

bulletin

du militant

ISSN 0395 4323

FÉDÉRATION
GÉNÉRALE
DES MINES ET
DE LA MÉTALLURGIE

N° 319 - Juin 1988

Éditorial

ACCORD GARAGES:

Un plus pour la syndicalisation

« Un très bon accord pour tous les salariés des garages ». « Ils ont osé signer » « Pas touche à ma prime d'ancienneté ».

Ce sont des différentes réactions dans notre fédération suite à la signature de la F.G.M.M. de l'avenant n° 14 à la convention collective des garages. En effet, la branche garages, après 4 années de négociations et de débats, s'est prononcée pour la signature.

Seule l'équipe garages Bretagne était réservée sur le fait qu'il n'y avait pas de progrès réel sur la formation. Pour eux, l'échange de la prime d'ancienneté contre de la formation pour tous, avec prime et évolution de carrière liées à cette formation, aurait dû être plus clair.

Certes des imprécisions sur la formation existent, mais la branche garage et le B.F., conscients qu'il faut être vigilants sur l'application de l'accord, ont estimé que le contenu de l'accord constituait une avancée importante pour cette branche :

- une augmentation des salaires minima de 10 à 12 % au 1.7.88, qui concerne près de la moitié des salariés ; un seul exemple : tous les salariés du Sud-Ouest vont, le 1.7.88, avoir une augmentation de salaire de base. La nouvelle grille employés-ouvriers démarre à 4800 F et va jusqu'à 5500 F ;

- la prime d'ancienneté est maintenue et revalorisée jusqu'en juin 1991 pour les salariés de plus de 3 ans d'ancienneté ;

- le capital fin de carrière est augmenté de près de 70 %, il est calculé selon le nombre d'années effectuées dans la profession et non plus dans la dernière entreprise.

Salaires, emploi, syndicalisation...

LA C.F.D.T. AU CŒUR DE L'ACTION

Les 20-21 et 22 avril 1988 à Bierville, s'est tenu le premier Conseil national fédéral mis en place après le Congrès d'Angers.

Même si la participation fut insuffisante, ce C.N.F. a bien joué son rôle d'échange entre les structures horizontales et verticales de notre fédération. Il a permis de découvrir ou de mesurer les différentes réalités, les différentes pratiques, les différentes expériences ou approches des branches, des inters et des U.M.M.

Permis de mesurer la richesse de l'organisation, mais aussi la nécessité de nombreux débats et confrontations pour arriver à des positionnements fédéraux.

Il devrait favoriser la prise de conscience de la nécessité d'une confrontation sur le terrain pour une réelle complémentarité de ces structures. En tout état de cause : une somme d'informations considérables apportées par des interventions de qualité et toujours dans un esprit constructif.

Mixité de la C.F.D.T. 4-5

Dossier Intéressement 7-8-9-10

**5^e Congrès de l'U.M.M.
Poitou-Charentes-Limousin** 13

ACCORD GARAGES

(suite)

Une nette amélioration, car un tiers des salariés changent d'employeur chaque année, 50 % ne bénéficient pas de la prime d'ancienneté et l'ancienneté moyenne est de 6 ans ;

- chaque salarié a la possibilité de suivre un stage de formation professionnelle tous les 2 ans ;

- une prime de formation-qualification est mise en place. La Commission Nationale Paritaire attribuera un nombre de points à chaque stage selon des critères qui seront prochainement négociés.

Pour cela deux négociations sont prévues avant le 1.7.88, la F.G.M.M.-C.F.D.T. demandera également une classification supérieure, et l'agrément des stages constructeurs-fournisseurs.

Parallèlement à cette négociation sur la formation, un nouveau projet d'avenant à la convention collective est soumis aux organisations syndicales. Il concerne la création d'un comité national C.H.S.C.T.

Va-t-on voir une revendication C.F.D.T. satisfaite ? En effet, depuis de nombreuses années la F.G.M.M.-C.F.D.T. avait proposé la création de C.H.S.C.T. départementaux pour tous les petits garages, et la possibilité de formation pour les élus C.H.S.C.T.

La poursuite d'une politique contractuelle dans ce secteur avait été un élément de la décision de la signature, qui semble se vérifier avec ce projet d'avenant.

Dans ce secteur, comme dans beaucoup d'autres, ces accords négociés ne pourront être qu'un outil de syndicalisation que si tous les syndicats les popularisent et les exploitent.

En effet, les meilleurs accords seront ceux qui augmentent notre nombre d'adhérents.

Il est vrai que dans ce secteur de P.M.E. le syndicalisme est faible, et il faut bien le reconnaître nous sommes absents dans de nombreux garages.

Nous aurions pu assister sans broncher, rester observateur devant ce qui s'opère, entraînant ainsi une inégalité de traitement face à l'emploi, mais face aussi aux acquis de l'action syndicale pour ces travailleurs des P.M.E.

Rester figés, se désintéresser de la déréglementation sauvage, laisser l'emploi se faire et se défaire aux seuls bons vouloirs du patronat, ne pas tenter de donner un « plus » aux P.M.E., n'est pas notre ambition, n'est pas notre conception de l'action syndicale.

Au contraire le syndicalisme doit être partout présent. Notre priorité de syndicalisation des P.M.E. prend ici tout son sens...

Les points dominants des interventions :

- La poursuite des difficultés et de la dégradation de l'emploi dans tous les secteurs de la Métallurgie, des Mines et du Nucléaire ;

- un contexte un peu particulier de repositionnement des entreprises dont les O.P.A. sont un des éléments marquants avec la difficulté de cerner les volontés industrielles ou financières qui se cachent derrière ;

- une recrudescence des conflits sur les salaires ;

- une volonté plusieurs fois exprimée d'une prise en charge des problèmes d'emploi (en terme de politique industrielle) au niveau de la branche.

Relativement peu de chose dans ce domaine au niveau des bassins d'emplois ;

- une volonté d'investissement de la C.F.D.T. dans les C.C.T. et dans les C.P.T.E. avec des résultats divers, mais quelque chose de significatif au niveau de l'implication dans ces lieux paritaires et une volonté de les privilégier ;

- une différenciation de traitement des salariés cadres et non cadres, allant même jusqu'au 2^e collègue, au niveau des augmentations des salaires et plus globalement de l'ensemble du statut. Un problème qui nous est posé, compte tenu de l'évolution sociologique du salariat et de la part croissante de ces salariés dans les entreprises.

