

S

sommaire

- Actions :
Jeumont Industrie-
Bull-Chausson II
- La FGMM reçu par le ministre
de l'Industrie III
- Le temps de l'emploi sera
l'emploi du temps IV-V

- Bref :
Peugeot- Snecma VI
- Le charbon,
quelle politique
industrielle VII
- Résultats
d'élections VIII



**MINEURS ET
MÉTALLURGISTES**

NOVEMBRE 1993

DES IDÉES ET DES HOMMES

Qui aurait osé imaginer, au début du mois de Septembre 93, que moins de quinze jours plus tard Yasser ARAFAT et Itzhak RABIN échangeraient une poignée de main après avoir apposé leurs signatures en bas d'un texte commun ?

Que peut-il bien se passer dans la tête de ces hommes et qui conduit, sans raison apparente, à l'inespéré, à l'historique et à tous les qualificatifs insuffisants à définir l'événement ?

Pour l'un, sans doute, l'analyse que la contagion extrémiste hypothéquerait désormais toute chance de solution positive. Pour l'autre que des conditions politiques inédites permettaient une ouverture dont le rejet par le premier aurait consacré un discrédit définitif sur la scène internationale.

Bien d'autres choses encore, mais pour les deux, la conviction qu'en laissant les choses en l'état, demain serait pire. Pour les deux, la conviction de la nécessité d'un déclic pour préserver les possibles des générations futures.

Aujourd'hui après avoir salué cet événement fabuleux, pouvons-nous en tirer des enseignements pour notre propre situation. Pour risqué et sans doute dérisoire que cela puisse paraître, ne peut-il pas y avoir malgré tout et toute mesure gardée, quelques caractéristiques à rapprochements possibles ?

Tout d'abord, un défi à relever qui apparaît hors de portée, si ce n'est déraisonnable.

Ensuite, une impression d'impuissance devant ce défi qui conduit à une sorte de fatalisme sclérosant. D'autre part, une projection dans l'avenir qui porte à penser qu'en l'absence d'actes forts, si l'irréversible n'est pas définitivement commis, plusieurs points de non retour seront néanmoins atteints. Enfin l'exigence d'une convergence d'intérêts autour d'idées nouvelles pour tendre vers un objectif commun.

Comme dans le cas du Moyen-Orient, c'est sur ce dernier point que doit porter l'imagination. Commençons

à ne pas nous tromper d'objectif commun. Il s'agit en l'occurrence de générer les conditions d'une coexistence d'intérêts respectifs mais liés. Pour nous c'est le plein emploi, pour l'entreprise c'est la performance économique dans une réalité mondialisée. Il y a donc lieu de définir une zone de convergence de ces intérêts. Elle se situe incontestablement en amont de l'emploi. Après avoir indiqué le sens de notre intervention sur cette zone par l'emblème : *Emploi, Le Devoir d'Ingérence*, après en avoir déterminé la méthode par le slogan : *Le temps de l'emploi par l'emploi du temps, Investir dans la réduction du temps de travail* symbolise les moyens que nous entendons mettre en œuvre. Nous nous prononçons donc pour une intervention en

amont sur l'emploi tant pour ce qui concerne la réduction du temps de travail que pour ce qui concerne l'utili-

sation des fonds aujourd'hui exclusivement affectés à l'indemnisation du chômage.

Il existe en effet aujourd'hui de nombreux dispositifs de réduction du temps de travail (temps partiel, congés divers, capital temps formation, durée hebdomadaire, etc.), inutilisés en raison d'incitations, notamment financières, nulles ou insuffisantes.

Nous nous prononçons pour la mise en place au niveau professionnel d'un système contractuel prévoyant qu'une entreprise, ayant arrêté des incitations financières pour l'uti-

lisation de ces formules de réduction du temps de travail, puisse se voir rembourser une partie de ses cotisations UNEDIC, proportionnellement au nombre d'heures de travail ainsi libérées.

Cette utilisation active des masses financières en jeu semble conforme aux exigences du changement de civilisation qui s'opère.

Puisse-t-elle s'accompagner de la même exigence d'un grain de folie pour la concrétiser.

