

# bulletin

du militant

ISSN 0395 4323

FÉDÉRATION  
GÉNÉRALE  
DES MINES ET  
DE LA MÉTALLURGIE

N° 336 - AVRIL 90

FGMM-CFDT  
5, rue Mayran  
75439 Paris cedex 09  
Tél. (1) 42 47 74 00

## Editorial

### *L'indispensable action internationale*

Notre Fédération a, depuis de nombreuses années, fait de l'action internationale une de ses priorités.

Par circonstance, mais surtout par choix et volonté politique.

Par circonstance, parce que notre champ d'intervention se situe dans les industries traditionnelles, souvent lourdes, que l'on retrouve partout dans le monde.

Dès qu'un pays s'est éveillé à l'industrie, la métallurgie a été le précurseur de celle-ci. Nous avons donc trouvé facilement, au-delà de nos frontières, des métaux organisés.

Par choix et volonté politique pour mettre notamment en œuvre notre valeur de solidarité. Solidarité avec les pays en voie de développement, solidarité avec les pays victimes d'une dictature... Toutes choses souvent exprimées sous le vocable des relations Nord-Sud. De nombreux exemples d'actions pourraient être cités : le Brésil, le Chili, l'Afrique du Sud, la Tunisie...

Ces deux raisons de notre action syndicale internationale, sont aujourd'hui toujours présentes, en particulier la mise en œuvre de solidarités. Mais une troisième au fil des années s'est développée au point d'être de plus en plus prégnante, au point de devenir centrale : il s'agit de l'action internationale pour ►

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE SIDÉRURGIE LES 27/29 MARS 1990 A BIERVILLE

## Une réussite pour une première



CH. AVRIL

Un travail sérieux, un rythme soutenu avec des militants bien dans leur peau.

Trois jours bien remplis qui ont largement été appréciés par tous ceux qui ont contribué à sa préparation et à l'animation.

150 militants(tes) de toute la sidérurgie. 5 représentants de délégations étrangères. Des représentants des UMM concernées par le dossier sidérurgie. 2 représentants de l'UFR. 2 intervenants extérieurs de qualité, Henri Vacquin et Dominique Taddei ainsi que le Secrétaire Général de la FGMM, Gérard Dantin.

Tout ce monde a travaillé de façon remarquable et efficace sur le dossier de la sidérurgie en lien avec la politique fédérale.

**ACCORD CDD - TRAVAIL TEMPORAIRE** p. 5

**FLINS: 3<sup>e</sup> ÉQUIPE** p. 6

**LE TOP 50 DU PAC** p. 8

**AG DE L'UFR** p. 12-13



## ► L'indispensable action internationale

*des raisons économiques, industrielles. L'approche du grand marché de 92 accélère les fusions, les restructurations, les prises de participation, les accords de coopération... imposant à notre syndicalisme de sortir de ses frontières hexagonales. La mondialisation de l'économie, au-delà de l'Europe recule encore les frontières de son action. L'accord Renault-Volvo, l'implantation de Scania à Angers, le débat croisé sur le lieu de construction d'Airbus et l'accord MBB-Aérospatiale sur les hélicoptères sont les exemples les plus connus qui nous obligent à un syndicalisme international, à des relations bilatérales, à une action efficiente de la FEM et de la FIOM.*

*Au-delà de ces exemples, au-delà des habitudes de contact déjà aiguisés par Thomson, Bull, Philips, ou d'autres grands groupes, le phénomène atteint maintenant des entreprises moyennes, voire des PME. C'est par dizaine que des sections syndicales sollicitent la Fédération pour les mettre en relation avec les Allemands, les Italiens, les Suédois, les Anglais, les Belges... Cette situation montre que notre action internationale est encore plus indispensable qu'elle ne l'était. Elle ouvre un champ nouveau à notre action syndicale et conduit à décentraliser notre politique internationale. Elle devient un paramètre indispensable de notre politique industrielle et de notre action revendicative. Ce phénomène sera encore amplifié par les pays de l'Est suivant les investissements que feront les entreprises françaises. Tout ceci n'est pas sans poser de problèmes car il nous faut trouver de nouvelles pratiques correspondant à cette nécessité, il nous faut trouver dans cette décentralisation les coordinations nécessaires, et il nous faut aussi dégager les moyens financiers répondant à la nouvelle donne de notre politique internationale. C'est à ce prix que notre action syndicale prendra toute sa dimension, puisqu'elle est aujourd'hui européenne, sinon mondiale.*