Les éléments nouveaux de la période

Globalement une mobilisation des métallos supérieure à celle qu'on a pu connaître ces dernières années sur les salaires, sur l'emploi. Une C.F.D.T. partie prenante de cette mobilisation et très souvent à l'initiative.

De nombreuses actions sur les salaires sous différentes formes (grève totale - débrayage). Actions, également auprès des chambres patronales par rapport aux salaires et à l'emploi. Chose qu'on n'avait pas connue depuis longtemps.

Conflits sur les salaires principalement basés sur une opposition des salariés, à la politique d'individualisation des salaires mise en place par les patrons sous diverses formes.

Volonté de maîtriser la répartition des augmentations (somme uniforme, accroître la part des augmentations générales, etc.).

Des difficultés de positionnement par rapport à l'intéressement et des attitudes diverses se font jour, difficultés d'expliquer nos positions aux salariés entre notre souci de financement de la protection sociale et ce que l'intéressement représente pour les salariés.

Pas forcément nouveau, mais plus généralisée, l'implication de la C.F.D.T. dans les conventions de conversion (C.G.P.S. - Cellule de conversion avec un réel travail de popularisation et des résultats quelquefois intéressants au niveau du taux d'adhésion à une convention de conversion).

Dans ce domaine, des résultats reconnus par les salariés.

Par ailleurs, une volonté réelle de nos équipes de définir une ou des politiques industrielles au niveau d'une branche pour davantage d'efficacité.

Une question reste posée : articulation possible avec notre prise en charge des problèmes d'emploi au niveau du bassin d'emploi. Peut être des éléments de réponses avec les sessions « politique industrielle » de la Fédération, décentralisées au niveau des régions.

Phénomène de la recomposition des tissus industriels et de notre capacité à regarder les modifications qui s'opèrent dans ce domaine : lien direct avec notre implantation dans les P.M.E.

Une accentuation importante de la répression syndicale :

Licenciement dans le cadre de plans sociaux. Des actions C.F.D.T. qui permettent de limiter les dégâts, mais une forte tendance à l'accentuation de la répression syndicale. Revenu plusieurs fois, le problème de la Formation Professionnelle Continue et la volonté de la C.F.D.T. de s'impliquer dans la négociation des plans de formation. (Domaine qui devient une priorité).

Autre aspect important dans le type de débat que nous avons eu : **l'importance de la syndicalisation**, revenue par le biais de Somilor, de ce que nous représentons en adhérents dans les différents

groupes et à plusieurs reprises par la création de nouvelles S.S.E. De même l'importance de la formation syndicale a été largement soulignée : à noter que la fédération met sur pied une formation des responsables des syndicats qui représente un investissement lourd et dont la mise en œuvre est prévue pour 89.

Au sujet de l'information rapide : des demandes dans ce sens là, pas simplement à partir de la fédération. Des B.M. télécopiés seront réalisés prochainement sur la négociation C.N.P.F. et sur négociations garages.

Ce qui est revenu avec insistance

Le point qui semble revenir le plus souvent, c'est la nécessité de prise de position de la Fédération sur un certain nombre de sujets en matière de politique revendicative et notamment sur :

- la politique salariale,
- les classifications,
- l'emploi sous l'angle de la politique industrielle au niveau des branches.

Sur ces points, il y a un certain nombre de réflexions en cours dans différentes structures de l'organisation, dans les groupes de travail fédéraux, pour déterminer une position fédérale.

Sur les classifications, un certain nombre d'expériences semblent intéressantes : important d'en avoir connaissance pour enrichir la réflexion fédérale.

Relations

Inter/U.M.M./Syndicats

Les uns et les autres ont noté des insuffisances qui portent globalement préjudice à notre action collective. Il y a quand même des réalisations :

- des militants d'Inters impliqués dans les syndicats et U.M.M.,
- des informations d'Inters aux U.M.M. concernées par des implantations d'établissements, de groupes.

Peut-être des choses à creuser :

- par exemple, en matière de politique industrielle sur l'articulation entre la prise en charge au niveau de la branche et du bassin d'emploi ;
- également par des relations Inter/U.M.M. sur des actions concrètes, en terme d'implantation ou de développement, pourquoi pas assorti d'un contrat de développement.

Si l'on est convaincu d'une garantie d'efficacité par un fonctionnement complémentaire, on doit pouvoir trouver des moyens d'améliorer ces relations.

Les accords

On a dénombré une trentaine d'accords dans les diverses interventions :

- modulations - Aménagement du temps de travail ;
- salaires ;
- C.P.T.E.

Importance de faire remonter ces accords à la Fédération pour un relais dans la presse fédérale.

Le 0,2 % du C.E. quelle utilisation ?

Le 0,2 %, sa destination, l'utilisation qui en est faite par le C.E. constituent un enjeu très important pour l'avenir de l'institution, pour son efficacité.

C'est le moyen pour les élus de donner tout son sens à l'action des C.E., de développer la capacité des salariés à intervenir sur leurs conditions d'emploi et de travail.

Le 0,2 % doit assurer au C.E. :

- son secrétariat général (PV) ;
- le fonctionnement des activités d'avis et de contrôle :
 - secrétariat,
 - formation des élus ou responsables,
 - documentation - information du C.E.,
 - téléphone, papeterie, fournitures ;
- l'information des salariés relative aux attributions d'avis et de contrôle ;
- l'appel à experts et conseils.

Définir une politique et un budget pour l'utilisation du 0,2 %, résister à ceux qui prônent le transfert du 0,2 % vers les activités sociales et culturelles, c'est affirmer que le rôle du C.E. et des salariés qu'il représente, pour le contrôle de la marche de l'entreprise, est au moins aussi important que les vacances, le sport, la culture ou la restauration.

La santé économique de l'entreprise conditionne très souvent l'avenir de l'emploi ; les choix d'investissements, les objectifs de productivité ou de production, la politique commerciale auront des conséquences sur l'emploi, les qualifications, les conditions de travail et la formation. Comprendre, suivre les évolutions et intervenir dans tous ces domaines fait partie des missions du C.E. Le 0,2 % est un des moyens. Aux élus de tenir le cap.