**POUR
L'EMPLOI :
INVESTIR
DANS LA
RÉDUCTION
DU TEMPS
DE TRAVAIL**

actions

JEUMONT INDUSTRIE : le conflit de la rentrée

Chacun a pu en prendre connaissance au travers des médias, fin août 1993, les salariés de Jeumont Industrie sont entrés en conflit et ont occupé leur usine pour la survie de leur site et la sauvegarde de l'emploi. Au départ de cette action, la suppression de 451 emplois dont 321 licenciements sur un site de 1 350 salariés qui est par ailleurs la dernière usine de l'empire Jeumont-Schneider

passée depuis Février 1993 sous le giron du Groupe Framatome et dans un bassin où le taux de chômage atteint 28 %.

A l'origine du conflit, il y a trop de malades pour ne pas imaginer qu'elles aient été organisées dans le cadre d'une politique mûrement réfléchie. Politique au sein de laquelle les salariés n'ont pas leur place, mais sont considérés comme un bien strictement matériel que l'on cède ou que l'on jette.

— Maladresses ? en Février 1993 quand lors de sa prise de contrôle de Jeumont Indus-

trie, Framatome annonce vouloir céder d'emblée le secteur Electromécanique (850 salariés) à Alcatel-Alsthom, — Maladresses ? quand suite au refus d'Alcatel Alsthom, Jeumont Industrie annonce des suppressions d'emplois, — Maladresses ? de l'annonce par le PDG d'Alcatel Alsthom soutenu par le gouvernement de son intention de prendre le contrôle du groupe Framatome (donc de Jeumont Industrie),

— Maladresses ? de la mise en route de la procédure de licenciement et de plan social entre début juillet et fin août, — Maladresses ? devant le degré de non considération des organisations syndicales dans le processus, — Maladresses ? dans le conflit, quand il aura fallu attendre 10 jours avant que ne se tienne la première réunion de concertation avec la Direction.

Le travail a repris suite aux engagements annoncés par la direction au cours de la réunion du 9 septembre 1993. Mais les malades ont persisté. La direction de Jeumont a considéré que le vote à près de 71 % de la reprise du travail équivalait à une acceptation du plan social.

Responsable, la FGMM l'a été. Mais elle était à l'évidence bien seule à l'être.

BULL : QUELS FINANCEMENTS, QUELLE STRATÉGIE, QUELS PARTENAIRES, QUEL EMPLOI

Ce sont les questions décisives auxquelles sont confrontés les salariés de Bull

pour leur avenir et celui de leur entreprise. La CFDT, majoritaire chez Bull a fait des propositions, les a diffusées aux salariés du groupe dans le cadre de la campagne « Bull autrement » et les a transmises au Ministère de l'Industrie.

Ces propositions s'articulent autour de cinq points :

- le maintien de l'engagement financier de l'Etat actionnaire par l'apport rapide d'au moins 2,5 milliards de francs,
 - la recherche de partenaires pour apporter un complément de fonds propres nécessaires au développement des activités de Bull ainsi que des complémentarités industrielles sans que le groupe perde son intégrité et sa maîtrise stratégique,
 - la renégociation de son endettement, les charges financières représentant 3 % du chiffre d'affaires 1993,
 - la préférence communautaire sur les marchés européens,
 - la confiance redonnée aux clients de Bull par la clarification de sa stratégie et à ses salariés par la mise en place d'une politique de gestion des emplois qui permette de « faire l'entreprise de demain avec tous les salariés d'aujourd'hui ».
- Les salariés de Bull doivent mettre en échec les licenciements induits par le nouveau plan de réduction d'emplois annoncé début juillet qui,

après la perte de 9 500 emplois en France depuis 1985 (40 % des effectifs en 8 ans), prévoit une nouvelle suppression de 2 850 emplois pour les années 1993-1994. L'unité d'action intersyndicale autour de la CFDT, ainsi que la mobilisation de tous les salariés pour la défense de l'emploi, en particulier dans le cadre des initiatives fédérales, sont les enjeux décisifs de la fin 1993. La manifestation du 14 septembre qui a rassemblé près de 3 000 salariés est un premier pas.

LE 10 SEPTEMBRE 1993 CHAUSSON A DÉPOSÉ SON BILAN

Ce jour là Renault et Peugeot, qui se partagent son capital, ont décidé de déposer le bilan de Chausson en refusant d'injecter de l'argent et de fournir un surplus d'activité à l'entreprise. Ce jour là, à 10 h 30, le Président Directeur Général de Chausson l'a officiellement annoncé au CCE.

