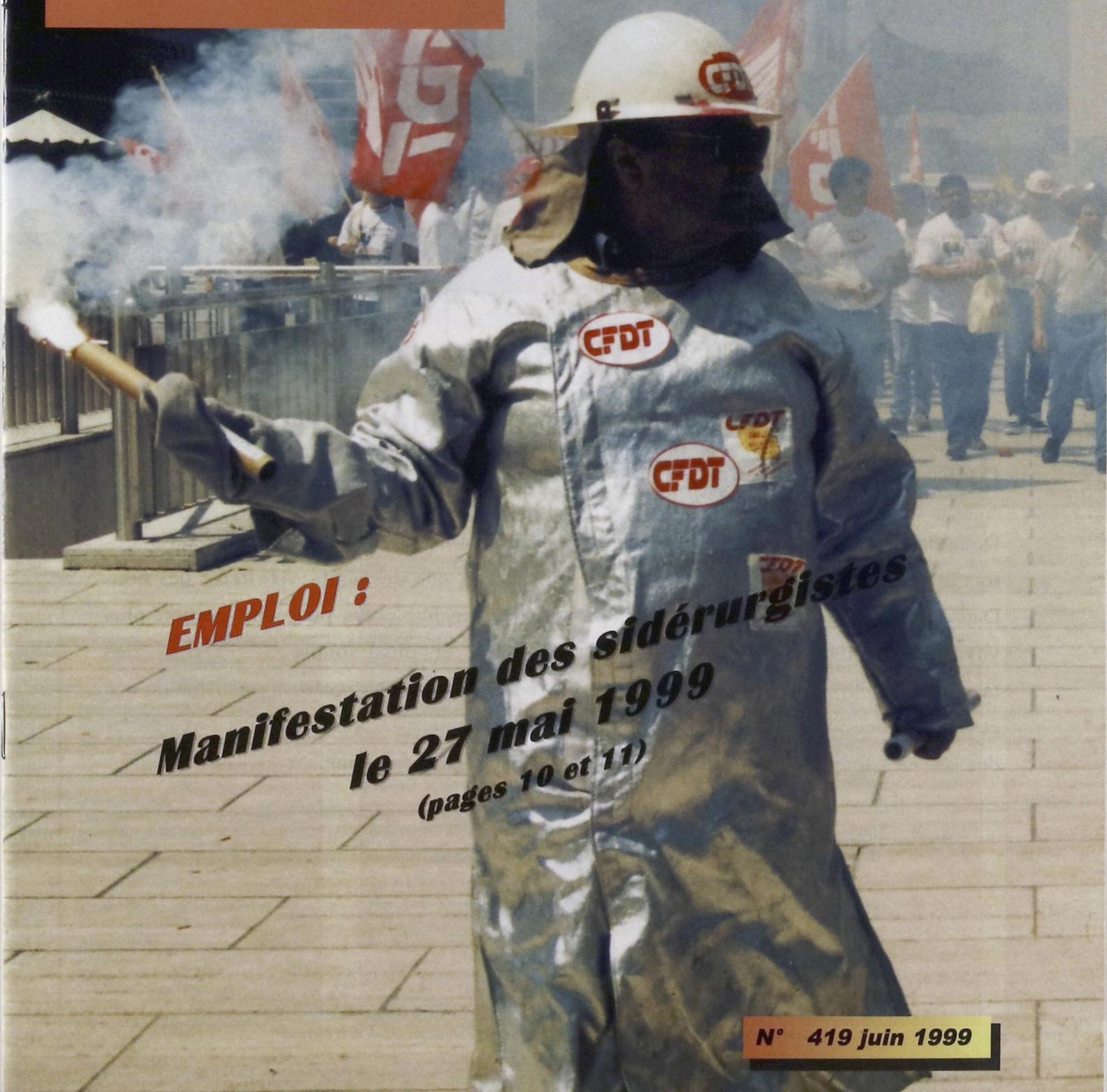


ISSN 0395 4323

B.M.

BULLETIN DU MILITANT

DE LA FÉDÉRATION GÉNÉRALE
DES MINES ET DE LA MÉTALLURGIE CFDT



EMPLOI :

**Manifestation des sidérurgistes
le 27 mai 1999
(pages 10 et 11)**

N° 419 juin 1999

RETRAITE • PRÉVOYANCE • SANTÉ

qualité

sécurité

maîtrise

précision

GROUPE ESSOR, l'expérience de la protection sociale au service des entreprises, des actifs, des retraités et de leur famille.

De la précision d'un seul geste dépend parfois la qualité d'un ouvrage complexe.

Dans les domaines de la retraite et de la prévoyance collective, le Groupe ESSOR s'attache aux valeurs fondées sur le savoir-faire et l'expérience : **Qualité** des prestations et des services fournis ; **Sécurité** des engage-

ments financiers, aussi bien vis-à-vis des retraités que des actifs ; **Maîtrise** des nouvelles technologies pour une gestion plus simple et plus souple ; **Précision** des conseils, grâce au professionnalisme de nos collaborateurs et à la réactivité d'une entreprise à taille humaine.



GROUPE ESSOR

14, rue Scandicci - 93508 Pantin Cedex - Tél. 01 49 42 22 22 - Fax 01 48 43 04 15

CAPIM Institution n°19 de l'AGIRC IRSIM Institution ARRCO ESSOR PRÉVOYANCE Institution de prévoyance
ADIMECO Association de prévoyance ESSOR SANTÉ Régie par le code de la Mutualité

Vos interlocuteurs : Michel SAMSONOFF, Directeur du Développement, Véronique COCHARD, Relations extérieures

EDITORIAL

NOTRE PIERRE A L'ÉDIFICE EUROPÉEN

A l'occasion du prochain congrès de la FEM (Fédération Européenne de la Métallurgie) qui se tiendra à Copenhague les 17 et 18 juin et sur lequel nous reviendrons dans un prochain BM, la Fédération soulignera le travail réalisé sur les trois priorités issues du congrès de 95 (comités d'entreprise européens, politique industrielle, négociation collective).

Pour ce qui concerne les comités d'entreprise européens, le nombre d'accords conclus témoigne déjà de la dynamique engagée. Pour autant le contenu des accords souffre d'un certain nombre de carences et d'insuffisance de cohérence que nous devons combler par le développement d'une pratique syndicale commune. Il nous faudra également lever les interrogations qui restent posées sur le rôle que nous entendons faire jouer à ces comités européens en matière de négociations collectives. Peuvent-ils constituer des lieux pour développer des revendications qui permettent de nous dégager des corporatismes d'entreprises ? Peuvent-ils constituer des points d'appui à l'ouverture d'un espace de négociation pour l'ensemble de la métallurgie au niveau européen et à quelles conditions ?

En matière de politique industrielle, le rapport d'activité illustre le travail fourni et l'énergie dépensée. Il y aura lieu de faire un bilan pour mesurer réellement notre efficacité dans ce domaine et pour nous interroger sur le rôle que doit y tenir une organisation syndicale. C'est sans doute sur le terrain de la négociation collective que l'activité de la FEM a été la plus soutenue. La définition de normes communes constitue une étape incontestable qu'il s'agisse de la charte sur le temps de travail ou de la coordination de nos politiques salariales. Cette définition de normes communes ainsi que l'adoption d'une règle de coordination des différentes politiques conventionnelles doivent participer à la mise sur pied de garanties collectives communes. Elles doivent contribuer à l'amorce d'un processus de négociation collective au niveau européen dans la métallurgie même si la perspective de cette négociation n'est pas immédiate.

Il ne sert à rien de se lamenter sur l'insuffisance d'Europe sociale. Comme si elle pouvait se faire sans nous !

BULLETIN DU MILITANT FGMM - CFDT

Rédaction, maquette, diffusion,
administration :
47 - 49 av. Simon Bolivar
75950 Paris CEDEX 19
Tél. 01 44 52 20 20

Directeur de la
publication :
Bernard ROUSSELET

Impression:
EST-IMPRIMERIE
ZAC Tournebride
57160 MOULINS-LES-METZ

Abonnement :
363 F par an (11 numéros)

C.P.P.A.P. N° 636 D73
2/1 163

Un accord sur la réduction du temps de travail dans les Industries et le Commerce de la Récupération et du Recyclage (25 000 salariés) a été conclu le 15 mars 99, et il a été signé par la FGMM CFTD.



Le recyclage du verre commence par le tri sélectif.

En application des dispositions de la loi Aubry, l'accord reprend d'une part les dispositifs d'aides et d'incitation à la RTT et d'autre part fixe de nouvelles dispositions conventionnelles dans le cadre du passage aux 35 H.

Dispositions pour les entreprises qui anticipent la RTT avec aides publiques:

- Les embauches se font conformément à la loi et sont réalisées de préférence en CDI,
- Dans les entreprises de plus de 50 salariés, obligation de négocier un accord d'entreprise,
- Dans les entreprises de moins de 50 salariés, application directe ou possibilité de conclure un accord complémentaire avec un D.P désigné comme D.S ou avec un salarié Mandaté.

Mandatement :

Le mandatement se fait conformément à la loi. L'accord recommande au chef d'entreprise de prendre l'initiative d'organiser des élections de D.P.

Le Syndicat fixe les conditions dans lesquelles s'exerce le mandat. Les salariés ainsi mandatés, disposent d'un crédit d'heures de 10 heures par mois hors temps de négociation et d'une protection de 6 mois après la signature de l'accord.

Réduction et aménagement de la durée du travail.

La mise en œuvre de la RTT peut se faire suivant quatre modalités :

- Réduction et aménagement de la durée du travail dans le cadre hebdomadaire,
- L'organisation du travail par cycle :
 - sur deux semaines consécutives, un horaire de 39 heures la 1ère semaine et de 31 heures la seconde sur 4 jours.
- L'attribution de jours de congés RTT:
 - 23 jours ouvrés pour un horaire maintenu à 39 heures,
 - 18 jours ouvrés pour un horaire maintenu à 38 heures,
 - 12 jours ouvrés pour un horaire maintenu à 37 heures,
 - 6 jours ouvrés pour un horaire maintenu à 36 heures,

Ces jours sont pris à part égale à l'initiative du salarié et de l'employeur dans l'année civile. Il est instauré des délais de prévenance de 15 jours pour les deux parties pour l'utilisation de ces congés supplémentaires.

■ L'annualisation

- L'amplitude est de 46 heures sans pouvoir dépasser 44 heures sur 10 semaines.
- Le volume annuel est calculé sur une moyenne de 9 jours fériés par an. (45.4 semaines)
- Le délai de prévenance est de 15 jours précédant le mois de la mise en œuvre de l'annualisation. Il est de 7 jours pour toutes autres modifications.

- Tout dépassement des limites de l'annualisation demeure exceptionnel. (pas de contingent d'heures supplémentaires)

■ Le contingent d'heures supplémentaires est maintenu à 130 H et l'accord permet de remplacer le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires par un repos en temps majoré.