(Extrait de Liaison C.E. N° 69 - Mai 88)



MIXITÉ DE LA C.F.D.T.

RÉSOLUTION ADOPTÉE PAR LE CONSEIL
NATIONAL DES 12, 13, 14 AVRIL 1988

Une C.F.D.T. mixte : un enjeu pour notre syndicalisme

La participation massive des femmes au travail est devenue une réalité. Les femmes représentent près de la moitié de la population active. Cette évolution est d'autant plus significative qu'elle n'a pas été entravée par la montée du chômage.

Les femmes veulent travailler pour gagner leur vie, participer à la vie économique et sociale, sans pour autant renoncer à la réussite de leur vie privée et familiale.

C'est un phénomène majeur de notre société. La place et le rôle des femmes dans le travail et la société évoluent de façon significative. Des rapports nouveaux entre hommes et femmes s'affirment, fondés sur l'égalité, l'autonomie et la responsabilité de chacun. Ils sont porteurs de meilleure qualité de vie pour tous.

Cependant, leurs conditions d'emploi - salaires, qualifications, conditions de travail, accès à la formation, déroulement de carrière, formes d'emploi - demeurent spécifiques et le plus souvent inégalitaires au regard de celles des hommes.

Les changements qui affectent le travail appellent un intense effort de formation, d'élargissement des qualifications de tous les salariés. De nouvelles formes d'organisation du travail se construisent.

C'est une occasion à saisir pour rompre avec la division sexuée de l'orientation scolaire et du travail et progresser vers une répartition plus égalitaire entre hommes et femmes.

Ces différentes données confèrent au syndicalisme des responsabilités nouvelles. Elles lui ouvrent des possibilités accrues pour exprimer les aspirations des femmes au travail, formuler et porter leurs revendications pour l'égalité professionnelle, la mixité dans

l'emploi, un meilleur équilibre entre les différents temps de la vie quotidienne des hommes et des femmes.

A cet égard, la présence massive des femmes dans la C.F.D.T., leur participation active à la vie syndicale, leur accès aux postes de responsabilités et aux instances de décision sont, pour toutes les organisations confédérées, des impératifs pour développer et adapter notre syndicalisme.

La C.F.D.T. ne part pas de zéro

Les dispositions particulières prises au congrès de Metz et confirmées à celui de Bordeaux pour améliorer la mixité des instances confédérales se sont révélées positives et efficaces.

Les femmes élues au B.N. ou incluses dans les délégations des fédérations et régions au C.N. y ont pris toute leur place. Leur participation aux instances confédérales ont, en règle générale, conforté leur position dans leur organisation et facilité leur insertion dans celle-ci.

L'impulsion donnée par la confédération à la mixité de ses propres instances a provoqué une sensibilisation des organisations à cette question et conduit une partie d'entre elles à arrêter des mesures améliorant la mixité de leurs propres instances.

Toutefois, des difficultés restent à surmonter ; la vigilance et le ressaisissement s'imposent pour maintenir et conforter la mixité du bureau national.

La non élection, lors de nos deux congrès précédents, de trois secrétaires généraux hommes présentés dans le cadre d'une double candidature conduit des organisations à ne pas utiliser cette mesure par crainte de risques supplémentaires qu'elle fait peser sur l'élection de leur candidat masculin.

La mixité du B.N. est donc menacée. La C.F.D.T. ne peut pas prendre le risque d'un recul à ce niveau. Il faut assurer l'utilisation de la double candidature. A cet effet les fédérations et unions régionales s'emploieront à en expliquer l'enjeu auprès des syndicats.

Faire plus et mieux

Gagner en profondeur la mixité de la C.F.D.T. est notre ambition. Cela suppose une volonté collective affirmée de toutes les organisations de la C.F.D.T., une préoccupation constante des responsables, la mise en œuvre de mesures spécifiques et de moyens d'accompagnement pour faciliter et réussir l'insertion des femmes à tous les échelons de l'organisation.

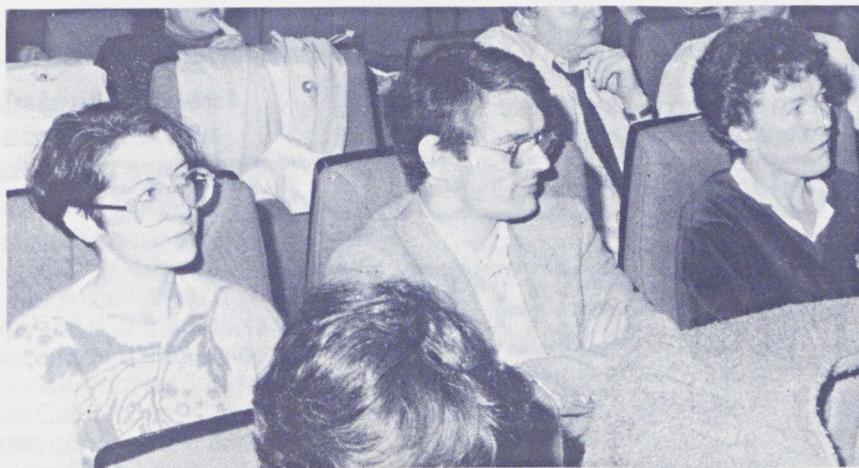
Acet effet, le Conseil national retient trois objectifs prioritaires sur lesquels les organisations C.F.D.T. concentreront leurs efforts : plus de femmes adhérentes, plus de femmes en situation de responsabilité, plus de mixité dans les instances.

La syndicalisation massive des femmes est indispensable au développement de la C.F.D.T., elle permettra de connaître et appréhender la diversité de leurs situations de travail et d'emploi, pour saisir leurs aspirations et élaborer les revendications adaptées. Penser la syndicalisation au féminin doit devenir une réalité chez tous les responsables du développement de la C.F.D.T.

L'inégalité d'accès aux responsabilités syndicales entre hommes et femmes se manifeste dès la section syndicale et s'accroît considérablement au fur et à mesure que la responsabilité syndicale s'exerce loin du lieu de travail.