Pour la FGMM, cette annonce n'est pas une surprise compte tenu des difficultés de trésorerie éprouvées par Chausson depuis de nombreux mois. Mais nous ne sommes pas dupes des artifices de gestion qui ont seuls permis à Peugeot et Renault de créer l'apparence d'une cessation de paiement. En

effet, depuis des années, ces deux groupes lui interdisent de travailler pour quiconque, hormis pour eux-mêmes, la font dépendre pour sa survie même du niveau de leurs commandes, la contraignent à les exécuter dans des conditions qui ne lui laissent aucune ressource propre.

Dépouillée de tous les moyens d'action qui caractérisent une entreprise, Chausson s'est trouvée réduite à un ensemble d'ateliers intégrés aux appareils productifs respectifs de Peugeot et Renault, à une fiction, à un écran maintenu par ses actionnaires à seule fin d'éluder les responsabilités qui leur incombent envers ses salariés comme envers ceux de tous leurs autres établissements.

C'est ce que les militants de la CFDT ont démontré devant le tribunal de commerce afin

LA FGMM REÇUE PAR LE MINISTRE DE L'INDUSTRIE

Le 6 septembre, une délégation, une délégation du Secrétariat National de la Fédération a rencontré Gérard Longuet, Ministre de l'Industrie, sur notre stratégie en matière d'emploi et sur plusieurs dossiers brûlants.

Il y avait bien longtemps que notre Fédération n'avait pas rencontré un Ministre de l'Industrie pour une réunion de travail spécifiquement consacrée aux problèmes d'emploi.

Après que Robert Bonnard ait exposé notre politique d'action pour l'emploi et le sens de notre demande d'ouverture d'une négociation nationale sectorielle adressée à l'UIMM, le Ministre a manifesté un certain intérêt pour notre stratégie et notamment pour notre objectif de mise en place de dispositifs d'utilisation du temps au niveau d'une branche professionnelle.

Il nous a également fait part de ses conceptions sur le rôle d'un Ministre de l'Industrie, se démarquant d'un ultra libéra-

lisme affiché et prôné en d'autres temps, sans pour autant désarmer sur le dossier des privatisations. Il a également développé l'action qu'il souhaitait mener en matière de politique industrielle.

Enfin évoquant la responsabilité des organisations patronales, il a affirmé la nécessité d'un dialogue social reposant sur des organisations syndicales qui puissent continuer de jouer leur rôle.

Cette rencontre a également été l'occasion d'aborder plusieurs dossiers d'actualité qui nécessiteront selon le Ministre, un échange de vues régulier auquel il est prêt. Ont été abordés les dossiers de l'automobile (Renault-Volvo, Chausson, l'accord CEE-Japon...) de l'aéronautique (Sextant-Aérospatiale...) de l'électronique-informatique (Bull, Grundig, Thomson...) des mines (La Mure...), du nucléaire (Framatome) et de la sidérurgie, puisque tous nos secteurs connaissent des problèmes d'emploi.

que celui-ci refuse la mise en liquidation de Chausson et oblige ses deux actionnaires à prendre les dispositions qui s'imposent pour donner à chaque salarié une perspective d'emploi et d'avenir à court et à long terme.

Le 13 septembre le Tribunal de Commerce de Nanterre a décidé de considérer Chausson en situation de redressement judiciaire à partir du 10 septembre et a nommé les

juges responsables du suivi de la procédure et l'administrateur judiciaire pour une mission de trois mois.

Le 16 septembre, à l'issue d'une manifestation à Paris qui a rassemblé un millier de salariés, le CCE et les organisations syndicales de l'entreprise ont rencontré le Conseiller social du Ministre de l'Industrie dont le rôle est essentiel dans l'élaboration du plan de redressement.



FACE

à la dégradation de l'emploi dans tous les secteurs :

- accentuant la marginalisation d'une partie de la société,
- confortant l'exclusion, la fatalité et l'accoutumance au chômage.

FACE

à l'insuffisance de la réponse économique par la croissance quel que soit son niveau.

FACE

au patronat de la métallurgie dont l'inertie actuelle accentue l'éclatement social et ainsi ne participe nullement à la nécessaire cohésion de la société.

IL EST URGENT

- de contraindre les entreprises à arrêter leur politique où le licenciement est la seule réponse aux difficultés,
- de rompre avec la seule logique d'acceptation et d'indemnisation des exclus du travail,
- d'imposer au patronat une véritable politique d'emploi, en négociant au niveau de la branche le cadre et les moyens d'une politique active de l'emploi.

