

Repères

COURRIER CONFÉDÉRAL

CGT

En cette nouvelle année, Repères formule des vœux de paix, de justice sociale, de progrès et de bonheur pour tous. Alors

que se multiplient les foyers de tensions et d'insécurité dans le monde, les salariés français sont eux aussi confrontés à une situation sociale et économique des plus préoccupantes.

Chômage, précarité, remise en cause des acquis

sociaux, atteintes aux libertés individuelles et collectives se développent.

Autant de problèmes et de maux qui posent avec plus de force encore la question décisive de la défense des intérêts, de tous les salariés et, par conséquent, aussi celle du syndicalisme d'aujourd'hui. Quel syndicalisme en 1993 ?

Quelle CGT ? Celle qui permettra de répondre aux formidables enjeux posés à notre pays, celle qui permettra le rassemblement

de tous les salariés, dans la richesse de leur diversité, pour l'action commune.

Une CGT moderne, dynamique, offensive, construite par les syndiqués, entreprise par entreprise.

Les salariés de ce pays savent

qu'ils peuvent compter sur la CGT, qu'ils disposent avec elle d'un bon outil pour agir, lutter, se défendre, à eux de le rendre encore plus efficace.

A DITO

1993 une CGT offensive et dynamique

N° 15.

Nouvelle formule

Repères CGT

Courrier confédéral.

Bulletin d'information du Bureau confédéral

Directeur de la publication : Alain Obadia

CP N° 1830 D 73

263 rue de Paris, 93516 Montreuil cedex
prix 3,60 Fr

SOMMAIRE

Emploi

La négociation collective : avec et pour les salariés ou sans eux et contre eux ? _____

Dossier Formation

Trajectoire formation _____

Déclaration de la CGT

Allocations familiales, 2 % c'est pas un cadeau _____

Le Courrier confédéral

■ A NOTER

Manifestation anti-raciste du 6 février 1993

Une cinquantaine d'organisations et associations ont déjà signé l'appel à la manifestation qui sera rendu public lors d'une conférence de presse le 6 janvier prochain.

■ ACTIONS EN BREF

Matra auto Romorantin (Loir-et-Cher)

Action de vingt jeunes précaires pour le renouvellement du contrat d'une jeune salariée. Les jeunes décident d'imposer la présence de cette jeune salariée à son poste de travail pendant une semaine. Trois adhésions de jeunes ont été réalisées.

Boussois à Donchéry (Ardennes)

Après un débrayage de 3 heures par équipe et sur l'ensemble des Sites de la société, la direction a proposé 150 francs d'augmentation mensuelle et 750 francs de prime exceptionnelle, le 13^e mois passe de 12.500 francs à 13000 francs.

ELM Leblanc Drancy

L'entreprise voulait licencier 35 contrats à durée déterminée, action à l'appel de la CGT. Résultat : quinze embauches.



La négociation collective : avec et pour les salariés ou sans eux et contre eux ?

Le gouvernement et Mme le ministre du Travail ont choisi ! La négociation collective sans les salariés et contre eux sera légalisée, sans ambiguïté.

Le CNPF et la CGPME, FO, CFTD, CFTC et CGC qui, depuis des années, pratiquent cette singulière forme de négociation collective, se sont associés au projet de loi gouvernemental présenté à la sous-commission de la Commission nationale de la négociation collective réunie le 26 novembre.

A l'origine de ce projet : leur volonté commune de s'opposer à la jurisprudence (définitive) dite "jurisprudence BASIRICO" de la Cour de Cassation qui faisait barrage à la destruction des acquis des Conventions et Accords collectifs.

Saisie du problème de l'application d'une Convention collective signée par des organisations syndicales représentatives ou d'un avenant restrictif non-recouvert de la signature de toutes ces organisations, la Cour avait décidé, à deux reprises :

- l'avenant était valable et applicable,
- mais un salarié pouvait, s'il le demandait, bénéficier de l'avantage inscrit dans la Convention Collective et supprimé dans l'avenant.

En fait, cela signifiait que les deux accords étaient juridiquement valables et que chaque salarié pouvait choisir ce qui lui convenait.