## Pourquoi cette assemblée générale sidérurgie ?

Il a semblé au conseil de la branche sidérurgie qu'une telle Assemblée générale s'imposait, pour mettre tous les principaux responsables de cette branche à niveau sur les dossiers de la sidérurgie.

Mise à niveau de l'information par rapport aux débats internes à la branche, mais également par rapport à la politique fédérale.

C'est sur cette base et avec la volonté réelle d'une appropriation du dossier par le plus grand nombre sur la base d'échanges, de confrontations, d'expériences, d'enrichissements à partir des différents travaux des commissions que le conseil sidérurgie avait évoqué début 89, puis programmé cette Assemblée générale.

Comme quoi rien ne se fait au hasard et surtout rien ne se fait sans volonté politique.

Les événements s'accélèrent, une page de notre histoire est en train de se tourner, elle risquait de se tourner sans nous, et c'est ce que nous voulions éviter.

Notre volonté étant de reprendre l'initiative sans faux-fuyant, sans jouer la fuite en avant ou la facilité, dans la clarté et par le débat de mettre en œuvre dans le cadre d'une politique fédérale CFDT une stratégie gagnante pour la branche sidérurgie. CFDT, une carte d'avenir.

C'est chose faite, semble-t-il, au moins pour la première étape au vu du déroulement de cette Assemblée générale.

## Le statut de cette Assemblée générale

Il est nécessaire à ce point de préciser le statut de cette Assemblée générale dans laquelle se sont inscrits ses travaux.

Cette Assemblée générale n'est pas un mini-congrès ou une réunion parallèle aux structures déjà existantes dans la FGMM-CFDT. Son but premier est de procéder à la vulgarisation des décisions souveraines du Conseil National Sidérurgie et du Bureau Fédéral. Elle doit permettre aux militants de mieux se connaître et d'appréhender la complexité du dossier sidérurgie qui demeure un dossier national et international. Le Conseil National de la Branche Sidérurgie et le Bureau Fédéral sont les structures de décisions.

## Cinq groupes de travail, cinq thèmes

Cinq groupes de travail ont préparé les orientations à moyen terme et ont précisé les revendications immédiates sur cinq thèmes :

- la convention « après CGPS »,
- l'organisation du travail, le temps de travail,



CH. AVRIL





- les salaires, les classifications, les évolutions de carrière,
- les évolutions industrielles,
- le statut et les conventions collectives,

Ces travaux ont fait l'objet de notes de synthèse restituées en séance plénière.

## Des travaux par branche industrielle

Les délégués de l'Assemblée générale se sont également retrouvés par branches industrielles :

- produits longs courants et spéciaux,
- produits plats courants,
- inoxydables,
- métallurgie,
- vente, négoce,
- tréfileries,
- transformations,
- recherche,

afin de s'approprier les textes des cinq groupes de travail et de poursuivre la mise en œuvre des décisions.

## Neuf expériences

Neuf expériences de sections syndicales d'établissement du Groupe Usinor/Sacilor ont été présentées aux délégués afin qu'ils puissent mieux connaître la réalité et les actions vécues.

### Sollac Montataire

Patrick Harlay a expliqué le déroulement de la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois dans l'établissement. Cette négociation a repris en compte la description, l'évaluation et l'évolution des emplois, les aspirations du personnel par la mise en œuvre de l'entretien individuel, le plan de formation individuel,

le plan de développement des compétences individuelles. Il a enfin insisté sur le rôle majeur de la CFDT dans la négociation et le suivi de la mise en œuvre d'un tel accord.

