A. nationaux et régionaux doivent assurer par un budget aux organisations signataires de la Convention les moyens nécessaires au bon fonctionnement du paritarisme.

Il existe actuellement 17 A.G.E.-F.O.S. La C.F.D.T. est partie prenante dans 14.

### **L'A.F.O.S.-P.M.E. en chiffres**

L'A.F.O.S. - P.M.E. est le F.A.F. interprofessionnel le plus important. Pour l'ensemble des F.A.F. il se classe deuxième après le F.A.F. du bâtiment (G.F.C. - B.T.P.) qui découle d'une Convention Collective.

Les chiffres de 1980 n'étant pas encore connus avec précision nous donnons ceux de 1979 :

— Contribution des entreprises : 94 235 000 F soit 28 % de plus qu'en 1978.

Espérance 1980 : 118 000 000 (+ 25 % sur 1979).

7 120 entreprises, comprenant 286 000 salariés, sont adhérentes.

Ces entreprises se répartissent ainsi suivant leur taille :

● plus de 500 salariés : 0,3% ( 19 300 salariés)

- de 50 à 499 salariés : 17,3% (133 300 salariés)
- de 20 à 49 salariés : 40,5% ( 91 500 salariés)
- de 10 à 19 salariés : 39,3% ( 40 000 salariés)
- moins de 10 salariés : 2,6% ( 1 780 salariés)

— 22 320 stagiaires ont bénéficié de 1 201 000 heures de formation soit une durée moyenne de stage de 54 heures, 86 % de la formation étaient des actions d'entretien et de perfectionnement des connaissances. 70 % des stagiaires étaient des hommes et 30 % des femmes. 35 % des Agents de Maîtrise, techniciens et cadres et 65 % des autres catégories.

Les heures de stages se répartissent pour 26 % dans le secteur public et 74 % dans le secteur privé.

Le nombre de congé formation détecté a été de 41 (9 en 1978) avec une durée moyenne de stage de 757 heures.

— Les dépenses de formation se sont élevées à 64 000 000 F.

### **Un instrument de promotion pour les salariés**

Des Chambres de Commerce et d'Industrie pèsent ici ou là sur le F.A.F. des P.M.E., comme sur d'autres d'ailleurs. Néanmoins, celui-ci progresse dans la voie de l'indépendance vis-à-vis de ce type d'établissement public composé et géré uniquement par des patrons.

La possibilité pour les travailleurs de participer au contrôle de la politique de formation continue par le truchement des représentants de leurs Organisations syndicales est d'un grand intérêt. Elle permet aussi de donner un contenu réel au droit du travailleur à la formation professionnelle et tout spécialement au congé formation en finançant les frais de stages et les rémunérations. En effet, le congé formation ne doit pas donner lieu pour le salarié à une

contrainte matérielle. C'est pourquoi, il doit se dérouler dans les mêmes conditions, qu'une formation réalisée dans le cadre du plan de formation, c'est-à-dire gratuitement.

La gratuité de la formation d'une part, la possibilité de contrôler les stages d'autre part, sont deux éléments susceptibles de contribuer concrètement, efficacement à la promotion des salariés.

### **Un moyen de prise en charge syndicale des P.M.E.**

Les salariés, dans leur majorité, travaillent dans les petites et moyennes entreprises. C'est là, en général, que le syndicalisme y est le moins fort, c'est là en général que les salaires sont les plus bas et les conditions de travail les plus mauvaises. C'est là, dans l'ensemble, que la liberté syndicale y est la plus bafouée.

Outre la promotion individuelle à laquelle la formation continue peut concourir, l'action dans le domaine de la formation peut aussi susciter la prise de conscience collective et faciliter l'implantation et le développement du syndicalisme dans les P.M.E. L'information des salariés par le F.A.F. sur leur possibilité de formation, la création et le développement d'actions spécifiques de formation peuvent être des moyens d'éveil non seulement à la formation mais bien au-delà.

Les textes contractuels sur lesquels reposent le Fonds d'Assurance Formation des Salariés des petites et moyennes entreprises sont importants. Pour ne pas servir d'alibi ou de caution à une politique patronale de formation nous devons continuer à investir en militant dans l'A.F.O.S. et les A.G.E.-F.O.S. — P.M.E. et faire mettre à la disposition de ceux-ci, les moyens nécessaires à l'accomplissement de leur responsabilité: faire passer dans les faits les objectifs et la finalité formation que se sont assignés paritairement le patronat des P.M.E. et les Organisations syndicales.

## **SOMMAIRE**

### **Pages**

- |   |       |
|---|-------|
| ● Réforme de la Médecine du Travail                         | 2-6   |
| ● 1 <sup>er</sup> mai vu par un dessinateur                 | 7-10  |
| ● Espagne   | 11-12 |
| ● Dossier: Départ à 56 ans et 2 mois                        | 13-20 |
| ● Le chant des ouvriers                                     | 21    |
| ● 38 <sup>e</sup> Congrès fédéral Intervention de H. REBHAN | 22-23 |
| ● Intervention de H. THIERRON                               | 24-25 |
| ● Les fonds d'assurance formation                           | 27-31 |

- **BULLETIN DU MILITANT**  
F.G.M.-C.F.D.T.
- **Rédaction, diffusion,**  
**administration :**  
5, rue Mayran - 75009 PARIS  
Tél. 247.74.00
- **Le directeur de la publication :**  
Jean LAPEYRE
- **Composition et Impression :**  
Est-Imprimerie,  
Z.A.C. Tournebride  
57160 MOULINS-LÈS-METZ
- **Abonnement: 123 F par an.**
- **C.P.P.A.P. N° 636 D 73**  
2/1163