■ Pour le Personnel d'encadrement, la RTT s'applique dans les mêmes conditions que les autres salariés. Les cadres dont l'horaire n'est pas vérifiable (Cadres dirigeants) bénéficieront de 10 jours ouvrés de congés RTT.

Les salariés à temps partiel ont soit une RTT dans les mêmes conditions que les autres salariés, ou le maintien de l'horaire avec compensation salariale dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Dans le domaine de la formation professionnelle, les signataires s'engagent à ouvrir une négociation sur le co-investissement à l'issue de la 2ème loi.

Concernant les salaires, les entreprises doivent rechercher les conditions pour développer l'emploi et maintenir le pouvoir d'achat.

L'extension de ce nouvel accord de branche devrait avoir lieu dans le courant du moins de juin. Il sera donc à mettre en œuvre et à appliquer dans les entreprises de ce secteur très prochainement. ■

SERVICES DE L'AUTOMOBILE : Conclusion d'accords de RTT à Renault France Automobiles (RFA) et dans le groupe Norauto

Suite à l'accord de branche signé dans les Services de l'Automobile plusieurs négociations se déroulent dans les entreprises de ce secteur.

Deux entreprises importantes viennent de conclure un accord sur les 35 H. Il s'agit de la filiale de distribution et services du groupe Renault : Renault France Automobiles (RFA) et le groupe Norauto.

RFA avec près de 7 300 salariés et 47 établissements, a été créé en juillet 97 par le groupe Renault pour réunir au sein d'une filiale à 100 %, ses 77 succursales et filiales commerciales françaises.

Une nouvelle édition de la Convention Collective "services de l'automobile" disponible dans toutes les UMM

L'accord sur le passage aux 35 heures signé le 6 avril 99 par la CFDT, qui maintient le salaire brut mensuel de base, s'inscrit dans un contexte défensif (RFA a supprimé 386 emplois en 98). Il prévoit l'accueil de 200 jeunes en contrat d'alternance ainsi que 30 embauches au niveau de la maîtrise d'encadrement. S'ajoutent à ces embauches, des dispositifs de cessation anticipée d'activité pour les salariés volontaires qui devraient permettre le recrutement de 200 jeunes.

Concernant la nouvelle organisation du temps de travail dans les périodes de fortes activités, le temps de travail pourra atteindre 44 heures maximum sur une semaine donnée, ou 42 heures maximum sur douze semaines consécutives. Dans les périodes de faible activité, le temps de travail hebdomadaire sera réduit par l'attribution de jours entiers de repos. Ces modalités d'organisation du travail seront négoc-

ciées au sein de la commission d'application locale afin d'être mise en œuvre entre le 1er juin et le 30 septembre 1999.

■ Cadres et vendeurs : décompte de la durée du travail en jours
Les vendeurs, la maîtrise d'encadrement et les cadres bénéficient d'une durée du travail réduite fixée en nombre de jours sur l'année, privilégiant pour certaines catégories le travail sur 4 jours. La RTT se traduit par l'attribution de 9 jours de repos supplémentaires, dont 3 jours sont reportés sur un compte

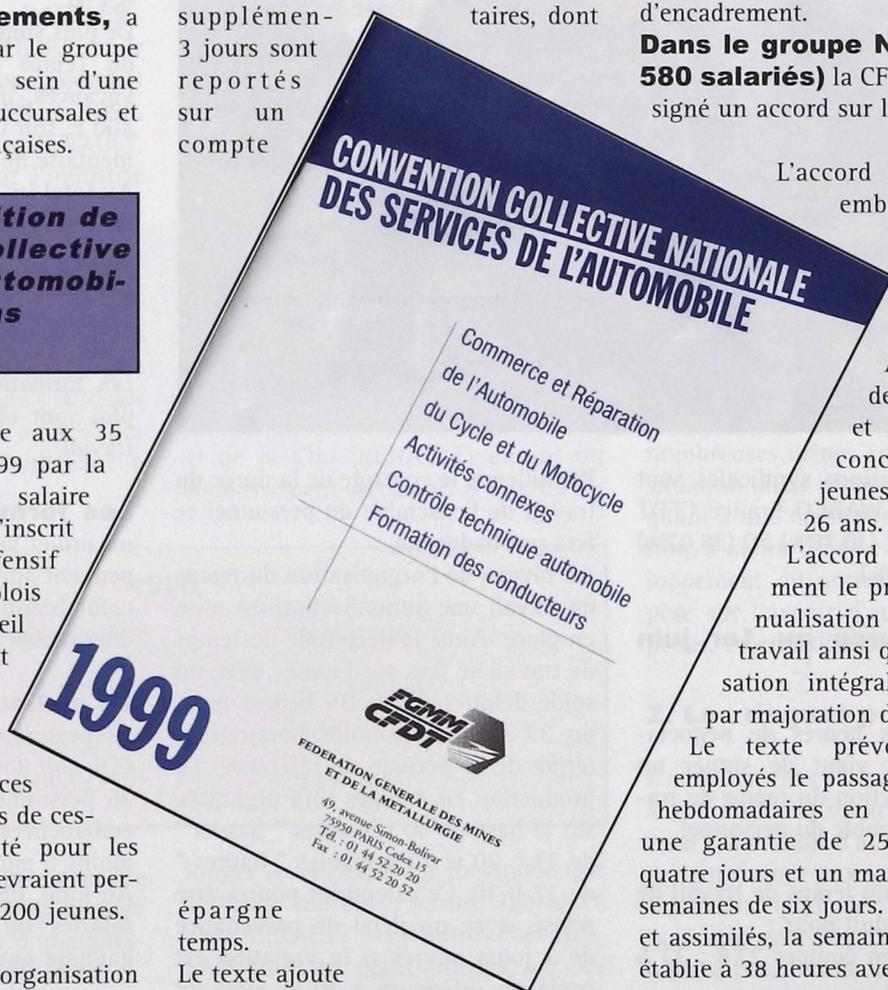
tion étant soit prévue au plan de formation, soit choisie par le salarié avec l'accord du service formation. Ces formations " sont assimilées à du temps de travail effectif ".

L'accord prévoit, pour " accompagner et soutenir " la mise en œuvre de la RTT, des actions de formation et de perfectionnement aux techniques d'organisation du travail, aux méthodes et outils d'optimisation des horaires. Ces formations seront dispensées aux cadres et à la maîtrise d'encadrement.

Dans le groupe NORAUTO (3 580 salariés) la CFDT a également signé un accord sur les 35 heures.

L'accord prévoit 250 embauches (soit environ 40 de plus que les 6 % exigés par la loi Aubry) dont les deux tiers en CDI et plus de 50 % concernant des jeunes de moins de 26 ans.

L'accord prévoit également le principe de l'annualisation du temps de travail ainsi qu'une compensation intégrale des salaires par majoration du taux horaire. Le texte prévoit pour les employés le passage à 35 heures hebdomadaires en moyenne avec une garantie de 25 semaines de quatre jours et un maximum de cinq semaines de six jours. Pour les cadres et assimilés, la semaine de travail est établie à 38 heures avec l'octroi de 18 jours de repos supplémentaires. Outre le recrutement des 250 salariés supplémentaires liés à l'ARTT dans un délai d'un an à compter de la mise en place effective de l'accord (1er octobre 1999), Norauto prévoit un programme de créations d'emploi qui devrait permettre également le recrutement de près de 250 personnes d'ici l'été 2000. ■



épargne temps.

Le texte ajoute "une réduction du temps de travail par l'allocation d'un crédit temps individuel de formation" de 4 jours, pour les vendeurs et la maîtrise d'encadrement ou de 5 jours pour les cadres. " Le salarié ayant accumulé des jours de congé formation pourra, en accord avec sa hiérarchie, s'absenter pour suivre la formation qu'il aura choisie ". Cette forma-

Un accord "35h" chez WABCO France

WABCO France est une entreprise du groupe American Standard de 600 personnes (571 équivalents temps plein) installée à CLAYE SOUILLY en Seine et Marne. Le groupe WABCO (WESTINGHOUSE AIR BRAKE Company) réalise la conception, la commercialisation d'équipements de freinage et d'asservissements de conduite pour poids lourds.

Concernant les pauses existantes elles sont maintenues et leurs durées sont réduites de 10 %.

En plus de ces réductions d'horaire le personnel, sauf les cadres, bénéficiera d'un crédit de 36 heures par an en remplacement des différentes mesures RTT existantes tels que les ponts, les sorties anticipées etc.



Quatre organisations syndicales sont présentes chez WABCO France CFDT (40,73 %), CGC (10,78%) FO (28,02%) et CGT (20,47 %).

Les 35 heures au 1er juin 1999.

Après plusieurs heures de négociations la CFDT vient de signer un accord de réduction du temps de travail pour l'ensemble du personnel.

Une réduction du temps de travail de 10 % qui se traduit pour :

- . le personnel en équipes 2X8 : 33 h 45 en moyenne
- . le personnel en équipe de nuit : 30 h 24 en 4 nuits
- . les horaires en journée 35 h en 4 jours et demi
- . la maintenance et agents de maîtrise en équipes : 35 h sur 5 jours
- . les cadres bénéficient de 22 jours de congés supplémentaires (15 jours à l'initiative du salarié, et 7 décidés par l'entreprise).

Par ailleurs, le contrôle de la durée du travail de l'ensemble du personnel se fera par badgeage.

Au niveau de l'organisation du temps de travail une annualisation est mise en place. Ainsi le décompte du temps de travail se fera sur l'année avec un solde débit/crédit de 35 heures maxi ou 32 heures selon les horaires au terme de la période de référence. La production en équipes sera organisée sur la base de 40 semaines " basses " de 33 h 20 et 12 semaines " hautes " de 37 h 30. Ce calendrier pourra être révisé, avec un délai de prévenance de 3 jours ouvrés si la variation est égale ou inférieure à 10 % avec un délai de prévenance de 10 jours ouvrés et consultation du CE si la variation est supérieure à 10 %.

Un compte épargne temps est mis en place. Il va permettre de capitaliser, uniquement sous forme de jours des crédits d'heures ou de congés dans la limite de 7 jours par an pendant 4 ans.

Les salaires maintenus

Les taux horaires sont majorés de 11,43 % donc la compensation salariale est assurée à 100 %.

Les augmentations de salaires sont limitées à 3 % en 1999 et en 2000 avec une hypothèse d'inflation de 0,8 %.

Un accord de salaires a été signé pour 1999 par la CFDT prévoyant une augmentation moyenne de 2,9 % pour les ouvriers et de 2,65 % pour les autres catégories, avec une clause de révision si l'inflation était supérieure à 0,3 %.

De plus simultanément à la Réduction du Temps de Travail, la prime de vacances, uniforme, sera portée à 4 400 F, soit une augmentation supplémentaire de 350 F.