Ce faisant, la Cour avait fait, explicitement ou implicitement, référence à des principes posés dans la législation, à savoir :

- la non-discrimination entre les organisations syndicales dans leur vocation à représenter l'ensemble des salariés : l'accord signé par les uns avait la même valeur que l'accord signé par les autres,

suite page 7



FORMATION

l'actualité de la formation professionnelle

1993



Trajectoire formation

Les dispositifs de formation en alternance concernent actuellement 200 000 jeunes par an. Selon les chiffres du ministère du Travail, (1) depuis 1985, c'est plus de 2 millions de jeunes qui sont entrés dans l'entreprise avec l'un de ces contrats de travail et de formation en alternance. (contrat de qualification, contrat d'adaptation - SIVP devenu contrat d'orientation).

Le profil moyen de ce jeune est soit une fille ou un garçon (il y a presque égalité dans ce domaine) âgé de 20 à 22 ans ayant déjà acquis un niveau de qualification égal ou supérieur au CAP/BEP et prépare un diplôme ou un titre homologué supérieur à ce niveau.

Il occupe un emploi qualifié mais pour lequel il ne perçoit pas la rémunération correspondante (30 à 75 % du SMIC selon le type de contrat, l'âge et la durée du contrat).

Les raisons de notre opposition et les réserves que nous exprimons, lors de la mise en place de ces mesures, se vérifient voire s'amplifient chaque année. Ce ne sont pas les jeunes sans qualification sortis du système scolaire qui "bénéficient" de ces contrats d'insertion et de formation, mais ceux qui peuvent prétendre, compte tenu de la qualification et du diplôme acquis à un emploi stable et rémunéré conformément au Code du Travail et aux Conventions Collectives.

DOSSIER

Loin de l'effet d'affiche ministériel, les dispositifs de formation dits en alternance ne permettent pas de qualifier des jeunes sortis sans formation du système éducatif, ils constituent un des éléments de la précarisation de la jeunesse. Ils participent du remodelage de la main d'oeuvre qu'ambitionne le patronat... C'est en termes revendicatifs avec les salariés, les jeunes sous différents statuts, que ces questions, comme celles de la formation continue, doivent être abordées à l'entreprise. Sans dissocier le lien entre formation, qualification, classification, salaire, emploi, afin de répondre aux enjeux économiques et sociaux de notre époque.

suite page 4

Cette "dérive" organisée s'est accélérée en 1991. Selon l'enquête menée par le ministère du Travail auprès d'employeurs utilisant ce type de contrats, ils disent sans détour, que ce système permet de choisir des jeunes en fonction de leurs capacités de polyvalence et d'adaptabilité, apporte des possibilités de gestion plus flexible du personnel et répond à des besoins ponctuels en personnel, de bénéficier d'avantages financiers liés aux exonérations des charges sociales et qu'enfin ce type d'embauche est moins risqué.

A l'issue de cette période, 42 % seulement d'entre eux accèdent à un emploi stable.

La loi du 31 décembre 1991 reprenant l'Accord du 3 juillet 1991 sur la formation professionnelle que nous n'avons pas signé, contient néanmoins quelques dispositions dont il faut se servir afin que ce dispositif ne soit pas le sas obligé pour tout jeune déjà qualifié.

(1) Voir le Bulletin du Secteur Formation sur les caractéristiques des jeunes dans le dispositif des formations en alternance.



La discussion du Plan de formation, un tremplin pour l'activité syndicale

Un décret de septembre 1992 vient de préciser et élargir la liste des documents d'informations nécessaires pour doter les représentants des salariés de données supplémentaires pour exercer leurs responsabilités au sein du CE et de la Commission Formation.

Il est évident que l'exploitation du bilan social, les informations sur les CIF, celles sur les bilans de compétences, les congés d'enseignements, l'accueil des jeunes sont des données appréciables qu'il n'est pas possible d'ignorer. Et pour cause : elles sont significatives des intentions patronales et des besoins à satisfaire pour les salariés (y compris lorsqu'ils ne s'appuient pas sur une démarche d'ensemble).

S'il est vrai qu'au niveau du plan de formation le constat que l'on peut faire est que, bien trop souvent, notre activité est quasi exclusivement articulée aux propositions patronales... Et de poser la question : où sont, dans cette façon de faire, les besoins et les revendications des salariés, et comment ceux-ci sont-ils mis dans le coup ?

Le CE ne peut avoir sa raison d'être qu'à l'existence d'un syndicat étroitement lié à l'ensemble des acteurs de l'entreprise : salariés, employés, techniciens, cadres. Le plan de formation devient alors une revendication collective à partir des besoins et aspirations individuels.

Il répond alors à des besoins collectifs, à des préoccupations portées par l'ensemble :

- l'emploi, la qualification, les conditions de travail, les salaires, les technologies introduites dans l'entreprise ;
- la formation devient ainsi une pièce maîtresse du projet, de la revendication.