### Ugine ACG Isbergues

Michel Berteloot a expliqué la mise en place d'un nouveau régime de travail à quatre équipes, 36 heures. Cet accord a pris en compte les emplois sur le site, les cycles de travail, la rémunération, les garanties aléas de carrière, les congés payés.

### Sollac Florange

Patrick Auzanneau a expliqué la négociation et le suivi d'un accord sur les évolutions de carrière des salariés professionnels au service entretien.

Cet accord prévoit la suppression de l'organigramme, une formation générale en dehors du temps de travail, d'une durée de 380 heures, avec temps récupérable ou payé à la hauteur des 2/3 et une formation technique par modules en alternance sur le lieu de travail.

### Sollac Dunkerque

Jean Fouque a expliqué la prise en compte d'une négociation voulue par la direction de l'établissement sur les compétences (SEC), la CFDT n'était pas demandeur.

A ce jour, la direction a retiré son projet.

Jean Fouque a montré la prise en charge d'un tel accord et le débat suscité au sein des différentes structures CFDT : section syndicale, syndicat, inter, Union Mines Métaux, etc.

### SLPM Pontoise

José Turquet a parlé de pratique syndicale dans les petits établissements (100 personnes) et a expliqué le plan

de travail de la SSE-CFDT de cet établissement : contacts avec les salariés, cahiers de revendications, la syndicalisation, les liaisons avec la société de tutelle, réflexion industrielle, etc.

### Sollac Fos

Bernard Huriaux a présenté l'accord conclu sur le site de l'entretien individuel et le suivi de cet accord par les militants CFDT dans les ateliers ou services.

L'institution d'un entretien individuel entre le responsable hiérarchique et le salarié, une fois par an, permet de mieux gérer le déroulement de carrière du salarié.

### Unimétal Gandrange-Rombas

Jacques Bernard a présenté la pratique de communication CFDT vers les salariés et les moyens matériels que cela suppose, répondeur téléphonique, journal d'entreprise, revue du CE.

### Ugine Savoie

Jocelyne Meloni a expliqué les moyens originaux pour conduire un conflit (avec réussite à la clé) sur les salaires, par arrêt, à tour de rôle, de secteurs clés et à des moments stratégiques dans les procédés.

Une solidarité financière du personnel non en grève a permis de rembourser les pertes de salaires.

### Lorfontaine

Jean-Louis Malys a présenté les actions CFDT entreprises suite à des accidents du travail, à des accidents mortels et à des maladies professionnelles.

Ces actions passent par la prise en compte des CHSCT.

## Une réflexion plus large

Nous avons également travaillé sur le management participatif avec Henri Vacquin et sur l'aménagement et la réduction du temps de travail avec Dominique Taddei.

Enfin, le Secrétaire général de la Fédération, Gérard Dantin est intervenu :

Après avoir rappelé l'importance du rôle de la Fédération dans la politique confédérale à travers l'histoire et annoncé que



la FGMM fêtera ses 70 ans d'existence l'année prochaine, le Secrétaire général a notamment insisté sur la dimension européenne et internationale de l'action syndicale en regard des événements dans les pays de l'Est, sans oublier les préoccupations quotidiennes ; les problèmes de l'emploi, les inégalités, la précarité, les nouvelles solidarités pour déplorer enfin la faiblesse du syndicalisme français face aux échéances européennes. Quant aux convergences, il a déclaré : « ... Les orientations confédérales sont bonnes. Il convient simplement de les mettre en œuvre d'une façon relevant d'une tactique intelligente et pragmatique afin de ne pas obérer les chances qui existent encore de construire en France un syndicalisme ayant toute sa place dans l'Europe d'aujourd'hui et de demain. Il est urgent de se presser lentement... ».