Au total les salaires augmenteront, en moyenne, de 2,80 % à 3,20 % en 1999.

Les salaires des nouveaux embauchés seront ceux de la grille des ouvriers après majoration de 11,43 %

Les formations d'adaptation à l'emploi sont effectuées sur le temps de travail.

Les formations correspondant à un projet personnel supérieur à 1 an peuvent après formation et avis de la commission formation, faire l'objet d'un coinvestissement.

74 embauches :

48 personnes seront embauchées en CDI, soit 8 % de l'effectif concerné.

26 personnes supplémentaires seront embauchées, certaines en CDD d'au moins 6 mois.

Au total, un accord gagnant pour les salariés de l'entreprise, un accord gagnant pour l'emploi. ■

Alliance RENAULT - NISSAN

Les constructeurs français "Renault", "Peugeot - Citroën", sont souvent qualifiés de trop petits, trop français pour tenir tête dans un marché de plus en plus mondialisé.

Depuis l'échec de l'accord avec Volvo, la direction de Renault affichait une stratégie de développement important à l'international (construction d'une usine au Brésil, reprise du roumain DACIA ...). Et puis en quelques semaines la perspective d'une alliance avec Nissan s'est concrétisée. Aujourd'hui la prise de participation de Renault dans le capital de NISSAN à hauteur de 36,8 % illustre les grandes restructurations qui se développent dans l'automobile. Elle vient juste après les fusions DAIMLER-CHRYSLER et FORD-VOLVO pour constituer le 4ème groupe mondial juste devant VOLKSWAGEN en 1998. Evènement important pour RENAULT, mais plus largement pour l'industrie française, l'industrie automobile.

1. Les enjeux économiques

Les deux constructeurs sont de tailles comparables NISSAN étant un peu plus gros que RENAULT, mais NISSAN connaît depuis plusieurs années des difficultés importantes l'obligeant à trouver des partenaires.

S'il y a donc des intérêts économiques et industriels à une telle alliance, la question que tout le monde se pose est de savoir si Renault a la capacité d'aider à un redressement rapide de Nissan. En particulier : Renault dispose-t-il d'un potentiel de cadres dirigeants suffisant pour poursuivre le développement de Renault et de Nissan ? Est-ce que Renault saura assimiler des réalités culturelles aussi différentes que celle du Japon et de la France pour réussir économiquement et industriellement cette alliance ?

Dès maintenant les deux constructeurs vont développer les synergies qui vont s'articuler autour de trois pôles :

- la recherche-développement
- la réduction du nombre de plates-formes (soubassements communs aux véhicules des deux gammes)
- la politique d'organes (boîtes de vitesse et moteurs).

Il est évident que les bureaux d'études vont articuler leurs interventions sur les projets pour éviter les doublons. Il est clair que tous les constructeurs mondiaux veulent monter le maximum de véhicules par an sur une même plate-forme. Dès maintenant les successeurs de la Micra (NISSAN) et de la Clio (RENAULT) auront un soubassement identique. Il s'agit d'al-

que des véhicules des deux marques soient montés dans une même usine.

On voit à l'évidence en terme de capacité et de coût l'intérêt que peuvent tirer "Renault - Nissan" de ces synergies.

Mais il y a aussi les gains possibles directement liés aux transferts de production et de mode d'organisation du travail.

Les usines de NISSAN en Grande-Bretagne (Sunderland) et aux États-Unis (Smyrna) sont parmi les plus performantes de toute l'industrie automobile mondiale. Il faut aussi souligner que les pyramides des âges sont fort différentes chez l'un et l'autre constructeur. Les salariés de NISSAN à SUNDERLAND (créée en 1986) et SMYRNA (créée en 1983) sont nettement plus jeunes. La direction de RENAULT a évoqué la venue de cadres de NISSAN dans ses usines et il n'y a pas de doute que l'application des méthodes de production en vigueur chez NISSAN aggravera la pression sur l'emploi dans les usines de RENAULT.

RENAULT et NISSAN possèdent de nombreuses usines en Espagne. Cette situation laisse planer des inquiétudes quant à une opération de rationalisation, à moins qu'au contraire le développement du potentiel espagnol ne pèse sur l'avenir d'autres sites européens, essentiellement de RENAULT.

2. Les risques pour Renault

L'endettement colossal de Nissan (120 à 200 milliards selon les évaluations) rend l'opération d'alliance particulièrement risquée aux yeux des "milieux financiers" qui la déconseilleraient mettant aussi en évidence sa faible rentabilité à court terme. De ce fait c'est le poids de l'État actionnaire dans le capital de Renault qui a rendu possible cette alliance.

Une interrogation forte de la CFDT Renault porte sur ces questions de risque financier. En réponse, la direction insiste sur le fait qu'elle ne consolide pas les dettes de Nissan puisque ne dépassant pas les 40% du...

	1998	
	RENAULT	NISSAN
ventes mondiales	2,2 millions	2,7 millions
chiffre d'affaires	244 milliards de F.	308 milliards de F.
effectifs	138 321	137 201

RENAULT et NISSAN présentent de notoires complémentarités en matière de zones géographiques d'implantation, de gamme et de points forts. La direction RENAULT compare ainsi les meilleurs domaines de l'un et l'autre :

longer les séries. Il est inévitable que certains moteurs seront fabriqués chez RENAULT, et d'autres chez NISSAN tout en étant utilisés par les deux.

En Europe dans un délai plus ou moins lointain, il n'est pas impossible

RENAULT	NISSAN
● Maîtrise des coûts	● Études et technologies avancées
● Stratégie globale de plates-formes et d'achats	● Productivité des usines
● Produits et styles innovants	● Maîtrise de la qualité

Les objectifs industriels à long terme

		Renault	Nissan	Gamme commune
Plate-forme	Nombre	8	26	10
	Volume par plate-forme en milliers	280	105	500
Moteurs	Nombre de famille de moteurs	7	20	8
	Volume par famille de moteurs	320	140	630

... capital japonais. L'accord avec Nissan prévoit une option pour porter la part de Renault à 45% du capital de Nissan, mais cette option ne sera saisie qu'une fois le redressement assuré. Tout cela signifie que si les précautions prises par Renault sont opérantes, un échec ne mettrait en cause que les 32 milliards investis sous diverses formes par Renault, ce qui n'est déjà pas rien.

3. L'information - consultation des représentants des salariés

Lors du processus de rapprochement entre Renault et Volvo au début des années 1990, de nombreuses informations successives avaient été données au Comité Central d'Entreprise et au Comité d'Entreprise Européen de Renault. Elles avaient permis de multiplier les contacts avec les syndicats suédois.

A l'occasion des négociations avec NISSAN, RENAULT a donc choisi la voie du secret d'autant mieux gardé que l'entreprise maintenait officiellement une stratégie de développement basée sur sa propre dynamique. L'objectif de 4 millions de véhicules en 2010 en constituait l'épine dorsale, même si les représentants du personnel avaient du mal à y croire en additionnant les différents projets possibles à l'international. Le modèle de croissance rentable d'un constructeur de taille moyenne s'appelait CHRYSLER. Évidemment en 1998 la fusion DAIMLER - CHRYSLER a quelque peu écorné la thèse de RENAULT, mais le PDG assurait encore en juin de cette

même année maintenir le cap, alors que les discussions avec NISSAN s'amorçait.

Début janvier 1999, suite aux premiers articles de la presse internationale, la CFDT interroge la direction.

Les réponses tombèrent du style "tout le monde discute avec tout le monde" puis "compte tenu de nos compétiteurs sur NISSAN, à savoir, DAIMLER - CHRYSLER et FORD, les chances de RENAULT sont vraiment très faibles".

Le CCE RENAULT et le Comité de Groupe européen n'ont donc été informés et consultés qu'au tout dernier moment. Chacun en avait appris beaucoup plus par l'intermédiaire des médias.

Au niveau du Comité d'Entreprise Européen RENAULT, une nette amélioration était intervenue dans l'information - consultation après le nouvel accord signé dans la foulée de VILVOORDE. Dans le cas de NISSAN, y compris à propos du rachat par RENAULT des filiales financières

Coopérations industrielles



1999 - Nissan / Renault

27 MARS 1999 : RENAULT SIGNE UN ACCORD AVEC NISSAN. CE PARTENARIAT STRATÉGIQUE MAJEUR OFFRE D'IMPORTANTES SYNERGIES INDUSTRIELLES ET COMMERCIALES ET PERMET À RENAULT D'ACCELERER SON INTERNATIONALISATION EN ACCÉDANT, GRÂCE À NISSAN, À DE NOUVEAUX MARCHÉS, NOTAMMENT ASIATIQUE ET AMÉRICAIN.

PEUGEOT / RENAULT AUTOMOBILE
1966 Française de Mécanique (FM) : production de moteurs. Débutés Renault : 546 309 unités.
1966 Société de Transmissions Automatiques (STA) : production de boîtes de vitesses automatiques et de boîtiers de différentiels. Débutés Renault : 93 547 unités.

MATRA / RENAULT AUTOMOBILE
1983 Production de l'Espace par Matra et Renault; commercialisation par Renault. Renault Espace : 67 061 unités.

KARMANN / RENAULT AUTOMOBILE
1987 Production par le carrossier allemand de la caisse en blanc de Mégane cabriolet.

VOLVO / RENAULT AUTOMOBILE
1992 Échanges de composants (moteurs et boîtes de vitesses). Ventes à Volvo/Mitsubishi : Moteurs F : 36 220 unités. Boîtes JB-JC : 137 181 unités. Achats à Volvo : Moteurs N : 21 081 unités. Boîtes VMI : 6 761 unités.

JOHN DEERE / RENAULT AGRICULTURE
1994 Vente de moteurs John Deere à Renault Agriculture et vente de tracteurs Renault Agriculture à John Deere. Vente de tracteurs : 697 unités.

AGCO / RENAULT AGRICULTURE
1994 Groupement International de Machinisme Agricole (GIMA) : joint-venture dans le domaine des études, du développement et de la fabrication de transmissions. Transmissions : 2 839 unités.

IVECO / RENAULT AUTOMOBILE
1994 Copropriété de la technologie et des équipements de production de composants de la cabine de Master. Collections : 47 000.

MATRA TRANSPORT INTERNATIONAL / RENAULT VI
1996 Coopération pour le développement de nouveaux systèmes de transport urbain léger en site propre.

GENERAL MOTORS EUROPE / RENAULT AUTOMOBILE
1996 Commercialisation par GM Europe du Trafic (sous le nom d'Arena) et du nouveau Master (sous le nom de Movano). Développement conjoint d'un nouveau véhicule utilitaire de 2,5 à 2,8 tonnes de PTAC.