Devant les risques que le chômage et l'exclusion font peser sur la société, il est urgent que les salariés des mines, de la métallurgie, du nucléaire se mobilisent pour construire :

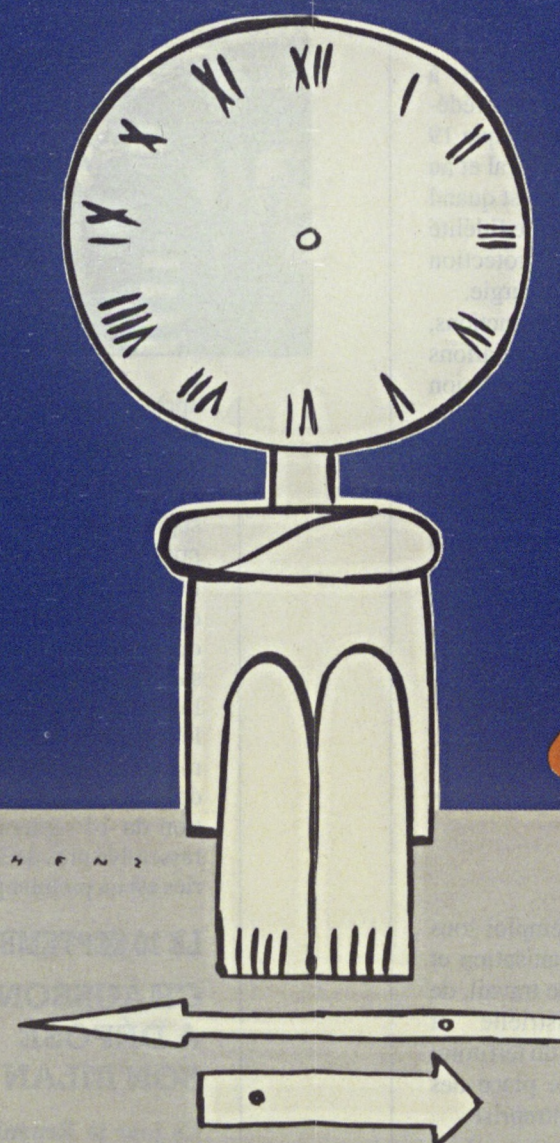
le temps de l'emploi

C'est le sens de l'action sur l'emploi de la FGMM CFDT

C'est la raison de notre demande de négociation nationale sur l'emploi à l'UIMM.

La branche industrielle est le lieu privilégié pour définir et mettre en place des mesures, des dispositifs, auxquels chaque entreprise, même la plus petite, aurait la possibilité de faire appel.

Le temps de l'emploi sera l'emploi du temps



FÉDÉRATION GÉNÉRALE DES MINES ET DE LA MÉTALLURGIE

10 000 MÉTALLOS ET MINEURS À PARIS LE 15 OCTOBRE 1993

Pour la FGMM une politique globale de l'emploi, inscrite dans la durée devra nécessairement comporter des mesures de :

réduction du temps de travail

prenant en compte les aspirations des salariés à davantage de temps libre, de temps de formation, ou de temps de cessation progressive d'activité.

**C'est une nouvelle organisation
une autre utilisation du temps**

**Pour traduire cette conception
la FGMM CFDT revendique :**

- l'instauration d'un droit à la formation professionnelle disponible sur la durée de la vie professionnelle,
- la mise en place d'une réduction progressive d'activité pour les plus de 55 ans.
- la création d'un capital temps utilisable au long de la carrière permettant de prendre en compte les besoins familiaux ou les exigences de la vie sociale (temps partiel, congé parental ou sabbatique...).

- Créer des emplois
- Améliorer les conditions du travail
- Répondre aux souhaits de temps libre

par un nouvel emploi du temps

• PEUGEOT fournit du travail aux ouvriers français et... chinois

En juin dernier, la direction de Peugeot-Sochaux expliquait le chômage technique de cette unité de production par la perte d'un marché de 5 000 taxis pour la Chine. Malheureusement, 1 070 véhicules étaient déjà montés aux normes chinoises, donc invendables sur les marchés européens. Ne voulant pas passer ces véhicules par pertes et profits, Peugeot négocia avec les Chinois qui acceptèrent de prendre ces taxis à la condition qu'ils arrivent en pièces détachées à l'usine de montage que le constructeur français possède à Canton.