Pour changer cet état de fait, il convient :

- d'impulser le mouvement de mixité des sections syndicales, des syndicats et des U.D. Des dispositions seront prises pour



assurer et améliorer la présence des femmes dans les fonctions de représentation du personnel, dans les lieux de négociation, dans les organismes paritaires et institutions où siège la C.F.D.T., ainsi que dans les diverses instances et activités syndicales ;

- de conforter et d'élargir la mixité de toutes les instances fédérales et régionales ;

- de doter ces mêmes instances d'une ou d'un « responsable égalité professionnelle et mixité » pour impulser et assurer l'avancée de ces objectifs.

Des orientations ont été prises et mises en œuvre dans toute la C.F.D.T. pour former mieux et plus de militant(e)s d'entreprises à leurs responsabilités, pour développer un syndicalisme qui suscite la participation des salariés et renouveler ses revendications et ses formes d'action. Il y a là une occasion à saisir pour prendre en compte les aspirations et besoins spécifiques des adhérentes et militantes et leur permettre de prendre toute leur place dans la C.F.D.T.

Les politiques de formation syndicale des organisations devront intégrer les dimensions mixité, égalité professionnelle, histoire des femmes dans le mouvement syndical.

La confédération organisera une activité annuelle de formation en direction des femmes nouvellement élues dans les instances fédérales et régionales.

Une charte pour la mixité

Ces décisions du Conseil national seront suivies d'effet si les organisations les prennent à leur compte et les traduisent en objectifs adaptés à leur champ professionnel ou territorial et à l'état d'avancement du processus de mixité en leur sein.

A cette fin, les fédérations et unions régionales se doteront d'ici fin 89 d'une charte pour la mixité.

A partir d'un bilan de leur réalité, cette charte définira les orientations, les priorités et les moyens que chaque fédération ou région s'engage à mettre en œuvre.

Un « guide pour la mixité » rassemblant idées et suggestions sera mis à la disposition par la commission confédérale Femmes.

Un bilan sera effectué en Conseil national dans le courant de l'année 1990.

Une mixité qui se voit

Notre action en faveur de l'égalité professionnelle et de la mixité des responsabilités est peu connue, peu perçue par les salarié(e)s et l'opinion publique. La C.F.D.T. est encore très largement identifiée au masculin. Elle s'efforcera de féminiser son image.

Montrer une C.F.D.T. qui agit avec et pour les femmes, une C.F.D.T. ouverte aux échanges et apports divers, une C.F.D.T. où les femmes sont nombreuses, à l'aise et actives, constitue un plus pour l'image, l'audience et le dynamisme du syndicat.

Dans cette optique, le Conseil national estime nécessaire de renouveler, en 1990 puis périodiquement une initiative confédérale du type d'Actuelles.

L'effort de communication engagé par la C.F.D.T. en direction du grand public donnera lieu à la réalisation de matériels destinés à informer et sensibiliser les femmes salariées.

Egalité professionnelle : des progrès discrets

Le Bulletin du Militant n° 313 d'octobre 1987, vous informait de la possibilité donnée aux entreprises de moins de 200 salariés de passer des contrats pour la mixité des emplois.

Ce contrat est destiné à ouvrir aux femmes l'accès à des qualifications soutenues par des actions de formation.

Cela doit entraîner et faciliter l'embauche, la promotion ou la mutation des femmes dans les P.M.E., vers des emplois plus qualifiés. A ce jour une cinquantaine de contrats ont été signés. Ce qui est peu...

Insuffisant également la signature de plans égalité professionnelle dans tous les secteurs d'activité.

19 plans dans tous les secteurs ont été signés depuis la loi, dont 14 depuis mai 1986.

Par contre quelques sections syndicales C.F.D.T. ont engagé des démarches pour mettre en œuvre des plans d'égalité professionnelle. Ce n'est pas encore la majorité...

Beaucoup de syndicats, de sections syndicales indiquent le bien-fondé de la loi.

Beaucoup d'intentions mais peu de travail syndical sur ce sujet. La loi égalité professionnelle, comme les contrats mixité d'emploi dans les P.M.E. sont des textes utiles, mais sans l'action syndicale ces textes risquent de ne pas prendre vie...

INTÉRESSEMENT

Des accords signés par la CFDT

MCA A MAUBEUGE

Intéressement aux performances de l'entreprise

L'intéressement aux performances de l'entreprise à MCA (Maubeuge Construction Automobile), résulte d'un avenant à un accord plus général du 23 février 1987, qui portait aussi sur les augmentations annuelles et sur les modalités d'allongement des horaires de travail au 1^{er} semestre 1987.

Ces accords ont été signés par la direction de cette filiale

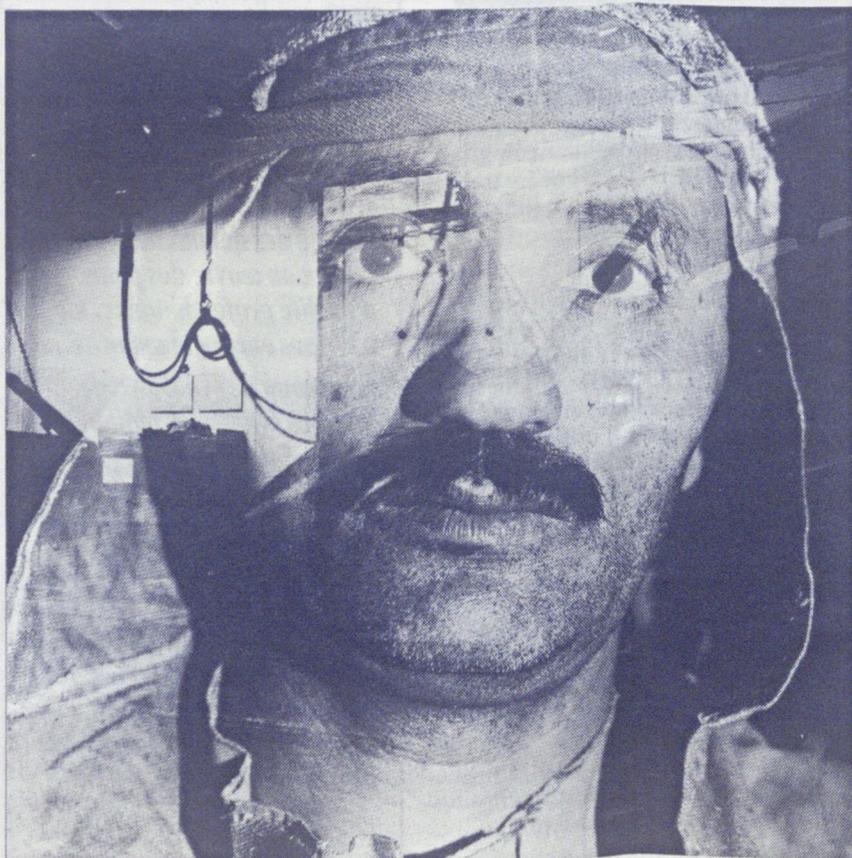
de la Régie Renault et par les syndicats CFDT (majoritaire dans le 1^{er} collège), CFTC et CGC. La CGT ne les a pas signés.