AGRITALIA / RENAULT AGRICULTURE
1997 Fabrication par l'usine d'Agritalia de la totalité des tracteurs de la gamme Vignes et Fruitières de Renault Agriculture. Distribution par Agritalia de l'ensemble de la gamme Renault Agriculture en Italie. Production de tracteurs : 1 520 unités.

DAEWOO / RENAULT AUTOMOBILE
1997 Vente par Renault à Daewoo de moteurs Diesel (200 000 unités fin 1998 et fin 2002) et de licences de moteurs pour équiper des véhicules du Groupe Daewoo.

DAF / RENAULT VI
1997 Coopération pour le développement de cabines de gamme intermédiaire (5 à 16 tonnes).

ZF / RENAULT VI
1997 Coopération sur les boîtes de vitesses mécaniques.

SISU / RENAULT VI
1997 Reprise et exploitation du réseau commercial de Sisu, dans la société commune Hansa Auto. Vente de composants Renault VI à Sisu.

MARRE DE MOSCOU / RENAULT AUTOMOBILE
1998 Création de la société commune "OAO Avtoframos" avec la Maïne de Moscou pour la production, dès 1999, de Mégane Classic, puis d'un second véhicule, et pour la commercialisation de l'ensemble de la gamme Renault en Russie. Capacité de production à terme : 120 000 véhicules.

NTN / RENAULT AUTOMOBILE
1998 Coopération entre Renault et l'équipementier japonais dans le domaine des joints de transmission. Création de la "Société Nouvelle des Transmissions" (Renault 80 %, NTN 20 %), qui couvre l'activité "joints de transmission" de l'usine du Mans. Création de "NTN Transmission Europe" (Renault 20 %, NTN 80 %) pour assurer la construction d'une nouvelle usine de transmissions dans la région du Mans.

IVECO / RENAULT VI
1998 Fusion des activités de conception, production et vente d'autocars et d'autobus des deux constructeurs au sein de la société commune IRIS.BUS détenue à parité.

FIAT / RENAULT AUTOMOBILE
1998 Mise en commun de la plupart des activités de fonderie de Renault (AT systèmes) avec celles de Fiat (Tosold) au sein d'une nouvelle société Teksid, dont Renault détient 33,5 % du capital.

MATRA / RENAULT AUTOMOBILE
1998 Développement d'un nouveau véhicule "coupéspace" qui sera commercialisé en 2000.

européennes du constructeur japonais, sujet transnational dans le champ du Comité d'Entreprise Européen, le niveau d'information a été très en dessous.

Si l'on peut comprendre la discrétion d'une direction d'un grand groupe sur des opérations délicates, la question du rôle des représentants des salariés, la qualité de l'information fournie, une véritable consultation restent les exigences de la CFDT.

4) Des questions pour les salariés de toute l'industrie automobile

On a évoqué les questions de productivité qui risquaient de poser des problèmes d'emplois nouveaux chez Renault.

Les problèmes se posent évidemment aussi chez NISSAN. Parler de redressement chez ce dernier va signifier, comme toujours, rationalisation, arrêt de lignes, voire fermeture de site.

l'implantation internationale de RENAULT

Pièce maîtresse de notre présence dans le Mercosur et de notre développement à l'international, le site Ayrton Senna a lancé, fin novembre 1998, la production de Scénic. Les ventes de Renault ont progressé de 86,7 % sur ce marché en 1998.

Argentine

Renault est la première marque sur le marché argentin, avec une pénétration de 18 % en véhicules particuliers et véhicules utilitaires. Le site de Santa Isabel, à Córdoba, produit Mégane Tricorps et berline et, bientôt, Kangoo. L'usine de mécanique Cormecánica, au Chili, est une filiale de Renault Argentina SA.

Brésil

À Xiangnan, près de Wuhan (province du Hubei), notre usine produit le Trafic. En termes d'organisation régionale, le site de montage de Taiwan (véhicules particuliers et utilitaires) est intégré au périmètre Chine. En Malaisie, par ailleurs, nous produisons le Trafic Permas.

Chine

Le site de montage de Taiwan (véhicules particuliers et utilitaires) est intégré au périmètre Chine. En Malaisie, par ailleurs, nous produisons le Trafic Permas.

Russie

Le 2 juillet 1998 a été créée la société de droit russe "GAO Avtoframas", à parts égales entre Renault et la Mairie de Moscou, pour la production de Mégane Classic. Sur ce marché difficile, les ventes de Renault ont progressé de 17 % en un an.

Espagne

Sur notre deuxième marché après la France (13,7 % de pénétration en véhicules particuliers), Renault Fasa est notre deuxième force de frappe industrielle : deux usines de carrosserie-montage (Palencia et Valladolid), une usine de moteurs (Valladolid), une usine de boîtes de vitesses (Séville). Sur son site de Villaverde, Renault VA España produit Premium, Kerax et des moteurs.

Turquie

Pôle régional vers l'Asie centrale, le Moyen-Orient, les pays du Golfe et le Maghreb, Renault y a une pénétration de 28 %. Avec une capacité annuelle de 160 000 véhicules, le site de Bursa est le seul à produire Mégane Break.

Slovénie

Avec une production annuelle qui dépasse 120 000 unités, l'usine Revoz, à Novo Mesto, est l'un des sites de production de Clio. Renault occupe 23 % du marché slovène et progresse par ailleurs dans la Croatie voisine.

Ainsi les dirigeants de Nissan veulent ramener les capacités de production des usines japonaises de 2 millions de

véhicules à 1,5 millions d'ici à 3 ans. Mais, plus largement, les fusions dans l'industrie automobile, celle de Renault avec Nissan venant après d'autres modifient globalement les conditions de la concurrence pour tous les autres constructeurs, ce qui va avoir pour effet la poursuite des gains de productivité, la pression continue sur l'emploi.

Dans cette situation, l'action des organisations syndicales internationales (mondiales européennes) pour imposer des normes sociales minimales, pour créer des garanties européennes communes en terme de durée et d'organisation du temps de travail, prend chaque jour plus d'importance.

Un autre aspect immédiat du rôle de nos organisations internationales, c'est la possibilité de créer les conditions d'une coopération syndicale internationale. C'est ce qui se passe avec la FIOM dans le cas de la fusion Renault - Nissan. Culture, langue, distance ... mais aussi rôle et structuration syndicale radicalement différente entre le Japon et la France ... les handicaps sont nombreux mais la création de liens syndicaux internationaux sont indispensables pour être en capacité d'anticiper les événements, construire ensemble, en tenant compte et respectant les différences, des réponses communes. ■

PRODUCTION VEHICULES LEGERS EN 1998 ¹

(en milliers de véhicules)

¹ Hors véhicules industriels

	RENAULT	NISSAN
EUROPE	1971	385,8
dont France	1 374	-
Espagne	479,9	97
Grande Bretagne	-	288,8
Slovénie	103,2	-
Portugal	13,9	-
TURQUIE	88,4	-
JAPON	-	1 580
MERCOSUR	96,6	-
dont Argentine	86,8	-
ALENA	-	498,6
Dont USA	-	308,8
Mexique	-	189,8
Reste du Monde	54,1	21,4
TOTAL	2 210,1	2 486,6

Les sidérurgistes dans l'action pour obtenir des résultats ...

Près de 1.500 sidérurgistes sur le parvis de la Défense (siège d'USINOR) le 27 mai dans le cadre de la semaine d'action confédérale sur le temps de travail pour appuyer les négociations en cours, s'opposer aux suppressions d'emplois. Participation de la Fédération aux réflexions de la FEM (Fédération Européenne de la Métallurgie) et de la FIOM (Fédération Mondiale des Métallurgistes) sur les réponses à apporter aux crises de la sidérurgie ... Bien qu'apparemment éloignées, ces deux actions où s'implique la CFDT, visent les mêmes objectifs.

I. La situation internationale

Un contexte de crise

• Une nouvelle crise sur le marché mondial de l'acier a vu le jour à partir de la mi 1998 dans un secteur d'activité caractérisée par des effets de cycles de production. A la suite des désordres financiers en Asie du Sud-Est, en Russie et dans certains pays de l'Amérique Latine, les flux commerciaux ont été considérablement modifiés. La demande intérieure étant moindre, les producteurs locaux recherchent des débouchés à l'exportation. Résultat : dans l'Union Européenne, en Amérique du Nord, ... les entreprises sidérurgiques subissent une pression sur les prix et sont face à une augmentation importante d'importations. Pour la première fois de son histoire, l'Union Européenne est en 1998 importatrice nette d'acier (en volume).

Depuis quelques mois plusieurs signes indiquent que la situation s'améliore.

Les types de réponses

• Face à cette situation de crise, on a vu réapparaître les discours et recettes habituels : exportateur d'acier accusé de ne pas respecter les règles de la concurrence, de faire du dumping, de bénéficier d'aides d'État, dépôt d'inno-

mbles plaintes anti-dumping déposées par les sociétés des pays industrialisés.

• En Europe, la crise a eu aussi comme effet la poursuite des politiques menées par les producteurs d'acier dans l'objectif de réductions des coûts et de la recherche des gains de productivité, la modernisation et la recherche de valeur ajoutée sur des niches de marché (exemple la fabrication de flans soudés pour les voitures), les décisions de fusion - absorptions, alliances pour obtenir des positions de leader sur des segments de produits.

• C'est dans ce contexte que les travaux de la FEM et de la FIOM ont visé à élaborer des réponses syndicales européennes et mondiales : proposer des modes de régulation du marché qui évitent de tomber dans les travers d'un protectionnisme dont une des conséquences serait de maintenir l'état de pauvreté et de non-développement industriel de certaines parties du monde ; avancer sur les normes internationales dans le domaine social et environnemental ... Il faudra encore beaucoup de temps et de travail pour aboutir au niveau mondial. Au niveau européen, l'objectif à moyen terme est d'obtenir des

négociations sectorielles permettant de donner des garanties collectives minimales pour tous les salariés du secteur.

II. La situation française

• En France, la sidérurgie n'est pas restée en dehors de ces turbulences et connaît une activité record en matière de décisions industrielles et sociales. Ce sont les évolutions de périmètre des sociétés qui sont toujours les éléments dominants. En moins d'un an, USINOR a pris le contrôle majoritaire du groupe sidérurgique belge COCKERILL SAMBRE et ses filiales (Allemagne, France, Pays-Bas), a pris une participation dans ARVEDI en Italie, ACESITA au Brésil, se développe par le biais d'investissement significatif aux Etats-Unis (J et L). Dans le même temps, des entreprises jugées non stratégiques ont été vendues : UNIMETAL, TREFFLEUROPE à ISPAT (Groupe indien), ASCOMETAL et ses filiales à LUCCHINI (Italie), SOGERAIL à BRITISH STEEL (Grande-Bretagne). Enfin, une réorganisation interne des 2 autres branches d'activités : les produits plats et inox en près d'une vingtaine d'unités opérationnelles. La plupart sont de véritables sociétés, d'autres sont des directions fonctionnelles et services "partagés" à vocation transversale. Ces réorganisations se traduisent par 3000 à 4000 suppressions d'emplois dans SOLLAC et UGINE.