Depuis la mi-juillet, à Sochaux, des salariés démontent 56 taxis par jour, les pièces détachées sont acheminées à Canton, où des ouvriers chinois se font un plaisir de remonter ces taxis. Si cette opération n'a posé aucun problème à Peugeot, qui vend l'équivalent de 100 000 véhicules par an en pièces détachées, on peut légitimement se demander quelle somme représente cette opération, au moment où l'entreprise présente son plan social pour 1994.

• A LA SNECMA, la solidarité dans le chômage technique

Les 6 et 7 septembre 1993, toute la SNECMA était fermée, le siège comme les usines à l'exception des bureaux d'étude et des services commerciaux. La SNECMA était en chômage technique, de l'ouvrier au PDG, 13 000 salariés étaient touchés par cette mesure. Cette année, la SNECMA a programmé entre vingt et vingt-cinq jours de chômage partiel selon les établissements. Pour la direction « il fallait montrer l'exemple de la solidarité ». Autrement dit ne pas laisser les seuls ouvriers ou techniciens payer la facture de la baisse d'activité. C'est ce que la direction du travail appelle « le chômage de solidarité ». Pour l'Union des Cadres CFDT, tout en différenciant les situations qui résultent de gains de productivité de celles qui résultent de difficultés conjoncturelles, il s'agit de négocier des contreparties adaptées aux conditions de vie de travail des cadres, par une diminution réelle de leur temps de travail.

Salut MICHEL

Elu Secrétaire National par le Conseil Fédéral de mars 1983, Michel Marti quitte la Fédération pour devenir Secrétaire Confédéral au Département International Europe.

Entré en 1965, comme électromécanicien à la Société des Forges et Ateliers du Creusot qui devient en 1970 Creusot Loire (11 000 salariés), il devient rapidement secrétaire de la section CFDT, puis trésorier du syndicat de la métallurgie du Creusot. Responsable de l'inter Creusot Loire dès sa création en 1971, il devient secrétaire d'un syndicat qui, à l'époque regroupait plus de 500 adhérents.

Elu au Conseil et au Bureau de l'UD de Saône et Loire, il entre au conseil de l'URI Bourgogne, puis est élu à la Commission exécutive. Fin 1975, il succède à Bernard Loiseau qui vient de passer



20 ans au Conseil Fédéral de la FGM, fin 1978 il remplace Jean Limonet comme Secrétaire de l'UM Bourgogne.

Elu Secrétaire National par le Conseil Fédéral de mars 1983, il se trouve immédiatement plongé dans les négociations sur les droits nouveaux des travailleurs, le droit d'expression, les lois Auroux. Il s'occupe de la formation syndicale et devient

« monsieur protection sociale » Après avoir fait ses classes comme animateur des branches mécanique générale et gros équipements, la sidérurgie rentre dans ses attributions en 1985.

Si Michel n'a pas réussi à battre le record de son prédécesseur, il n'est resté que 19 ans au Conseil Fédéral et au Bureau Fédéral, il est quand même un homme de fidélité aussi bien à la protection sociale qu'à la sidérurgie.

Dans ses nouvelles fonctions, il sera chargé des relations avec le TUAC (Commission Syndicale Consultative auprès de l'OCDE) et couvrira les Etats-Unis, le Mexique, le Japon, la Grande-Bretagne et les pays scandinaves. Bon vivant, nous espérons que sa future charge de travail lui laissera le temps de découvrir d'autres cuisines que la française, l'espagnole ou... l'anglaise.

Bienvenue MARCEL

Marcel Grignard a été élu Secrétaire National par le Bureau Fédéral de juin 1993.

Né en 1951, aux confins de la Bretagne et des Pays de la Loire, électronicien de formation, Marcel est embauché dans la sidérurgie en 1973, date à laquelle il adhère à la CFDT. Entré dans l'équipe d'intervention entretien électronique à Solmer, maintenant Sollac, il devient quelques années plus tard, technicien dans un bureau de process aciérie. Parallèlement, il a été successivement Secrétaire de la section Sollac Fos, puis du syndicat métaux, membre du bureau de l'UMM PACAC, ainsi que secrétaire du CE de son entreprise. Délégué Syndical Central de Sollac, il met en place l'inter. Membre du conseil de la branche sidérurgie depuis de nombreuses



années, il en devient l'animateur en 1988.