L'accord d'intéressement retient quatre critères (qualité des produits, production réalisée, délais de livraison, niveau des rebuts), conditionnant le versement de quatre primes distinctes.

Trois de ces primes comportent une partie fixe et une partie proportionnelle au salaire de base de chaque salarié pour la part de ce salaire dépassant 8 000 F (l'accord concerne l'ensemble des 2 600 actifs).

La quatrième prime est uniforme. Les objectifs correspondants à ces critères sont fixés pour 1987 et seront réactualisés pour 1988 et 1989. Toutefois, l'accord pourra, à tout moment, être révisé par un avenant « au cas où ses modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration ».

Il représente le montant de 1,125 pour mille du salaire de base, mais la CFDT a fait inclure une clause garantissant un montant minimum. En 1987, ce montant garantissait 1 973 F jusqu'à un salaire de 8 000 F de base mensuelle.



LA MOSELLANNE DE MECANIQUE

Un contrat d'intéressement

- Contrat d'intéressement :
 - pour une durée de 3 ans ;
 - prime collective par semestre (juillet-décembre), maxi 1 650 F uniforme + 0,20 à 0,30 % sur le salaire de base acquis définitivement ;
 - informations et explications en conseil d'atelier ou de service,
 - réunions mensuelles par secteurs et définitions d'actions pour l'amélioration de la productivité ;
 - bilans mensuels en CE.

Ce contrat est signé par CFDT et CGT.

Photo de Didier COCATRIX
Extrait du coffret
« 24 secondes à MCA »

CALOR**Intéressement aux résultats de l'entreprise et aux performances de chaque unité**

Conclu au niveau du comité central d'entreprise, le 22 juin 87, le contrat d'intéressement, concernant les 1 961 salariés de Calor (sous réserve des conditions d'ancienneté), s'applique à partir de l'exercice 1987. Les revenus versés dans ce cadre, pour une durée de 3 ans, peuvent être placés sur un plan d'épargne d'entreprise. Selon le règlement du plan, les membres du personnel peuvent ainsi se constituer un portefeuille de valeurs mobilières et en particulier d'actions de la société Holding contrôlant Calor. En effet, les sommes reçues seront investies en actions SEB SA, dans le cadre d'augmentations de capital réservées aux salariés ou en parts d'un fonds commun de placement composé, pour moitié, d'actions émises par SEB SA, cette société contrôlant le groupe SEB qui comprend aussi Calor et Téfal.

POTAIN**Intéressement aux résultats de l'entreprise**

Chez Potain en mars 1988 la CFDT a signé un accord

d'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise. Cependant, cet accord est à resituer dans le contexte des négociations annuelles dans ce groupe de fabrication du matériel de Travaux Publics (1 500 salariés répartis dans 3 usines). Clayette (Saône-et-Loire), Moulins (Allier), Charilieu (Loire), ainsi qu'au siège Ecully dans le Rhône.

A signaler la présence majoritaire de la C.F.D.T. à Charilieu, 70 % du personnel.

La direction n'entendait rien concéder sur les salaires de base au titre de 1987, et pour 1988 proposait 2 % dont une partie au mérite, 0,6 % pour les ouvriers et 1 % pour les autres.

La négociation appuyée par l'action des salariés a permis d'obtenir :

- un véritable 13^e mois ;
- la prise en charge de la cotisation de la mutuelle par la direction à hauteur de 25 %.

L'accord d'intéressement

C'est donc lorsqu'il est apparu clairement que les discussions sur les salaires étaient closes, que la C.F.D.T. a pris l'initiative de négocier un projet d'intéressement.

Le premier point de désaccord portait pour la C.F.D.T. sur le mode de répartition : la hiérarchie des salaires existe, et que lorsqu'il s'agit de partager une part des profits sous forme d'une prime, celle-ci devrait être la même pour tous. Cependant,

pour tenir compte des intérêts de toutes les catégories, il a été proposé une répartition pour moitié uniforme et pour moitié hiérarchisée. La direction n'a accepté qu'en partie cette demande ; 25 % du montant uniforme, le reste en fonction du salaire.

L'absentéisme était l'autre point de désaccord important pour la C.F.D.T., qui a demandé la suppression de cette clause. La direction a accepté d'exclure des absences les accidents du travail (sauf rechute !), la maternité et l'hospitalisation. La C.F.D.T. a fait observer que pour qu'il n'y ait réellement pas pénalisation dans ces cas là, il fallait que l'intéressement soit calculé sur un salaire reconstitué, ce qui a été accepté.

Enfin, autre amélioration du projet : l'intéressement sera versé à toute personne ayant travaillé au moins deux mois dans l'année (y compris en contrat à durée déterminée).

Sans entrer dans le détail du calcul, prenons un exemple : pour un salaire mensuel brut de 6 900 F (6 320 + 580 d'ancienneté), le montant de l'intéressement sans absence sera pour 1987 de 1 806 F (560 + 1 246).

Deux semaines d'absence représenteraient dans ce cas une pénalisation de 120 F (non appliquée pour 1987).

La direction a par ailleurs publié un document dans lequel elle s'engage unilatéralement à maintenir globalement en masse le pouvoir d'achat, intéressement compris.