Cela suppose la consultation, la discussion et l'élaboration de cahiers revendicatifs à tous les niveaux structurels et catégoriels de l'entreprise.

C'est le rôle du syndicat.

Celui du Comité d'Entreprise avec sa Commission Formation et Emploi, d'aide, de recherche, d'identification des besoins et de réponses.

L'examen et la discussion du plan de formation, malgré toutes les difficultés constituent une situation bien concrète et un épisode important.

C'est pourquoi le plan de formation doit servir de tremplin, d'élément positif pour la satisfaction des besoins.

La discussion du plan est une manière, une tribune aussi, pour aborder des problèmes qui vont plus loin ; il faut faire sauter les limites d'un examen technique, voire technocratique du plan et le prendre par rapport au développement des activités de l'entreprise, aux propositions faites par les travailleurs en matière d'emploi et de nouvelle organisation du travail, aux revendications salariales (la reconnaissance de la formation et de la qualification étant un fondement essentiel à la revendication salariale).

Cette phase d'analyse, utile et indispensable, ne peut s'accomplir que lorsque les salariés ont participé activement à l'élaboration du plan.

Atelier par atelier, bureau par bureau, lieux où les salariés mesurent exactement les besoins : qualification, formation, condition de travail, aménagement des postes de travail, sécurité, rémunération... On discute ; on affine ; on élabore un cahier de revendications. Il devient un objectif clair, partagé, mobilisateur.

Au niveau de l'entreprise, il faut bien connaître la situation économique, financière, sociale de l'entreprise et de son environnement : il y a donc nécessité d'obtenir auprès des directions, et ça n'est déjà pas la moindre difficulté, les informations nécessaires d'une manière permanente, la connaissance des projets technologiques, des fabrications nouvelles, etc. En somme, être toujours à l'affût pour avoir les connaissances les plus précises, et d'une manière constante, sur l'entreprise.

Cette connaissance donne suite au syndicat d'entreprise le moyen d'élaborer les propositions pour la garantie et la stabilité de l'emploi, son développement, l'amélioration de son contenu à partir du recensement des besoins exprimés et discutés dans les ateliers et les bureaux.

Les propositions sont alors celles de l'ensemble. Elles respectent les aspirations individuelles, elles satisfont les besoins de chacun(e) ; deviennent une revendication collective ; mieux comprise par tous et un argument d'action.

En ce moment se discutent les Plans de Formation.

Ils doivent poser les problèmes d'emploi, formation, qualification par rapport à la situation économique, financière, technologique, sociale de l'entreprise.

Autrement dit il s'agit de bien replacer l'emploi et la formation dans toute une série de revendications centrales :

- *liaison entre Emploi - Qualification - Formation Professionnelle.*

La question posée est la suivante : quelle formation, quelle qualification, pour quel emploi ?

- *Emploi, développement de l'entreprise, de l'investissement dans l'entreprise, recherche de nouveaux marchés et de nouvelles fabrications.*

- *Emploi, Qualification et revalorisation du pouvoir d'achat : reconnaissance de la qualification dans la classification.*

- *Emploi - Qualification - Formation - Organisation du travail dans l'entreprise : le type d'organisation du travail et la manière de l'exercer ont aussi une influence directe sur l'emploi, la formation, la qualification :*

- * *ou c'est un travail parcellisé égal à emploi précaire, sous-qualification, déqualification, formation limitée à une adaptation étroite au poste de travail ;*

- * *ou c'est, au contraire, enrichissement du contenu du travail qui est égal à emploi stable et qualifié, essor et diversification des savoirs nécessaires, effort indispensable de formation, qualification complète.*

- *Emploi, Formation, Qualification, qualité des produits, innovation technologique : seuls des travailleurs bien formés et bien qualifiés, bien ancrés dans l'emploi d'une manière stable peuvent réaliser des produits de qualité. Il faut des motivations pour innover et elles n'existeront pas chez des travailleurs qui constateraient que l'innovation technologique se fait au détriment de leur emploi, de leur qualification, de leurs intérêts et à qui on opposerait la soi-disant fatalité de sureffectifs et de déqualification : or, une technologie imposée, mal comprise, mal acceptée est un élément d'échec.*

La formation, enjeu pour l'emploi et l'activité revendicative

La Formation est aujourd'hui un élément stratégique de la politique patronale de gestion de l'emploi.