Elu au Bureau Fédéral de la FGMM au Congrès de Lille, il devient membre du groupe de travail fédéral « Organisation, conditions de travail ». Dans ses tâches de Secrétaire National, Marcel a notamment la responsabilité de la réflexion et de la mise en œuvre de la politique fédérale

en matière d'emploi sous l'angle de l'organisation et des conditions de travail, de politique industrielle et d'aménagement du territoire et en matière de place des salariés dans l'entreprise.

Il est en plus chargé de l'animation des groupes de travail droit d'expression et CE-CCE, ainsi que des administrateurs salariés. Il assure le suivi de l'Union Fédérale des Mines et des branches sidérurgie, fonderie, non-ferreux et Organismes de Contrôle et de Prévention.

Amoureux de la montagne, fêru de randonnées pédestres et de VTT, il semble regretter de ne pas avoir suffisamment de temps libre pour le cinéma, la lecture, la musique.

Au sommet de sa forme, il va pouvoir parcourir dans tous les sens, les chemins escarpés du syndicalisme.

LE CHARBON : Quelle politique industrielle ?

Depuis des années, l'industrie charbonnière est en récession. La politique industrielle menée depuis 1986 se limite à une politique de reconversion. En 1992, Charbonnages de France a produit 10 millions de tonnes pour une consommation nationale de 31 millions de tonnes (Charbonnages de France emploie en 1992, 18 000 salariés ce qui génère environ 39 000 emplois induits).

Le charbon est une énergie en plein essor au plan mondial. Les investissements déjà importants sur la filière vont s'accroître : matériel minier, chaudières, centrales, cokeries, environnement, logistique...

Le charbon est une énergie bon marché. Les gros consommateurs d'énergie ne peuvent pas faire l'impasse sur cette énergie y compris en Europe. En France, EDF a revu à la hausse ses scénarios de consommation de charbon.

La France dispose d'un savoir-faire technique la plaçant au meilleur niveau mondial (Technique d'abattage, combustion et carbonisation). Cette situation a permis l'exportation d'équipement (Tchécoslovaquie, Inde). Le maintien d'une production nationale est indispensable pour poursuivre le développement de ces filières.

■ Un environnement financier difficile

Des efforts de productivité importants ont été accomplis (le rendement fond passant de 3 500 kg/homme par poste à 7 000 kg). Ces efforts, lourdement payés en terme d'emploi, ont été anéantis par la chute des cours mondiaux (ce qui, en passant, a réduit de 15 milliards la facture énergétique de l'année 1992).

Dans le même temps, les subventions de l'État (aide à la

production) étaient réduites bien que la production charbonnière nationale contribue pour 3 milliards à l'allègement des achats énergétiques de la France à l'étranger. En fait, sur 6,2 milliards versés par l'État en 1992, seul 1,8 milliard va à l'aide directe à la production.

■ La politique actuelle de Charbonnages de France

Elle vise exclusivement l'adaptation des effectifs dans l'objectif de la fermeture totale de l'extraction.

Cette démarche coûte cher à la collectivité (500 000 F/emploi supprimé) aggravant la situation de l'emploi dans les bassins concernés avec son habituel cortège de difficultés (chômage des jeunes, désœuvrement, vie difficile dans les cités) faisant une nouvelle fois la démonstration que la qualité des plans sociaux ne réglait pas le problème de société auquel nous sommes confrontés.