## Un premier bilan ... à compléter

Dans le cadre de la politique fédérale et sur la base de l'analyse de la situation actuelle dans la sidérurgie, le conseil de branche a voulu donner aux inters et sections un ensemble de propositions. Les travaux de commission ont enrichi et confirmé cette démarche. L'analyse et les propositions du conseil de branche répondent à l'attente des sections. Un texte de synthèse de l'Assemblée générale sera rédigé par le conseil afin de donner à chaque militant des repères pour l'immédiat mais aussi pour le moyen terme. Sur ces bases, les sections vont populariser les positions de la branche, en débattre avec les salariés, mobiliser et agir pour les faire aboutir. Tout ceci, sans créer d'illusions mais porteur de ce qui fait la CFDT, porteur d'avenir, de réduction des inégalités. Du travail reste à accomplir :

- la formation dans ou hors du temps de travail,
- l'âge de départ en retraite pour les sidérurgistes,
- poursuivre et amplifier notre travail sur les conditions de travail et de vie.

Nous devons travailler au développement de la CFDT, assurer une véritable solidarité

syndicale entre les petites boîtes, les militants isolés, les grosses structures.

Etre en capacité d'accueillir les nouveaux embauchés, de prendre à bras le corps la situation des sous-traitants, des hors statuts.

Si la plate-forme fédérale couvre l'essentiel des préoccupations des sidérurgistes, deux dossiers d'actualité nous mobilisent particulièrement :

- l'après CGPS et la négociation sur les classifications (celles-ci engagent l'avenir pour plusieurs dizaines d'années),

Tout ceci, dans un contexte économique et industriel qui nous interpelle.

- Quelles conséquences des achats successifs de sociétés par Usinor-Sacilor ?

- Quelles conséquences des évolutions techniques à venir ?

Au cours de cette Assemblée générale, au travers des expériences et de nos pratiques diverses, marqués par nos origines régionales, nous avons pu écouter, mieux connaître, bien travailler ensemble, travail que nous allons poursuivre en animant l'action, le débat de nos sections, de nos inters.

**POUR UNE STRATÉGIE  
GAGNANTE,  
BON TRAVAIL**

## CELA S'EST PASSÉ A BIERVILLE

Bierville, cadre de verdure mais aussi centre d'accueil, de formation et de loisirs de la CFDT. Beaucoup de celles et ceux qui ont construit la CFDT sont passés à Bierville. Les anciens vous évoqueront les débats passionnés de reconstruction, les écoles normales ouvrières pendant les congés payés, le Bierville plastiqué en 1962 en plein conflit d'Algérie.

Les plus jeunes vous parleront de leur dernier séjour à Bierville. Bierville renouvelé, Bierville dont les murs n'ont pas fini de voir et d'entendre la CFDT réfléchir, débattre, prendre des décisions et... se détendre aussi !

Bierville, c'est :

- un domaine de 13 hectares,
- 250 lits,
- 8 salles de réunions (de 20 à 200 personnes) et 14 salles pour travaux de groupe,
- 16 salariés à plein temps,

- 10 000 personnes chaque année en formation, en réunions, en activités de loisirs.

**Bierville = écoute, disponibilité, propositions.**

Vous êtes :

- une branche professionnelle,
- un Comité Central d'Entreprise,
- un Comité d'Entreprise,
- une association,
- un groupe d'étude, etc.

Vous réalisez une activité de formation, un séminaire d'études et de réflexions, une Assemblée générale, un congrès, une sortie détente...

Michel Bultez est à votre disposition pour répondre à vos demandes, étudier vos problèmes spécifiques, vous proposer différentes possibilités d'accueil, de séjours, d'activités.

Alors vite, téléphonez au 60 80 68 00.



CH. AVRIL



# La précarité contrôlée et taxée

**Le BN a décidé le 4 avril de signer l'accord CDD - Travail temporaire. Le Bureau Fédéral consulté a exprimé un avis majoritairement favorable à la signature. G. Dantin, Secrétaire Général de la FGMM, a également exprimé un avis positif selon les arguments développés ci-dessous.**

Les objectifs consistaient :

- à mieux encadrer les conditions de recours au CDD et au travail intérimaire pour stopper des pratiques patronales abusives,
- à donner aux CE et à la négociation avec les organisations syndicales des moyens nouveaux,
- à améliorer les garanties conventionnelles des salariés concernés.