Des négociations multiples ...

Conventions
Collectives Territoriales

Les sidérurgistes ont la particularité d'être couverts soit par les conventions collectives territoriales métallurgie, soit par des conventions collectives territoriales spécifiques (pour le Nord Pas de Calais, la Moselle, la Meurthe et Moselle). Un travail d'analyse de ces conventions collectives a été entrepris par les organisations



C'est " des sidé..", la CFDT manifeste sa détermination sur le parvis de la Défense.

syndicales et le GESIM (chambre patronale). Conclusion : une part très importante (jusqu'à 70 %) de ces conventions collectives sont devenues caduques.

La CFDT a saisi l'opportunité pour exiger la renégociation et l'harmonisation de ces conventions collectives. C'est d'autant plus important que les évolutions de périmètre de la sidérurgie renforce la place des conventions collectives pour assurer un statut aux salariés. La renégociation de ces conventions a été précédée d'une négociation d'un accord de méthode signée par toutes les organisations syndicales, sauf la CGT. La chambre patronale qui exigeait l'unanimité des organisations syndicales sur l'accord de méthode utilise le refus de la CGT pour ne pas enclencher la négociation. Si elle persistait, un pas serait franchi vers la fin des conventions collectives territoriales sidérurgie.

(NB : les Ingénieurs et Cadres, comme pour l'ensemble de la métallurgie sont couverts par la convention collective nationale cadres métallurgie).



connaît aussi dans les autres groupes industriels sur ces sujets.

La CFDT a clairement affiché ses objectifs :

- Les plans sociaux, les cessions, les réorganisations nécessitent des garanties et assurances collectives au niveau d'USINOR mais aussi dans le

te une vraie réduction du temps de travail bénéficiant à tous les salariés avec maintien du salaire et embauche de jeunes.

- Concernant les salariés les plus âgés, la CFDT souhaite le maintien des accords actuels et la mise en œuvre de tout autre dispositif utile (mesures d'âge, ARPE amélioré ...) afin de garantir les emplois des plus jeunes et de consolider les embauches pour rééquilibrer la pyramide des âges.

- La CFDT veut aussi agir pour obtenir des garanties et des droits afin d'empêcher les directions d'imposer de nouvelles formes d'organisation du travail sans négociations qui prennent en compte l'intérêt des salariés.

Une CFDT dynamique pour atteindre ces objectifs

● Pour atteindre ces objectifs, la CFDT a pris de nombreuses initiatives pour conclure des accords qui apporteront des garanties collectives pour les salariés répondant à leurs aspirations :

- des rassemblements régionaux
- l'élaboration d'une charte sur les aspects industriels et sociaux
- la signature d'une pétition intersyndicale : plus de 20.000 signataires, soit un salarié sur deux

- la manifestation du 27 mai devant le siège d'USINOR à la Défense mais aussi les actions dans les entreprises : SAFE_FORGES à Hagondange (grève de 24h et blocage de l'usine), UGINE à Gueugnon, SOLLAC à Dunkerque, IRSID à Maizières les Metz... sont la démonstration de cette dynamique. ■



Au "siège" d'Usinor, le 27 mai, la CFDT prend position dans la Défense de l'emploi !

La RTT, l'emploi ... à USINOR

● L'accord Emploi conclu pour une durée de 10 ans arrivant à son terme, une négociation intitulée : "Accord USINOR après 2000" est engagée depuis le mois d'avril. Les questions de RTT, organisation du travail, gestion de l'emploi, compétences, système de rémunération, sont au cœur du débat ... avec les difficultés que l'on

cadre du GESIM afin de bénéficier à tous les sidérurgistes, quel que soit l'actionnaire actuel ou à venir.

- La CFDT refuse l'individualisation et la flexibilité des salaires comme des statuts ; ce sont des garanties collectives qui sont nécessaires.

- Au-delà des dispositions individuelles qui doivent rester dans le cadre du volontariat, la CFDT souhai-

Déjà 40 ans et toujours pas un client.

Pas un client mais quatre millions de sociétaires. Car la Macif est une mutuelle d'assurance. Et dans une mutuelle, l'assuré n'est pas un client mais un sociétaire. L'avantage du sociétaire sur le client ? La société d'assurance est un peu la sienne, les bénéfices aussi, d'ailleurs. On a tout à gagner à être solidaire.

MACIF



LE TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Pour faire suite à plusieurs demandes de Syndicats, d'Unions Mines Métaux, de négociateurs (de conventions collectives territoriales ou d'entreprises), cet article fait le point sur la notion de temps de travail effectif en terme de Droit.

Il ne s'agit là que d'un simple rappel des dispositions légales aujourd'hui applicables qui ont pour but de vous aider dans les négociations sur la RTT.

Il convient également de se référer à la fiche n° 11 du BM n° 406 de février/mars 1998.

I - LA DEFINITION LEGALE DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

"La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles" (alinéa 1er de l'article L. 212 - 4 du Code du Travail inséré par la loi du 13/06/1998).

L'alinéa 2 de cet article poursuit en précisant que "la durée du travail ci-dessus fixée s'entend du travail effectif à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillage et au casse-croûte ainsi que des périodes d'inaction dans les industries et commerces déterminés par décret".

Antérieurement à la loi du 13 / 06 / 1998, la jurisprudence avait déjà eu l'occasion de préciser que "le fait pour un salarié de rester en permanence à la disposition de l'employeur pour participer à l'activité de l'entreprise constitue un travail effectif au sens de l'article L. 212 - 4 du Code du Travail". (Voir notamment Cass Soc 01/03/1995 et 07/04/1998).

On peut estimer que la définition légale du temps de travail effectif reprend l'ensemble des acquis issus de la jurisprudence et ne la remet pas en cause. Du reste, la Cour de Cassation, dans un arrêt récent du 09/03/1999, s'est réappropriée la définition légale du temps de travail effectif issue de la loi du 13/06/1998. Elle a, en effet, considéré que la loi n'avait fait que formaliser sa propre interprétation jurisprudentielle.

La définition légale du temps de travail effectif est, par ailleurs, confirmée à l'article 2 de la Directive européenne du 23/11/1993 relative à l'ATT selon laquelle "toute période durant laquelle le travailleur se trouve à la disposition de l'employeur, dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et / ou pratiques nationales" est du temps de travail effectif.

II - CONFRONTATION DE LA DEFINITION LEGALE DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF AUX SITUATIONS CONCRETES

Il résulte de cette définition légale que certaines situations sont oui ou non assimilées à du temps de travail effectif.

1/ Temps exclus du temps de travail effectif

Certains temps d'absence ou même de présence dans l'entreprise ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif et ce même s'ils sont rémunérés. Il s'agit des :

- absences (ponts, maladie, accidents, grève, heures réservées à la recherche d'emploi en cours de préavis).
- heures indemnisées au titre du chômage partiel.
- heures d'astreinte à l'exception des temps d'intervention.
- congés (congés payés annuels, congés pour événements familiaux).
- heures d'équivalence.
- heures de récupération (article L. 212 - 2 - 2 du Code du Travail).
- temps de trajet domicile - lieu de travail. Il faut noter que, sur ce point, l'accord national métallurgie du 26 février 1976 sur les conditions de déplacement est muet : il prévoit juste une indemnisation des grands ou petits déplacements.
- temps de pause (douche, casse-croûte, habillage inclus).

Il en est de même pour la pause de 20 minutes prévue par l'article L. 220 - 2 du Code du Travail (introduit par la loi du 13/06/1998) lorsque le travail quotidien a atteint 6 heures.

Le temps de pause doit être délimité et la pause doit être réelle. Le salarié doit pouvoir maîtriser son temps pendant les pauses. Le salarié, par exemple, ne

doit pas conserver la responsabilité et le contrôle de l'outil de production pendant sa pause.

Ainsi, la Cour de Cassation a déjà eu l'occasion de juger que le temps de repas doit être compris dans la durée effective du travail lorsque les salariés, en raison de la spécificité de leurs fonctions, travaillent en cycle continu, ne peuvent s'éloigner de leur poste de travail et restent à la disposition de l'employeur, même pendant le temps de repas (Cass Soc 10/03/1998). La Cour a, par contre, jugé que la seule circonstance que le salarié n'ait pas voulu profiter de la pause dont il dispose et pendant laquelle il n'est pas allégué qu'il restait à la disposition de son employeur ne lui permet pas de se prévaloir d'heures supplémentaires (Cass Soc 09/03/ 999).

Le salarié ne peut donc pas de son propre chef transformer sa pause en temps de travail effectif.

Sur les pauses, il faut également se reporter à l'article 13 de l'accord national métallurgie du 23 février 1982 sur la durée du travail lequel, dans certains cas très précis, assimilent les temps de douche, de pause et de casse-croûte à du temps de travail effectif. C'est important car cet article n'a pas été annulé par l'avenant du 28 juillet 1998.

D'autre part, en ce qui concerne l'ensemble des cas énoncés ci-dessus, il faut avoir le réflexe de se reporter à votre convention collective métallurgie territoriale lesquelles peuvent se révéler être plus favorables que le droit commun.

2/ Temps assimilés à du temps de travail effectif

Il s'agit des :

- temps de trajet si le salarié doit exécuter une prestation à la demande de son employeur et partir de l'entreprise.

Ainsi, constitue du temps de travail effectif, le temps passé par des salariés pour se rendre de l'entreprise au chantier (Cass Soc 31/03/1993). Idem pour le temps de trajet où le salarié conduit un véhicule pour transporter du personnel et du matériel entre le siège et le chantier (Cass Soc 08/01/1985 et 20/02/1990) ainsi que pour le temps passé entre les chantiers

(Cass Soc 16/01/1996).

- temps passés à la mise en marche des machines et au rangement des outils.

III - LES ASSIMILATIONS LEGALES A DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

En sus de la définition légale du temps de travail effectif, différents articles du Code du Travail assimilent des temps non travaillés à du temps de travail effectif, soit pour la détermination des droits aux congés payés, soit pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, soit, enfin, pour le décompte de la durée du travail.

Il ne faut pas, dans ses articles, chercher une quelconque logique eu égard à la définition légale du temps de travail effectif. Tous ces temps sont, de plein droit, assimilés à du temps de travail effectif de par la loi.

1/ Pour la détermination des droits aux congés payés

L'article L. 223-1 du Code du Travail assimile certaines périodes de suspension du contrat de travail à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés.

Il s'agit des :

- périodes de congés payés de l'année précédente.

- repos compensateurs légaux pour heures supplémentaires (article L. 212-5-1 du Code du Travail).