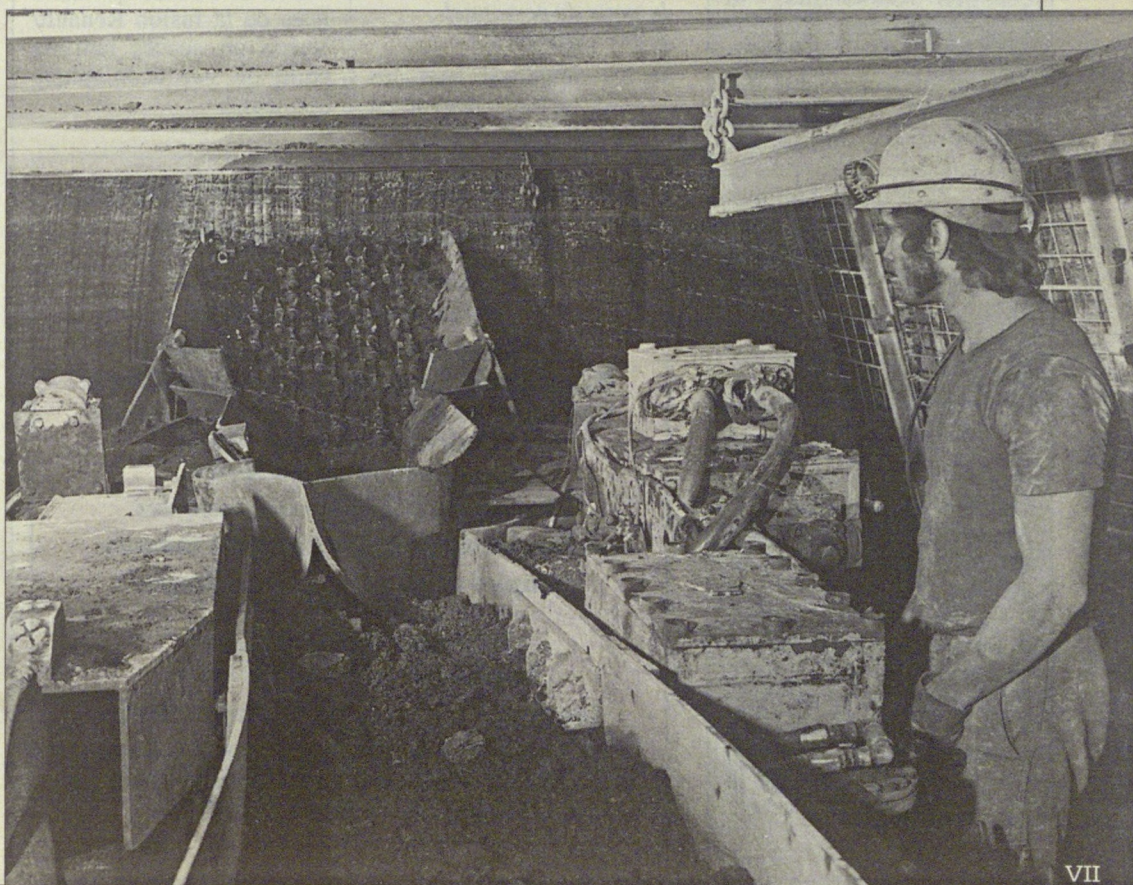
■ Une autre politique industrielle

1. suspendre les mesures d'adaptation qui aggravent la situation sur les bassins d'emploi et réaffecter les sommes disponibles à la lutte contre le chômage,
2. consolider les établissements de Charbonnages de France par une aide à l'exploitation sur des bases claires : aide à la thermie... Cette aide devrait permettre de moderniser le potentiel industriel,
3. assainir la situation financière de Charbonnages de France en retirant notamment des comptes de l'entreprise les charges du passé qui déforment la réalité des activités industrielles,
4. considérer la filière charbon dans tout son ensemble et dans toutes ses implications,

5. s'engager à examiner et à exploiter au maximum le potentiel offert par cette filière (ingénierie, recherche, vente de techniques...),
6. réindustrialiser les bassins miniers,
7. accentuer les efforts de formation des salariés.

Cette politique doit permettre le maintien d'un socle de production charbonnière qui, au-delà du développement technologique, par le produit qu'il concerne, participe en terme stratégique à la politique énergétique du pays.

La particularité du métier de mineur impose la définition dynamique d'une gestion de l'emploi et des qualifications dans le cadre de la situation industrielle actuelle et à venir avec en parallèle une accélération de la politique de réindustrialisation des Bassins concernés.



■ UMM BOURGOGNE

Hoover Longvic :
élections DP 1993

Malgré la délocalisation de leur production en Ecosse, les salariés de Hoover maintiennent leur confiance à la CFDT. Avec 314 voix sur 370 suffrages exprimés dans le premier collège et 6 élus et 50 voix sur 50 dans le 2° et 2 élus, elle ne laisse que 40 voix à la CGT et aucun élu.

Ugine Gueugnon :
élections DP 1993

Avec 121 voix sur 750 suffrages exprimés dans le premier collège et 81 sur 480 dans le second, la nouvelle section CFDT réussit à faire élire un délégué du personnel titulaire dans un des derniers fiefs de la CGT dans la sidérurgie.