Cette appropriation de la formation revêt deux aspects essentiels :

- volonté de piloter la formation professionnelle initiale,
- adaptation étroite de la formation professionnelle continue à la mise en œuvre de ses orientations pour l'entreprise.

Les entreprises accueillent un nombre grandissant des jeunes en formation sous des statuts divers : contrats d'apprentissage, contrats en alternance, jeunes sous statut scolaire.

Leur présence en entreprise répond à la fois, à la nécessité pour la formation de s'ouvrir sur le monde du travail mais aussi à une volonté patronale de former au regard de ses objectifs immédiats.

L'organisation syndicale, peut-elle se désintéresser de ces jeunes, les ignorer, les laisser sous la seule coupe patronale.

Ne doit-elle pas se préoccuper :

- des objectifs de leur formation : quelle qualification, quelle validation de celle-ci ?

Veiller à ce que :

- les tâches exécutées correspondent aux besoins de la formation,
- que l'accompagnement dans l'entreprise, les conditions du tutorat soient satisfaisants,
- que leur activité ne se substitue pas à un emploi stable,
- la présence de ces jeunes est-elle liée à une véritable politique de formation ou sont-ils là pour répondre aux aléas de la production ?,
- quelle rémunération ou indemnisation ?,

- enfin et surtout, quelle perspective d'emploi stable à l'issue de leur formation ?

C'est à partir de leurs besoins que le syndicat doit élaborer avec eux les exigences revendicatives qui se posent.

Ces premiers contacts avec l'activité syndicale sont également précieux pour leur faire vivre concrètement la nécessité du syndicat dans l'entreprise.

Le deuxième axe de notre activité revendicative dans le domaine de la formation se doit d'être : quelle politique de formation continue ?

Cette bataille est inséparable de nos propositions pour le développement de l'emploi stable qualifié.

Le plan de formation patronal est une photographie à un moment donné de ses orientations en matière d'emploi.

Notre objectif est-il de l'amender ou au contraire, à partir des besoins des salariés, de construire avec eux des axes revendicatifs, supports de notre bataille d'ensemble sur l'emploi, les qualifications, les salaires, les conditions de travail ? L'identification de ces besoins reposant sur l'évolution nécessaire des postes de travail, sur l'introduction des nouvelles technologies, sur nos propositions pour l'entreprise notamment de développement de nouvelles activités.

Il est évident que cette démarche offensive ne peut être l'affaire de spécialistes mais est bien de la responsabilité de l'ensemble du syndicat.

J.M.F. - T.R.E.C.

• le droit à la négociation collective n'est pas essentiellement un droit des organisations syndicales représentatives mais comme l'affirme l'article L131-1 du Code du Travail "le DROIT DES SALARIES", les organisations syndicales représentatives n'exerçant ce droit que par délégation.

De surcroît, la jurisprudence BASIRICO se plaçait, de fait, dans la logique affirmée dans l'exposé des motifs du projet de loi devenu la loi du 13 novembre 1992 : "faire en sorte que la politique contractuelle devienne la pratique privilégiée du progrès social dans notre pays. C'est à quoi tend le présent projet de loi".

La jurisprudence BASIRICO mettait en évidence une insuffisance de la loi au regard de la nécessité de n'avoir qu'un seul statut pour les mêmes personnes.

Auquel donner la priorité entre deux ou (pourquoi pas) plusieurs statuts possibles ? Plus généralement à quelles organisations donner la priorité : à celles qui ont signé un accord ou à celles qui l'ont jugé inacceptable ?

A cette question, il est aisé de répondre dans le strict respect des principes rappelés ci-dessus, mais en tirant la conclusion qui s'impose de la priorité du droit des salariés sur le droit de son exercice par les organisations syndicales représentatives. Tout simplement en appliquant une règle démocratique, une règle valable dans tous les cas, qu'il s'agisse de convention ou d'accord collectif ou d'avenants portant révision de convention ou d'accord collectif.

PROPOSITION CGT

Cela nous a conduits à faire une proposition que le représentant de la CGT a développée à la réunion du 26 novembre, savoir :

• au niveau entreprise : toute convention collective, tout accord collectif, tout avenant ou annexe signés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ne seront valables et applicables qu'après avoir été soumis à un vote des personnels concernés et avoir recueilli plus de la moitié des suffrages exprimés.

• aux niveaux interprofessionnel ou de branche, national ou régional : toute convention collective, tout accord collectif, tout avenant ou annexe ne seront valables et applicables qu'après le constat que l'organisation (ou les organisations syndicales) signataire(s) ont recueilli la majorité des suffrages exprimés pour les organisations syndicales représentatives aux plus récentes élections professionnelles (prud'hommes pour les textes interprofessionnels, CE pour les textes professionnels).