- périodes de congé maternité et d'examens médicaux obligatoires (articles L. 122 - 25 à 30 du Code du Travail).

- périodes pendant lesquelles un apprenti ou un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à titre quelconque.

- périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour accident du travail ou maladie professionnelle.

Il convient d'ajouter à cette liste :

- le congé individuel de formation (article L. 931 - 7 du Code du Travail).

- le congé de formation économique, sociale et syndicale (article L. 451 - 2 du Code du Travail).

- les congés exceptionnels pour événements familiaux (article L. 226 - 1 du Code du Travail).

- le congé de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse (article L. 225 - 2 du Code du Travail).

- le congé mutualiste (article L. 225 - 7).

- le congé de naissance ou d'adoption de 3 jours accordés aux pères de famille (article L. 226 - 1 du Code du Travail).

- les stages de formation économique des membres titulaires des CE (article L. 434 - 10 du Code du Travail).

- la durée de mission du conseiller du salarié (article L. 122 - 14 - 15 du Code du Travail).

- la visite médicale d'embauche et les examens médicaux obligatoires (article R 241 - 53 du Code du Travail)

- les heures de délégation des institutions représentatives du personnel dans la limite des crédits d'heures légaux

- les temps de formation professionnelle inclus dans le plan de formation exception faite du co - investissement.

2/Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté

Les périodes d'absence assimilées à du temps de travail effectif pour les droits liés à l'ancienneté du salarié sont les suivantes :

- la durée du congé maternité et du congé d'adoption (article L. 122 - 26 - 2 du Code du Travail).

- les absences pour examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse (article L. 122 - 25 - 3 du Code du Travail).

- la durée du congé parental d'éducation laquelle est seulement prise en compte pour moitié (article L. 122 - 28 - 6 du Code du Travail).

- la durée de mission du conseiller du salarié (article L. 122 - 14 - 15 du Code du Travail).

- le congé individuel de formation (article L. 931 - 7 du Code du Travail).

- le congé de formation économique, sociale et syndicale (article L. 451 - 2 du Code du Travail).

- le congé de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse (article L. 225 - 2 du Code du Travail).

- le congé mutualiste (article L. 225 - 7).

- la visite médicale d'embauche et des

examens médicaux obligatoires (article R 241 - 53 du Code du Travail)

- les heures de délégation des institutions représentatives du personnel dans la limite des crédits d'heures légaux

- les temps de formation professionnelle inclus dans le plan de formation exception faite du co - investissement.

- les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour accident du travail ou maladie professionnelle (article L. 122-32-1 du Code du travail).

3/ Pour le décompte de la durée du travail (calcul des heures supplémentaires et des durées maximales hebdomadaires du travail)

Il s'agit :

- de la visite médicale d'embauche et des examens médicaux obligatoires (article R 241 - 53 du Code du Travail)

- des heures de délégation des institutions représentatives du personnel dans la limite des crédits d'heures légaux

- des temps de formation professionnelle inclus dans le plan de formation exception faite du co - investissement.

- du congé de formation économique, sociale et syndicale (article L. 451 - 2 du Code du Travail).

- du congé mutualiste (article L. 225 - 7).

- des jours fériés et payés : il convient de prendre en compte les heures qui auraient été travaillées un jour férié chômé pour le calcul des majorations pour heures supplémentaires. (circulaire du Ministère du Travail du 27 / 06 / 1978 commentant l'article 3 de l'ANI du 10 / 12 / 1977 dont la loi du 19 / 01 / 1978 relative à la mensualisation généralise l'application).

Toutefois, cette assimilation du jour férié chômé et payé à du temps de travail effectif ne concerne que l'indemnisation. L'horaire fictif du jour férié semble, en revanche, être exclu pour l'application des plafonds d'horaires, l'imputation sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, le droit à repos compensateur. (Cass Soc 22/10/1986). ■

ASSEMBLEE GENERALE DE L'URMM POITOU CHARENTES LIMOUSIN



Les syndicats de l'Union Régionale Mines Métaux Poitou Charentes Limousin ont tenu leur assemblée générale le 22 avril dernier à la Rochelle.

Une assemblée studieuse et conviviale composée d'une centaine de militants a travaillé sur le thème central de cette Assemblée Générale "La dynamique du syndicat" autour des projets, des actions et de la structuration de ceux-ci.

A partir des interventions des syndicats et des travaux de commissions, les participants ont débattu sur la réduction et l'aménagement du temps de travail avec ses conséquences sur l'emploi et les conditions de vie et de

travail des salariés.

L'intervention de la fédération a porté sur les deux principales préoccupations des militants (es) dans la période et tenté d'apporter des réponses à leurs interrogations sur :

- La réduction du temps de travail au service de l'emploi
- Les retraites face à la réforme

Au regard des lois de Robien et Aubry cinquante cinq accords ont été conclus portant sur 1000 emplois créés ou sauvés. Parmi les groupes qui ont contribué à cette démarche, on trouve Heuliez, Leroy-Sommer, Schlumberger, Legrand et à venir, sans doute, Alstom.

L'assemblée relève que ce n'est plus vers les grandes structures que s'ouvrent les possibilités d'emploi, mais vers les P.M.E. Depuis 10 ans, le secrétaire de l'URMM constate que la moyenne est passée de 47 à 29 salariés par entreprise. Le développement de notre organisation passe par la création de nouvelles sections, depuis 3 ans elles sont au nombre de 23.

Le rapport d'orientation note que "nous vivons une époque formidable de transformation sociale que seule notre organisation CFDT est capable de prendre en compte, à condition que nos syndicats intègrent ces nouvelles réalités".■



Déclaration de la FGMM-CFDT lors de la Commission

Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) du 24 mars 1999

Le niveau d'activité des différentes industries de la métallurgie a été particulièrement bon en 1998 et de façon quasi générale. Il n'y a que l'Electro-Ménager et le Ferroviaire qui soient plutôt à la stabilisation qu'à la croissance. Les prévisions de croissance pour 1999 sont ainsi à la hausse. Une progression de l'investissement est programmée dans les grands groupes. Elle pourrait entraîner celle des plus petites entreprises.

Il est frappant de constater que dans ce contexte économique favorable, le niveau de l'emploi direct industriel reste à la baisse, au mieux se stabilise. Mais en même temps on voit aussi exploser le volume d'emplois temporaires, intérim et CDD dans l'industrie, particulièrement dans la métallurgie (@ 40% des offres d'emplois < 6 mois). Parallèlement, la durée du travail reste stable et le chômage partiel diminue.

Cette situation est donc tout à fait opportune pour repenser les organisations du travail, pour trouver de nouvelles ressources pour la croissance et l'industrie avec un triple souci :

- favoriser les créations d'emplois
- ne pas dégrader les conditions de travail et de vie des salariés
- relancer la demande en donnant du pouvoir d'achat à tous.

Il est donc dommageable qu'un grand nombre d'entreprises de la métallurgie soient attentistes sur le terrain de la RTT. Particulièrement les plus importantes. Pourtant de grands accords, PSA, ALSTOM, CHANTIERS DE L'ATLANTIQUE, démontrent qu'il est possible d'avancer dans cette voie, qui est une des voies du retour au plein emploi.

Pour notre part, nous consacrons de gros efforts pour enclencher des négociations et obtenir des résultats. A ce jour, nous enregistrons 155 accords conclus dans la Métallurgie en 1998/1999 dont 1 offensifs avec 1 taux d'embauche de 8 %, 9 % d'emplois sauvegardés pour les accords défensifs. Mais nous n'en sommes pas à l'heure du bilan.

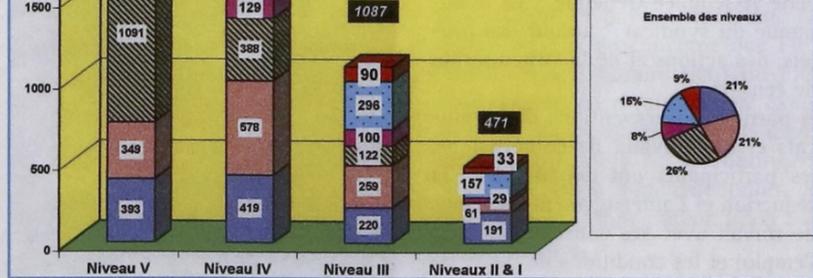
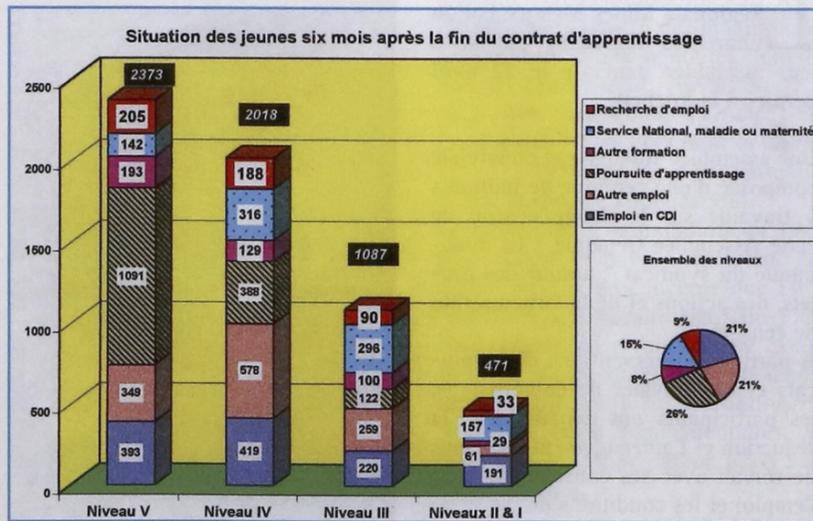
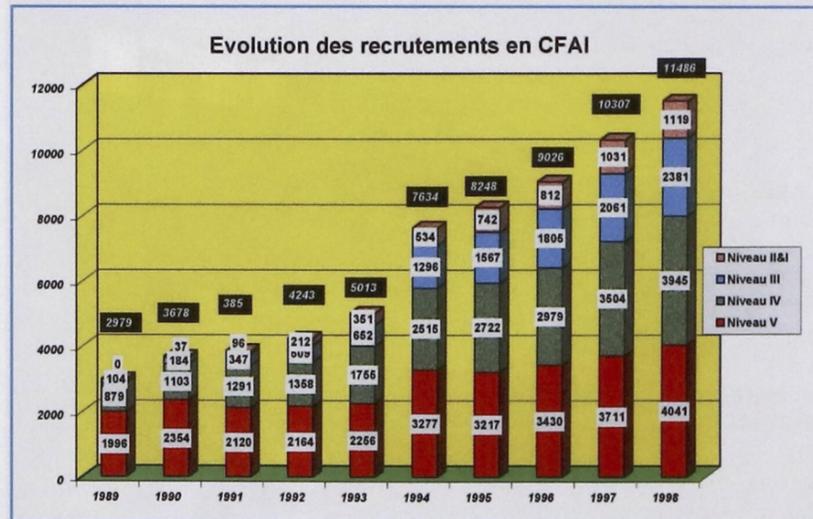
Il est important de noter que sur ce terrain de l'ARTT, avec le dispositif de mandatement et l'obligation de

conclure, la part des entreprises et des salariés disposant d'une représentation et d'un dialogue social, se développe.