## LES CONDITIONS DE RECOURS

Sur le premier volet, nous avons deux revendications fortes :

- 1) L'affirmation du principe selon lequel le recours aux CDD et à l'intérim ne devait avoir ni pour objet, ni pour effet de se substituer à des emplois permanents. Nous avons obtenu satisfaction par une rédaction qui interdit au maximum les possibilités de contournement.
- 2) La réduction de la précarité par la limitation à un seul renouvellement dans le cadre d'une durée maximale précisément fixée. Malgré la volonté du CNPF d'en rester à deux renouvellements, nous avons là aussi obtenu satisfaction, le compromis consistant à laisser de la souplesse pour la durée du second contrat dans la limite d'une durée maximale ramenée de 24 mois à 18 mois (hormis des cas bien spécifiques). Nous estimons que la succession de petits contrats est la pratique la plus « précarisante » pour les salariés (moyenne des CDD = 3 mois. Moyenne de l'intérim : 15 jours).

## CONTROLE ET NÉGOCIATION

### 1. Contrôle dans l'entreprise

L'information au CE est nettement améliorée ainsi qu'est créée la possibilité pour le CE de saisir l'employeur s'il y a accroissement important du recours aux CDD et à l'intérim (article 9).

Il y a également introduction dans la négociation annuelle d'entreprise

sur le temps de travail, des données concernant CDD et intérim.

Il y a enfin consultation préalable du CE, ou à défaut des DP, dans plusieurs cas, ce qui introduit un début de réponse significatif à notre demande (art. 7 et 8).

### 2) Contrôle dans la branche

L'article 10 introduit un rôle nouveau à la négociation de branche après une information sur l'évolution du nombre de CDD et d'intérimaires. Sont ainsi renvoyées aux branches les dispositions à prendre concernant les emplois à caractère saisonnier.

## GARANTIES CONVENTIONNELLES DES SALARIÉS CONCERNÉS

### 1) Contrat de travail

Il y a amélioration des dispositions en la matière, mais surtout l'accord prévoit à l'article 11 que l'absence d'écrits et de la définition précise de l'objet entraîne la requalification automatique du CDD en CDI. Il s'est agit là d'un « point dur » de débat tout au long de la négociation, le CNPF n'acceptant d'écrire « réfuté conclu » au lieu de « présumé conclu » qu'à la fin de la séance.

### 2) Rémunération

Au-delà de la reprise du principe d'égalité de traitement, il y a rapprochement entre l'indemnité de fin de contrat des CDD qui passe de 5 à 6 % et l'indemnité de précarité (maintenant appelée indemnité de fin de mission) de l'intérim qui est fixée à 10 %.

### 3) Sécurité

Le fait majeur est la responsabilisation des entreprises utilisatrices qui supporteront désormais une partie de la cotisation d'accident du travail (actuellement supportée intégralement

par les entreprises de travail temporaire) dans le cas des accidents les plus graves.

Certes, nous n'avons pas obtenu que cela s'applique pour tous les accidents, mais il s'agit d'une avancée appréciable qui vaut bien toutes les déclarations d'intention sur la sécurité.

### 4) Chômage

Notre objectif d'harmonisation des conditions d'indemnisation des intérimaires et des CDD vient de franchir un pas significatif. Le délai de deux ans après l'indemnisation en ABE (allocation de base exceptionnelle) est ramenée à six mois et la deuxième ABE sera versée au taux de l'AB (allocation de base du régime normal).

D'autre part, le délai de carence qui suit une mission d'intérim est réduit, ce que nous réclamions depuis très longtemps.

### 5) Formation professionnelle

L'accès des CDD à la formation professionnelle est désormais ouvert par un droit individuel avec la formule du BIAF (bordereau individuel d'accès à la formation) qui est voisine de celle du chèque-formation que nous préconisons.

L'accord donne des moyens financiers pour développer le CIF des salariés en CDD par une surcotisation de 1 % de la masse salariale des CDD gérée par les FONGECIF et OPACIF de branche.

Pour l'intérim, la participation des entreprises de travail temporaire à la formation continue est portée de 1,2 % à 2 % de la masse salariale, la part consacrée au CIF passe de 0,15 % à 0,30 %.