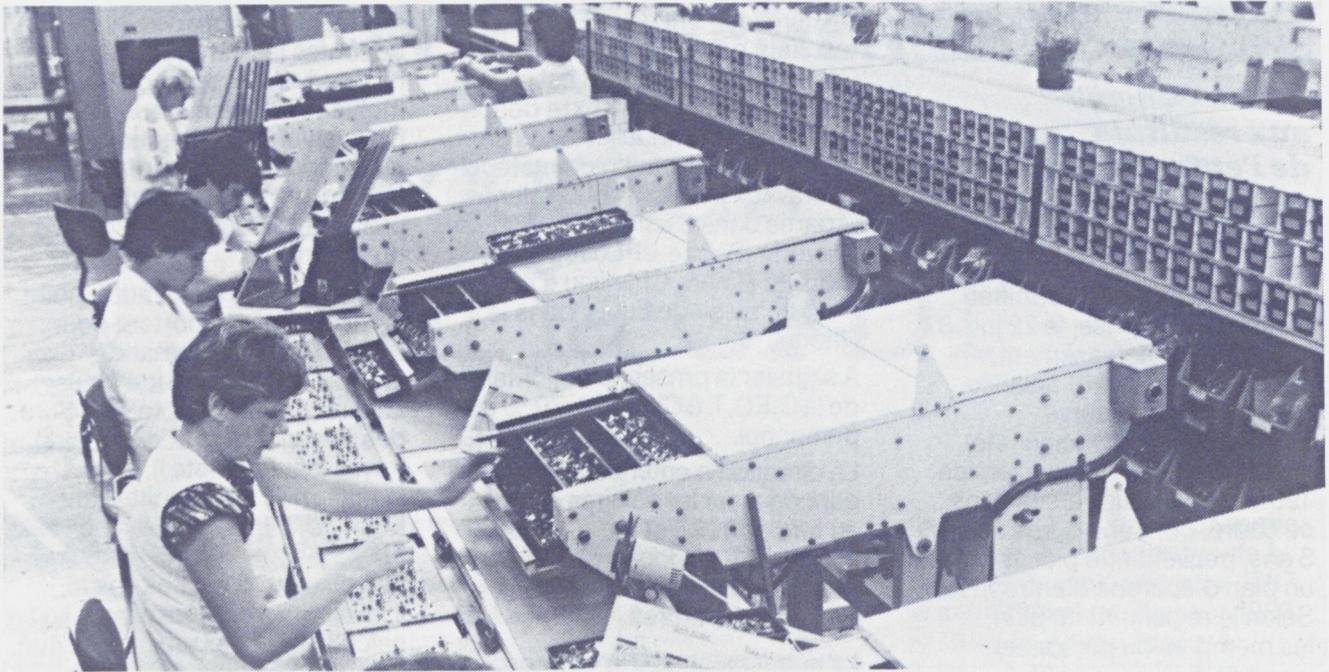
Agenda
guides
pratiques

89

OBJECTIF

Un
exemplaire
par électeur

RÉSERVEZ VOTRE
COMMANDE A L'UD



LA BRANCHE ÉLECTRONIQUE-INFORMATIQUE EST NÉE

Depuis le 7 avril, la Branche « Constructions Electronique et Informatique », est officiellement constituée dans la F.G.M.M. Cette constitution correspondait à une réelle attente des différentes Inters des entreprises de l'électronique et de l'informatique.

Très souvent confrontées aux mêmes situations (emploi, délocalisation, politique à court terme, internationalisation...), les équipes C.F.D.T. souhaitent que la fédération soit à l'initiative de la création d'une structure légère mais opérationnelle permettant :

- des positionnements fédéraux sur les aspects sociaux, industriels et économiques de la branche ;
- une homogénéité des expressions C.F.D.T. au niveau international et principalement européen ;

- une meilleure circulation de l'information entre les différents groupes et entreprises de l'électronique, informatique ;
- une popularisation des propositions C.F.D.T.

La réunion du 7 avril a été l'occasion d'une présentation détaillée de chacun des groupes portant sur :

- les principales activités, les types de produits, les types de métiers et leurs évolutions ;
- l'implantation européenne voire internationale ;
- les principaux accords industriels existants ;
- le statut de l'entreprise ;
- la présence C.F.D.T. en adhérents et en influence électorale ;

- la situation de l'emploi et les perspectives.

Cette réunion a également été l'occasion de décider d'un fonctionnement de la branche qui puisse permettre de répondre aux attentes exprimées par les équipes C.F.D.T.

La constitution de cette branche revêt une importance toute particulière compte tenu de son nombre d'effectifs salariés et de la place de la C.F.D.T. dans les différents groupes (1^{re} organisation dans la plupart des groupes).

En se dotant de cet outil, les équipes C.F.D.T. et la F.G.M.M. devraient pouvoir être plus à même de répondre aux problèmes posés aux salariés de ce secteur et par conséquent, de renforcer l'audience et le développement de notre organisation.

5^e CONGRÈS DE L'U.M.M. POITOU·CHARENTES·LIMOUSIN

Le mercredi 6 avril s'est tenu le 5^e Congrès de l'U.M.M. Poitou-Charentes-Limousin. Une bonne cinquantaine de militants et de militants des syndicats mineurs et métaux de cinq départements, se sont réunis pour débattre des différents points à l'ordre du jour.

Après un premier débat sur l'information au sein de l'U.M.M., il a été adopté l'orientation de la création d'un bulletin d'information interne pour favoriser une connaissance réciproque des différentes réalités et expériences vécues dans les syndicats et sections syndicales de l'U.M.M. Le nouveau conseil élu, aura en charge d'affiner le contenu et de décider de la périodicité de ce bulletin.

Au cours d'un deuxième débat sur les rapports de l'U.M.M. avec les instances fédérales et interprofessionnelles, on a pu se rendre compte de l'implication des militants de l'U.M.M. dans les structures fédérales au travers du B.F.O., du C.N.F. et de plusieurs groupes de travail fédéraux.

Même chose pour l'implication des métaux dans les structures interprofessionnelles puisqu'en plus

de la participation dans les unions départementales, trois militants métaux sont élus dans un conseil régional dont un à la commission exécutive.

Ensuite, un travail en commission a eu lieu sur la formation syndicale, la syndicalisation et le développement et sur l'action revendicative.

Le travail de commission sur la formation syndicale a fait ressortir les besoins en matière de formation, notamment au niveau juridique et économique de sections syndicales. Il a été également mentionné la question de la formation des adhérents principalement pour ce qui concerne leur place dans les groupes d'expression.