LE PROJET GOUVERNEMENTAL NE VISE QU'À EFFACER, PUREMENT ET SIMPLEMENT, LA JURISPRUDENCE BASIRICO.

Il reconnaît explicitement le droit, pour toute organisation syndicale représentative, QUELLE QUE SOIT SON AUDIENCE REELLE, d'engager, par sa seule signature, l'ensemble des salariés ! On ne saurait mieux mépriser le droit des autres organisations et, plus grave encore, celui de l'ensemble des salariés.

Il ne nuance ce droit exorbitant que dans le cas où il s'agit de révision d'une convention ou d'un accord par voie d'avenant. Les non-signataires de l'avenant peuvent exercer un très aléatoire droit d'opposition uniquement si l'avenant "réduit un ou plusieurs avantages individuels ou collectifs". Quant aux contraintes nouvelles imposées aux salariés : pas question.

L'opposition s'exercera comme suit :

• contre les avenants d'entreprise : comme contre les accords dérogoires. Une procédure éminemment démocratique : c'est la transposition du 49-3 utilisé à l'Assemblée nationale,

• contre les avenants de branche ou au niveau interprofessionnel : à la majorité des seules organisations signataires de l'accord d'origine, chacune, quelle que soit son audience réelle comptant pour une unité. Il faut, à ce propos, noter que, pour "parfaire" le système les non-signataires de l'accord d'origine sont interdits de signature pour les avenants, comme si l'accord d'origine était la propriété des signataires et non celle de l'ensemble des salariés auxquels il s'applique ! Ne serait-ce pas, en fait, les interdire de négociation ?

Ce projet a été présenté subrepticement à l'Assemblée nationale par le biais d'un amendement (sic) du Gouvernement à son projet de loi sur "le développement du travail à temps partiel", le seul lien entre les deux étant la régression sociale qui les inspirent et qu'ils expriment. Il sera sans doute adopté, vraisemblablement sans modification majeure.

NOTRE RIPOSTE NE PEUT ETRE QU'OFFENSIVE :

• pour une pratique toujours plus transparente de la négociation collective, avec la participation de l'ensemble des intéressés, à partir des revendications élaborées avec eux, en mettant en débat nos propositions,

• en agissant contre l'application des conventions et accords que nous rejetons et en mettant en pratique, à leur encontre des propositions de test démocratique que nous avons faites.

Alloca- tions familiales 2 % c'est pas un cadeau !

Le gouvernement annonce une augmentation des allocations familiales de 2 % au 1^{er} janvier 1993.

Une fois de plus, le Conseil d'administration de la CNAF n'a pas été consulté et ainsi, aucune organisation familiale ou syndicale n'a pu donner son avis. Les familles de deux enfants auront ainsi 12,64 francs de plus par mois, et celles de trois enfants, 28,82 francs. C'est un peu court pour que M. Teulade se prenne pour le Père Noël et se déclare quitte avec les familles.

Des études statistiques montrent, au contraire, que les charges familiales sont plus lourdes aujourd'hui qu'il y a dix ans, et que, de plus en plus de familles se serrent la ceinture pour l'entretien et l'éducation des enfants.

Cette politique de restrictions amène la branche allocations familiales de la Sécurité sociale à afficher un excédent de 10 milliards de francs en 1992. Depuis 1991, le produit de la CSG (40 milliards de francs) est affecté à la Caisse nationale des allocations familiales pour compenser le transfert de 1,6 % de cotisation famille sur la branche vieillesse.

Le gouvernement vient de faillir à ses engagements en décidant de transférer la CSG sur le Fonds de solidarité vieillesse qu'il vient de créer. De ce fait, en 1993, la branche famille serait déficitaire de 5 milliards de francs.

La CGT dénonce ces choix qui mettent en péril les allocations familiales et réclame 1 000 francs par mois et par enfant dès le premier enfant.

Groupe Thomson

La Direction générale voulait faire passer en force un projet de prévoyance avec les assurances. La CGT avec les syndiqués et les salariés a travaillé, à dossiers ouverts, à partir d'initiatives concrètes: pétitions, délégations, débats, des milliers de personnes mobilisées. Résultat : la Direction retire son projet.

Bons vœux

La rédaction de Repères vous présente ses meilleurs vœux pour l'année 1993.

Nous vous souhaitons pour vous et vos proches une année de paix, de prospérité et de progrès.