L'actualité sociale est aussi marquée par la reconduction de l'accord sur l'ARPE que nous saluons, et par le diagnostic du Gouvernement sur la Formation Professionnelle, dont nous considérons qu'il peut contribuer à une relance de la négociation sur ce terrain avec une autre approche que celle des seuls dispositifs de financements.

L'actualité dans la Métallurgie, c'est aussi les perspectives ou les réalisations de rapprochement à l'échelle européenne et mondiale, tels RENAULT/NISSAN ou ALSTOM/ABB. S'il s'agit là de repositionner nos industries, dans un sens qui soit favorable au progrès social et notamment à l'emploi en France, nous saluons ces opérations. Mais l'expérience nous a appris qu'il fallait une grande vigilance des salariés et de leurs organisations syndicales dans ces situations.

L'apprentissage est un des volets de l'emploi que la FGMM-CFDT suit avec attention dans le cadre de la CPNE.



Trésoriers de syndicat : une enquête et une deuxième session de formation.

1998 : 1ère année d'application de la nouvelle Charte Financière et Informatique de la CFDT. Les trésoriers de syndicat en sont des acteurs essentiels. Cela méritait donc, nécessitait donc, un bilan. C'est l'objet de l'enquête proposée par la CFO (Commission Fédérale d'Organisation) aux Trésoriers des Syndicats de la FGMM.

Un quart des syndicats de la Fédération y ont répondu. Ils représentent aussi un quart des adhérents de la Fédération. L'échantillon est donc représentatif.

Une enquête qui justifie aussi pleinement la poursuite de l'effort de for-

mation des Trésoriers de Syndicat commencé en 1998. Une deuxième session avait lieu en avril 1999. Tant l'enquête, que les formations, font ressortir quelques caractéristiques saillantes :

- Les Trésoriers sont trop souvent isolés, seuls dans leur fonction, même s'ils sont le plus souvent reconnus dans le syndicat.
- Deux difficultés majeures apparaissent dans la mise en œuvre de la charte : le respect du 0,75 % et le renseignement du Fichier National des Adhérents.
- Il est indispensable de constituer (ou de reconstituer) un réseau de correspondants du Trésorier du Syndicat dans les Sections (Trésorier de SSE, Collecteur ...) pour faire la liaison avec les adhérents et mettre en œuvre, avec le Trésorier, la politique du syndicat et la Charte Financière.

S'ajoutent des problèmes techniques, tels que l'évolution de GESSY ou les délais de diffusion des cartes d'adhérent, du Magazine et de Turbulence aux nouveaux adhérents.

Avec cette formation, au-delà des apports techniques pour les Trésoriers, un pas de plus a été franchi pour faire des Trésoriers de Syndicat des responsables politiques à part entière. D'autres pas seront nécessaires. C'est pourquoi la Fédération organise une troisième session début 2000 à Bierville. Ceux qui n'ont pu être inscrits cette fois-ci, faute de place, seront prioritaires. D'ores et déjà, que les Trésoriers intéressés se manifestent auprès de leur Union Mines Métaux.

- que certains salariés connaissent au cours de leur carrière des conditions de travail pénibles,
- que des entreprises ont nécessité à redresser leurs pyramides des âges,
- que de nombreux salariés souhaitent arrêter leur activité avant l'âge normal de la retraite.

La RTT sous toutes ses formes, dont l'ARPE, est une réponse à ses situations.

D'autres dispositifs complémentaires peuvent être mis en œuvre :

- des départs anticipés en pré-retraite des plus âgés, en priorité de ceux ayant vécu des conditions pénibles.
- des RTT spécifiques, progressives en fonction de l'âge, articulées avec la PRP.

De tels dispositifs font appel, selon les cas, aux financements des Entreprises et aux financements publics du FNE.

Nous proposons la négociation d'un accord de Branche qui cadre, en définissant des garanties collectives, l'utilisation par les Entreprises des différents dispositifs de Congés de fin de carrière et en conditionne la part des financements publics. ■

Quelques réponses aux questions de l'enquête

- 5 syndicats sur 6 sont autonomes dans la gestion informatique des cotisations, les autres sont soit en centre de gestion, soit en partage d'outil informatique avec d'autres syndicats. 2/3 des syndicats ont également informatisé leur trésorerie.
- 4 trésoriers sur 6 assument eux-mêmes les travaux de saisie. 40 % des trésoriers consacrent plus de 2 jours par mois à leur fonction. 50 % s'occupent aussi de syndicalisation.
- Les principales difficultés rencontrées sont la gestion des impayés et des non PAC, la diffusion rapide des cartes et de la presse aux nouveaux adhérents.
- 87 % des trésoriers sont satisfaits des relations avec le SCPVC, 73 % avec CFDT - Presse. Les principales satisfactions des trésoriers sont : le contact avec les militants, la familiarisation avec l'informatique, la progression du nombre d'adhérents.
- 2/3 des syndicats ont une section "adhérents isolés". Animer cette section est difficile (peu de participation aux tentatives de réunions).
- GESSY est un bon outil, mais aussi un outil complexe qui nécessite une compétence et quelques adaptations.

DANS LES ENTREPRISES ...

SOUDURE MODERNE (ARGENTAN - ORNE) UN PATRONAT D'UN AUTRE AGE.

Créée en région parisienne en 1946 l'entreprise Soudure Moderne s'est décentralisée en 1964 à Argentan dans l'Orne

Spécialisée au départ dans la construction de chaudières en acier progressivement c'est adjoint à cette fabrication un secteur sous-traitance en mécano soudure.

Cette activité de mécano soudure est devenue la principale activité de l'entreprise. L'effectif a oscillé entre 100 / 160 salariés durant les 15 dernières années.

La CFDT, la CGT existent dans l'entreprise depuis plus de 30 ans. Elles ont négocié au fil des années un statut pour les salariés, 13ème mois, mutuelle payée à 100 % par les œuvres sociales, accord prévoyance, accord sur la retraite complémentaire à 8 %, prime d'ancienneté payée sur le salaire réel.

En septembre 1996, faute de démarche industrielle novatrice des dirigeants, l'entreprise est cédée pour le franc symbolique à " 3 racheteurs " qui ont déjà de 700 à 800 salariés dénommé DSL.

Dès octobre 1996 la nouvelle direction de la Soudure Moderne sous la présidence de M. LAGAND envoie une lettre à l'ensemble du personnel pour demander une baisse de 19 % de salaire.

A la fin du délai de réflexion d'un mois le conflit éclate. Au bout de 2 jours de grève la direction abandonne son projet de baisse des salaires pour les anciens salariés, mais ne perd pas de vue son objectif de diminution de la masse salariale.

Profitant du plan de ré-industrialisation mis en place après la fermeture de l'usine Moulinex à Argentan, la direction signe avec la cellule de ré-industrialisation, un plan d'embauche de 100 personnes en 3 ans dont une trentaine immédiatement.

A cette occasion la direction veut imposer une nouvelle grille de salaire avec un taux d'embauche proche du SMIC pour un professionnel.

En juillet 1997, 12 jours de grève totale avec occupation s'en suivent pour empêcher la mise en place de cette nouvelle grille.

Le chantage à l'emploi oblige à arrêter le mouvement de grève. La nouvelle grille des salaires est rajoutée à l'ancienne.

Le malaise reste entier avec un écart de plus de 1600 F de différence mensuelle de salaire à qualification égale, sans compter la prime d'ancienneté et le déroulement de carrière.

Cela aboutit en septembre, octobre, novembre 98 à 9 semaines de débrayages partiels pour une augmentation générale des salaires et un réajustement substantiel pour les nouveaux embauchés.

Un accord de fin de conflit est signé à la mi-novembre sur la base d'une augmentation pour les nouveaux embauchés : au 1er décembre 98 de 200 à 500 francs mensuel d'augmentation et la même chose au 1er juin 1999, et 1 % au 1er décembre 98 pour les anciens salariés.

Entre-temps le carnet de commandes chute d'une façon importante, c'est du chômage partiel dès janvier 1999. En mars 1999, la direction décide de faire un licenciement de 9 salariés en laissant entendre qu'elle continuera par paquets de 9 salariés.

La direction refuse les mesures d'âge ou les demandes de départ volontaires, elle veut licencier dans la tranche des 35 / 50 ans avec une ancienneté de 10 à 25 ans.

Les organisations syndicales appellent les salariés à réagir. Après 21 jours de grève avec occupation d'usine en avril 99, la direction revient sur son plan de 9 licenciements mais se déclare en cessation de paiement.

Depuis le 30 avril 99 l'entreprise est sous administrateur judiciaire, 134 emplois sont menacés, un passif important apparaît.

En novembre 1998, le comité d'entreprise avait déclenché un droit d'alerte, celui-ci n'avait pas abouti, la direction ne fournissant pas les documents au cabinet d'audit.

Depuis 2 ans, M. LAGAND, Président Directeur Général de l'entreprise a essayé de casser les organisations

syndicales, de tenter de " monter " les salariés contre les délégués.

Il a pratiqué l'insulte, l'humiliation tant envers les délégués qu'envers les salariés.

Les entraves à la législation du travail et au fonctionnement du comité d'entreprise sont nombreuses, l'inspection du travail a dressé procès verbal.

Le Président du C.E. vient d'être condamné par le T.G.I. d'Argentan pour entrave au bon fonctionnement du CE sur la formation professionnelle.

DEBRAYAGE CHEZ CARRIER A MONTLUEL ET A LA BOISSE (AIN)

Dans l'AIN chez CARRIER à Montluel et à la Boisse, l'équipe du matin et celle du soir ont débrayé 1 heure, à l'appel de l'ensemble des organisations syndicales CFDT, CGT, FO, CFE-CGC lancé à la suite de la réunion sur la politique salariale.

Alors que Carrier, leader mondial dans le secteur du compresseur frigorifique, avait obtenu de bons résultats (6,6%) les salariés espéraient une augmentation générale des salaires. Indépendamment des primes, les délégués demandaient 2,5 % pour tous. Le refus de la direction a motivé le débrayage. " Quand le groupe était en difficulté, en 87, nous avons accepté de baisser nos salaires, aujourd'hui que les affaires vont bien nous sommes bien mal payés en retour " déclarait un délégué au nom de ses camarades .

Face à un fort taux de grévistes : 95 % des ouvriers, 50 % des administratifs le directeur a reculé :

+ 0,7 % d'augmentation générale avec un minimum de 150 F pour les salaires inférieurs ou égaux à 10 000F
+ 0,3 % d'augmentation individuelles au mérite.