La commission qui travaillait sur la syndicalisation et le développement a insisté sur le développement du P.A.C. comme moyen de fidéliser les adhérents à l'organisation (1/3 des adhérents de l'U.M.M. sont au P.A.C. actuellement). Après avoir distingué trois approches différentes, suivant qu'il s'agisse d'entreprises où nous sommes présents, d'entreprises où nous ne sommes pas, et de salariés en C.D.D. ou intérim, la commission a insisté sur la mise en place

d'un responsable du développement dans chaque structure, et sur la nécessité d'une présence permanente sur le terrain.

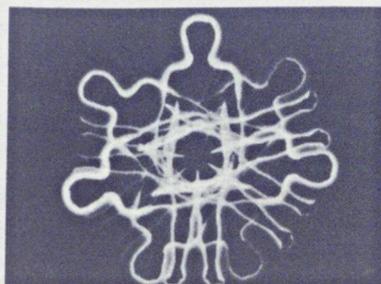
Le travail de la commission « Action revendicative », a surtout porté, comme c'était prévu, sur les conventions collectives territoriales et les commissions paritaires de l'emploi. Après un tour d'horizon des différentes conventions collectives sur les R.M.H., les pratiques patronales sur la prime d'ancienneté, il est apparu un net regain d'intérêt pour ces lieux de négociation de la part des militants. Dans plusieurs conventions collectives, un travail considérable sur les textes a été effectué par la C.F.D.T., se traduisant par des propositions soumises à la négociation. Dans certaines négociations de vent échauffées, de véritables aboutissant à un projet sur lequel la C.F.D.T. est amenée à se positionner.

Il est apparu important aux militants de la commission de réinventer ce terrain quelque peu délaissé. Important en terme de garantie pour les salariés des P.M.E., important également en terme de syndicalisation.

Le Congrès s'est terminé par l'élection du conseil de l'U.M.M. et de son nouveau secrétaire général : Christian Tellier.

Une transition en douceur dans une Union Mines Métaux qui, malgré les distances et les problèmes d'emploi, résiste somme toute, bien en terme d'audience et d'effectifs C.F.D.T.

LES CAHIERS DE L'ACTION SYNDICALE



cfdt

Tarif de souscription jusqu'au 30.06.88

BON DE COMMANDE

Paiement par chèque joint à la commande à l'ordre de : CFDT-PRESSE
A envoyer à : CFDT-PRESSE 4, bd de la Villette 75955 Paris Cedex 19.

Commande à envoyer à l'adresse suivante :

Nom, prénom (ou organisation)

Adresse

..... Téléphone :

Indiquez le nom de votre structure syndicale

de votre fédération CFDT

Type de commande	Nombre d'exemplaires	Tarif normal	Jusqu'au 30.6.88	
			Tarif unique de souscription	Total
Commande à l'unité		300 F	250 F	
Commande à partir de 5 exemplaires		270 F		

OPA

Mode d'emploi

Les Offres publiques d'Achat (O.P.A.) ou les Offres Publiques d'Echange (O.P.E.) ne sont pas nouvelles. Elles visent l'acquisition d'une société par une autre, par le biais d'achats ou d'échanges massifs d'actions en Bourse. En simplifiant on pourrait dire qu'il y a deux cas : ou la société visée constitue pour la société initiatrice une consolidation importante sur le plan économique ou industriel ou cette opération est réalisée pour des impératifs financiers.

En fait les O.P.A. et les O.P.E. ne constituent que l'une des nombreuses manières de restructurer le capital. L'industrie française comme ailleurs dans le monde connaît une nouvelle ère de fusion-acquisition, avec des stratégies et des techniques significatives de la nouvelle donne économique et financière héritée du krach. Dans ce cadre il apparaît bien que toutes ces opérations dont les O.P.A., ont une dominante soit financière soit économique ou industrielle, mais aussi que pour chaque cas ces deux dimensions sont présentes.

Si ces opérations intéressent au premier chef les actionnaires (et la plupart des documents élaborés sont orientés vers ceux-ci), elles concernent tout autant les salariés. Employés, cadres, techniciens, ouvriers ont le droit de connaître l'avenir de leur entreprise, de peser sur celui-ci ; la propriété de la société qui les emploie peut être d'une grande influence sur cet avenir, sur la stratégie qui sera suivie, sur l'emploi, les investissements, les restructurations, les conditions de travail.

Devant la recrudescence actuelle des O.P.A. et des

O.P.E., il est nécessaire de donner aux équipes syndicales des groupes concernés un outil d'explication, d'évaluation et d'action qui leur permette de comprendre, d'avoir une réaction rapide sur le fond et sur les positions à tenir. En effet, le facteur temps est essentiel si les militants ne veulent pas laisser les salariés à la seule merci des positions de dirigeants de la société visée par l'O.P.A. et de groupes des pressions internes à l'entreprise.

Cet outil vient de paraître :

O.P.A. - MODE D'EMPLOI

Est un document qui a été élaboré par l'U.C.C., la F.G.M.M., la F.U.C., et le secteur économique de la confédération.

Il contient 3 parties :

- une première partie explique ce qu'est une O.P.A., une O.P.E. et les règles qui les régissent ; leurs causes et les différents cas de figure auxquelles conduisent les O.P.A. ;
- une partie plus syndicale donne aux militants quelques principes et des axes de réflexion pour se situer sur le fond ;
- une dernière partie présente les actions à entreprendre quand une O.P.A. survient. Elle précise aussi les termes d'éventuelles actions préventives. Enfin, elle indique les actions à plus long terme pour modifier la loi et protéger les salariés, actions qui seront mises en œuvres par les organisations et la confédération.

Ce document est disponible à la F.G.M.M.