■ UMM FRANCHE-COMTÉ

Thomson TCF Gray :
élections DP
et CE 1993

Avec 131 suffrages exprimés sur 192 au premier collège et 64 sur 66 dans le second soit 75,58 % tous collèges confondus, la CFDT stable par rapport à 1991, obtient 6 titulaires CE ne laissant qu'un seul titulaire à la CGT. En DP, avec 69 voix dans le premier sur 175 suffrages exprimés et 52 sur 52 dans le second, soit 53,3 % tous collèges confondus, elle obtient 4 titulaires DP contre 3 à la CGT.

■ UMM POITOU CHARENTE LIMOUSIN

Marelli Autronica :
élections DP 1993

Avec 50,30 % des suffrages exprimés dans le premier collège et un gain de 6,4 points, la CFDT obtient 3 sièges titulaires et en gagne un sur la CGT. Avec 30,40 % dans le second collège et un gain de 7,45 points correspondant à une perte de 8,85 points de la CGC, elle conserve son élu titulaire.



FUSION RENAULT/VOLVO

Présentée dans la presse comme un mariage de raison contre la crise, la fusion des deux constructeurs automobile est pour la FGMM, favorable de tous temps au rapprochement entre les deux firmes, comme l'une des moins mauvaises solutions dans la période, au regard de leurs images sociales tant en France qu'en Suède.

En effet, dans l'automobile, la concurrence exacerbée et la logique de la compétitivité qui en découle conduisent à la formation de grands groupes.

Cette position de principe posée, la FGMM marque dès le départ, ses exigences dans deux domaines :

*le statut du personnel
et de l'emploi :*

Il est impératif que les accords actuels restent en

place et qu'aucune restructuration ne se traduise par des dégâts sociaux d'aucune sorte.

La FGMM n'acceptera pas que l'emploi, l'existence même de tel ou tel établissement, le pouvoir d'achat, les conditions et les organisations du travail soient détériorés du fait de la fusion.

le droit syndical :

Il est impératif que les représentants des salariés gardent au minimum les mêmes possibilités que celle en vigueur actuellement, en matière d'informations économiques et de consultations sur les décisions globales.

La FGMM mettra tout en œuvre pour qu'il en soit ainsi et elle a bon espoir d'y parvenir avec le soutien du personnel de Renault qui saura faire de la fusion Renault/Volvo un succès tant du point de vue économique que social.

IMAJE : Une « exception sociale » qui licencie comme les autres.

Créée en 1982, la société Imaje, fondée sur l'innovation, connaît une croissance fulgurante jusqu'en 1990, augmente son effectif de 40 à 1 100 salariés dont environ 500 à Valence et devient le numéro 3 mondial du marquage par jet d'encre.

A partir de cette date, malgré un chiffre d'affaires toujours en augmentation, Imaje perd de l'argent et annonce, au cours du CCE du 19 juillet, un plan de 71 licenciements.

Aucun argument industriel ne justifie ce plan, si ce n'est la recherche du profit à court terme. Réunie en assemblée générale, les salariés décident la grève immédiate et illimitée pour s'opposer aux licenciements.

L'équipe syndicale CFDT renouvelée et composée en majorité de jeunes et nouveaux élus contraint la direction, qui a construit sa réputation sur une « image sociale », à signer un protocole dont l'objectif est de rechercher des solutions pour éviter tout licenciement. Ce protocole modifie le calendrier du plan de restructuration, met en place immédiatement une commission permanente composée des membres du CE, des représentants et des délégués syndicaux, afin d'examiner la situation économique et financière de l'entreprise et de rechercher des solutions d'organisation, de charge et de réduction du temps de travail afin d'éviter toute suppression d'emplois.

Elle sera assistée dans ses missions par deux organismes externes, agissant en qualité d'experts.

RASSEMBLEMENT DES INGÉNIEURS ET CADRES DE LA FGMM

La Fédération Générale des mines
et de la Métallurgie organise

le Vendredi 26 novembre 1993
49, avenue Simon-Bolivar - 75019 Paris
une journée de réflexion des Ingénieurs
et Cadres de la métallurgie,
des mines et du nucléaire.

Une centaine de participants est attendue.

A l'ordre du jour deux grands thèmes.

L'emploi et les conditions d'emploi :

emploi-chômage,
la fonction (évolution, enjeux),
l'organisation et le temps de travail.

Les cadres et l'organisation syndicale.

La syndicalisation et l'information interne et externe,
la syndicalisation et les problèmes d'emploi-chômage,
la CFDT, une organisation intercatégorielle.