+ 1 % de toutes les primes.

Ce résultat laisse entrevoir des négociations RTT difficiles dans ce contexte de rapport de force dynamique face à une direction qui laisse entendre qu'il y aura baisse de salaire. À suivre...



Une manifestation des salariés de la fonderie de Vernon

FONDERIE DE VERNON (Eure)

Actions contre les licenciements

Le mois de mai a été ponctué de plusieurs manifestations destinées à dénoncer les licenciements qui touchent la moitié de l'effectif de 400 personnes. La CFDT a fait des propositions pour une relance de cette usine en redressement judiciaire depuis décembre dernier. La moitié du personnel encore en activité craint pour la suite au-delà de 1999 car le carnet de commandes se vide.

Pour la CFDT la priorité est bien à une solution industrielle et sociale au cœur de la vallée industrielle de la Seine qui va de Paris au Havre.

LES SUPPRESSIONS D'EMPLOI A IBM-CORBEIL

IBM est implanté à Corbeil-Essonnes depuis 1941. Son usine fabrique des semi-conducteurs (les puces électroniques) grâce aux efforts de 2700 salariés. Effectif déjà réduit, puisqu'il était de 5000 il y a dix ans.

En 1992, IBM s'est allié à SIEMENS pour fabriquer des mémoires. Celles-ci formaient un marché très porteur, mais de nombreux constructeurs, dont les Coréens et les Japonais, se sont lancés sur ce créneau juteux. La concurrence était telle que la ruée vers l'or s'est transformée en vaches

maigres, l'abondance de la production entraînant l'effondrement des cours.

Pour IBM, le problème n'était pas là, puisqu'elle produit pour ses propres besoins (qu'elle ne couvre ainsi qu'à 20 %). Mais l'arrivée d'un grand patron à IBM-US, obsédé du cours de l'action à Wall Street, a bouleversé la stratégie de l'entreprise. Au lieu d'une chaîne d'activité cohérente : composants électroniques, ordinateurs, logiciels, services, IBM se concentre sur les secteurs à haut rendement. D'où son désengagement de la production qui a d'abord frappé ses usines d'Orléans, Bordeaux, et Montpellier (ainsi que l'Allemagne, l'Espagne et l'Italie) et qui s'attaque maintenant à celle de Corbeil-Essonnes.

Le 23 avril, IBM a annoncé la suppression de 42 % des postes de travail (1150 sur 2700) et le transfert des autres dans une co-entreprise (50-50) créée avec Infinéon, filiale du Groupe Siemens. En parallèle, IBM veut accroître la flexibilité des horaires, et imposer à toute la production les horaires continus type sidérurgie.

De forts mouvements de grève avaient eu lieu en mars contre les projets supposés d'IBM. L'annonce officielle du plan social en avril a assommé les salariés, qui ne voient plus pour l'instant qu'une issue : quitter le navire qui coule... Car personne ne croit à la pérennité de la future co-entreprise, ce que devrait souligner

l'expertise menée pour le CCE par le cabinet Secaphi-Alpha. IBM veut à terme totalement se désengager, et Siemens privilégié (ce qui peut se comprendre) son usine de Dresde, alors même qu'il vient de fermer brutalement une usine semblable flamboyante au Royaume-Uni.

Sur le plan humain, c'est catastrophique, 500 salariés devraient prendre une sorte de pré-retraite maison à partir de ...49 ans ! Environ 300 aides au départ (licenciements avec "chèques-valise") sont programmées au-delà des reclassements au sein du Groupe. Et si cela ne fait pas encore le compte, IBM procédera à des licenciements complémentaires. C'est donc une grande partie de la mémoire de l'usine et de ses compétences, qui va disparaître brutalement. L'objectif annoncé par la direction est d'être compétitif dès fin 1999 avec les Coréens et les Taïwanais. Pour cela, IBM veut abattre le statut, et faire empirer les conditions de travail.

L'intersyndicale, au sein de laquelle la CFDT est majoritairement représentative, axe son action sur l'obtention de garanties pour les salariés transférés via le L.122-12 dans la co-entreprise, et sur la réduction concertée du temps de travail. La future filiale ne doit pas se transformer en Boat-people, chargée par IBM de se débarrasser à bon compte de ses salariés.

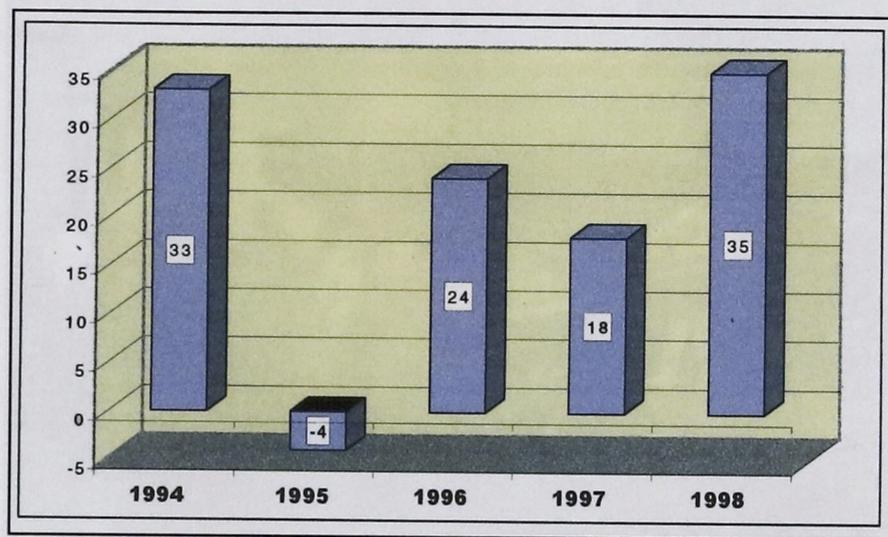
Dernier volet de l'action syndicale, les interventions auprès des Pouvoirs Publics. IBM a obtenu en 1997 plus de cent millions de francs pour développer l'emploi à Corbeil, plus un abaissement des deux tiers de sa taxe professionnelle. Deux ans après, la CFDT dénonce le gâchis humain et industriel de la multinationale US. Une première table ronde organisée par le Préfet a réuni les acteurs socio-économiques du département, qui a fait ressortir l'impact négatif du retrait d'IBM sur l'économie régionale. Les politiques se sont saisis du dossier, mais c'est en final aux salariés à relever la tête, et à infléchir les aspects les plus critiques du projet IBM.

ÇA BOUGE DANS LES HAUTES PYRÉNÉES !

Nous avons demandé au responsable du développement de nous en parler

Bernard GAILLANOU est responsable de la section syndicale CFDT de la SOCATA à Tarbès. En 3 ans, la section syndicale passe de 3 adhérents à plus de 40, dont 8 depuis le début de l'année 1999. Les raisons de ce développement : un travail quotidien de terrain. L'action menée par la CFDT sur la discrimination au niveau du groupe Aérospatiale a contribué aussi à la prise de conscience par les salariés de la nécessité de s'organiser. La CFDT a un élu CE et 3 élus DP et pèse près de 30 % tous collèges confondus.

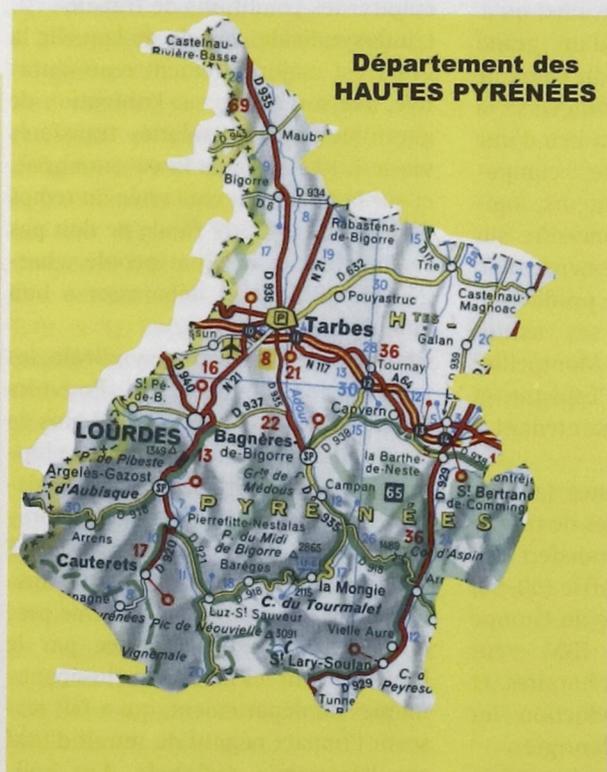
Notre action sur le terrain est relayée par une action importante du syndicat à travers un soutien aux petites entreprises environnantes. Cela se traduit par un développement important de l'audience de la CFDT à tous



Évolution, en %, des cotisations payées au syndicat de la métallurgie des Hautes Pyrénées depuis 1994.

les niveaux. C'est ainsi qu'aux dernières élections prud'homales, la CFDT a progressé de plus de 6 % dans l'industrie. Les négociations sur la mise en place des 35 h, nous permet de mettre un pied dans les entreprises où il n'y a pas d'organisation syndicale. De ce fait, plusieurs sections syndicales ont été créées récemment. C'est le cas de Microcast ADE. Lors des dernières élections de DP/CE, la CFDT obtient près de 80 % des voix. D'autres sections ont vu le jour : chez Bagnères Aéro, mais aussi dans un garage Peugeot, dans un garage Renault, ainsi que dans l'entreprise St CRICQ où l'on a mandaté un militant pour négocier les 35 h.

Notre travail débouche sur des adhésions hors métallurgie et ce travail est relayé par l'union départementale interprofessionnelle. ■



ERRATUM :

deux informations erronées se sont glissées dans l'infographie "évolution en % par UMM, des cotisations payées à la FGMM en 1998" du BM n° 418 mai 1999.

En ce qui concerne L'UMM 08 (Franche -Comté) lire 7,75 et non 6,76 pour l'UMM 22 (LYDA) lire 10,39 et non 9,79 comme indiqué sur la carte.

SOMMAIRE

- 3** ÉDITORIAL
 - 4** Accord 35h branche récupération.
 - 5 - 6** Application RTT chez Norauto et Wabco
 - 7 - 9** Alliance Renault - Nissan
 - 10 - 11** Sidérurgie
 - 13 - 14** JURIDIQUE : le temps de travail effectif
 - 15** ORGANISATION : AG de l'UMM Poitou Charentes Limousin
 - 16** ORGANISATION : CPNE
 - 17** ORGANISATION : réunion des trésoriers
 - 18 - 19** ACTION REVENDICATIVE : Brèves
 - 20** SYNDICALISATION
- ROUTÉ avec ce B.M., un numéro "Hors série"