BON DE COMMANDE

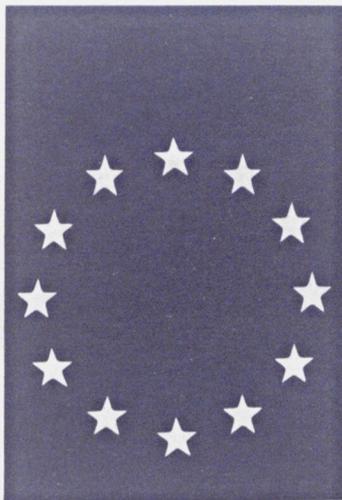
Nom

Prénom

Adresse

Entreprise

A retourner à F.G.M.M.-C.F.D.T.
5, rue Mayran
75009 PARIS



L'EUROPE SYNDICALE CONTINUE SA MARCHÉ

Le 6^e congrès de la C.E.S. (Confédération Européenne des Syndicats), s'est tenu du 9 au 13 mai 1988 à Stockholm et a réuni 36 organisations syndicales de 21 pays européens. Outre les Confédérations affiliées (dont la C.F.D.T.), les Fédérations internationales professionnelles y étaient invitées. C'est ainsi que la F.G.M.M. a participé à ces travaux dans la délégation F.E.M.

Si la revendication centrale de la C.E.S. reste bien l'emploi, il a été aussi fortement question de marché intérieur de 1992. Edmond Maire a centré son intervention sur l'indispensable accompagnement d'un volet social dans la construction économique du grand marché. Force est de constater en effet, que les négociations avec le patronat européen sur ce thème n'ont pas permis de beaucoup avancer.

La C.F.D.T. propose donc à la C.E.S. de sélectionner quelques priorités pour avancer et ne pas se « reposer » sur des résolutions certes votées, mais avec un contenu non atteignable dans l'immédiat.

« 1) Définir le « socle social » minimum que nous voulons, en précisant de façon souvent plus qualitative que quantitative les garanties sociales et collectives dont tout travailleur européen doit être doté, ainsi que les droits des syndicats.

2) Faire pression pour obtenir l'association de la C.E.S. à l'élaboration du volet social qui doit accompagner chaque proposition de directive de la Commission.

3) Choisir un objectif, la formation professionnelle par exemple, pour relancer de façon opérationnelle le dialogue social avec le patronat européen.

4) Tenter d'obtenir qu'au plan des branches et des professions, une confrontation ait lieu entre le

patronat et les comités syndicaux européens pour, d'abord, éclairer les problèmes économiques et sociaux posés par la construction de l'Europe dans chaque secteur professionnel puis, dans une deuxième étape, établir les thèmes qui appellent une négociation ».

A partir notamment de ces propositions, la C.F.D.T. a souhaité que le congrès décide par une résolution spécifique de saisir le prochain sommet de Hanovre pour que soit enfin prise en compte la dimension sociale de la construction européenne.

Le président de la Commission des communautés européennes, Jacques Delors, qui intervenait le jeudi, a rappelé qu'il appelait lui aussi de ses vœux ce volet social indispensable à la construction d'une Europe forte.

La commission appuiera dans la limite de ses prérogatives, la résolution « 1992 et le sommet de Hanovre ». Quelques petites difficultés se sont faites jour dans la résolution « Politique économique pour le plein emploi », autour de la réduction du temps de travail et de la flexibilité. Le D.G.B.

(Allemagne), mais surtout IG METALL et la TUC (Angleterre), réclamaient une R.T.T. avec compensation intégrale du salaire alors que la C.E.S. (soutenue par la C.F.D.T.) souhaitait trouver une formule plus souple, notamment la possibilité d'accepter une réduction partielle de la masse salariale en contrepartie d'éléments positifs en matière d'organisation du travail.

Le texte dit finalement : « ...réaliser la semaine de 35 heures, avec maintien du salaire intégral ».

Plusieurs autres textes intéressants ont été adoptés : investir dans l'emploi, la formation et de meilleures conditions de travail, justice et sécurité sociale, la démocratie dans l'économie et la société par l'extension des droits des travailleurs, les travailleuses, la coopération nord/sud, services publics et qualité de la vie, politique de télécommunications européennes, travail à temps partiel, renforcer les activités jeunesse en Europe, Turquie, Pologne.

Comme on le voit, beaucoup de choses, il y a de quoi continuer à travailler.





ATTENTION AUX MANDATS !

Eh oui, il est temps d'y songer. Le nombre de délégués et les mandats de chaque syndicat pour le 41^e congrès confédéral de Strasbourg seront calculés sur la base du nombre de timbres 1987 payés au S.C.P.V.C. au plus tard le **30 juin 1988**, date fixée par le règlement du congrès.

Comment seront comptabilisés vos timbres ? C'est simple :

- vous effectuez votre règlement directement par virement de votre C.C.P. sur celui du S.C.P.V.C.. Dans ce cas c'est la date d'arrivée du virement sur le compte S.C.P.V.C. qui est prise en compte. Si vous utilisez cette formule de règlement, votre virement doit être effectué un peu avant le 30 juin,

c'est le délai de traitement normal par les C.C.P. qui l'impose ;

- vous envoyez votre règlement (mandat, chèque postal ou bancaire), directement au S.C.P.V.C. : le dernier jour pour votre envoi est le 30 juin, cachet de la poste faisant foi.

Conseil d'usage pour toutes les formules de règlement : n'attendez pas le dernier jour, ça provoque une bousculade (inutile), pour tout le monde.

Au-delà du calcul des mandats, rappelons que l'exercice de 1987 sera clos définitivement le 30 juin 1988, c'est une raison supplémentaire pour ne pas traîner. La trésorerie confédérale et des organisations comptent sur votre attention.

Le droit de votre côté. action juridique

Revue réalisée par le service juridique confédéral de la CFDT.

✂ Bulletin d'abonnement 88.

JE m'abonne à Action Juridique pour un an à 191 F :

Nom - Prénom

Adresse :

Code postal

Ville

Ma fédération CFDT :

Chèque à l'ordre de CFDT-PRESSE
Bulletin et chèque à envoyer à : CFDT-PRESSE,
4 bd de La Villette 75955 Paris cedex 19

Sommaire

1-2-3 La C.F.D.T. au cœur de l'action

4-5 Mixité de la C.F.D.T.

6-11 Accords C.F.D.T. d'intéressement

7 à 10 Dossier sur l'intéressement

12 Constitution branche électronique-informatique

13 Congrès de l'U.M.M. Poitou-Charentes-Limousin

14 O.P.A. Mode d'emploi

15 6^e Congrès de la C.E.S.

16 Préparation 41^e congrès confédéral

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