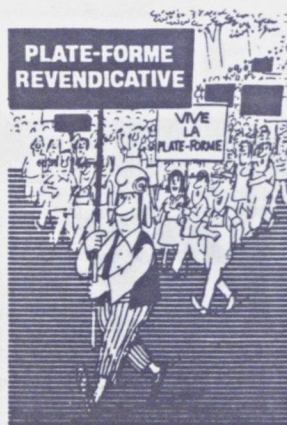
### 6) Dispositions diverses

Ces dispositions n'en sont pas moins importantes puisqu'elles concernent :

- l'insertion des handicapés,
- la création d'une cotisation de 0,30 % pour les œuvres sociales à l'intention des intérimaires,
- l'accès au crédit pour les intérimaires,
- la création d'une contribution de 0,5 % de la masse salariale des CDD pour leur protection sociale complémentaire.

Au total, l'ensemble des mesures que contient l'accord rend le recours au travail précaire plus onéreux pour les entreprises, ce qui peut le rendre un peu plus dissuasif.





# LA TROISIÈME ÉQUIPE DE RENAULT FLINS : 1 300 emplois, 37 heures le jour, 31 heures 30 la nuit

Nous revenons ici sur l'important accord que nous avons signé à Flins qui s'inscrit parfaitement dans la politique fédérale et qui constitue une mise en œuvre concrète de notre plate-forme autre qu'il est également la suite logique de « l'accord à vivre » que nous avons signé chez Renault. Dans le BM n° 333 de décembre 1989 et janvier 1990, nous rappelions notre volonté d'avancer sur la réduction du travail qui doit être la contrepartie pour le salarié des contraintes résultant d'un nouvel aménagement du temps de travail nécessaire à l'accroissement des capacités de production et de la productivité.

## Le contexte de l'industrie automobile

La question centrale aujourd'hui pour l'industrie automobile, comme pour d'autres industries d'ailleurs, est celle de la **durée d'utilisation des équipements** (DUE). En France, et particulièrement chez Renault, nous sommes dans un double mouvement :

- réduction du nombre de sites de production (fermeture de Billancourt),
- utilisation maximale des capacités des sites restant en activité.

La question posée par la Direction de Renault était claire : est-il possible de lancer un deuxième véhicule à Flins avec trois équipes afin de porter les capacités de production de 1 550 véhicules par jour à 1 850 ? Sinon, le choix existait de réaliser l'opération en Belgique, en Espagne ou au Portugal.

## Le choix de l'emploi

La section CFDT a considéré que l'usine de Flins se trouvait à un tournant de son histoire :

- d'un côté, 1 100 à 1 300 emplois dont les embauches de jeunes, comprenant les départs FNE de 1990 et 1991 (voire 1992),

- d'un autre côté, 3 000 personnes en moins sur cinq ans par simple application mathématique des gains de productivité sur les effectifs, avec à n'en pas douter, des licenciements secs. Tout ceci dans le contexte de la fermeture de l'usine de Billancourt.

## Le contenu de l'accord

D'abord, c'est une réduction importante du temps de présence à l'usine et la création d'une équipe de nuit partielle avec 31 heures 30 de travail effectif qui caractérise l'accord. Cette réduction provient pour l'essentiel de report en fin de poste de la pause casse-croûte qui était de 30 minutes.

La rémunération des équipes travaillant en 2 x 8 sera calculée sur la base de 38 heures 10 par semaine. Pour les salariés travaillant en équipe de nuit partielle, la rémunération sera calculée en fonction de l'horaire affiché de 31 heures 30,

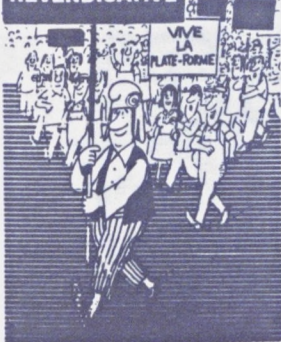
une majoration de 20 % étant appliquée sur les heures travaillées.

D'autre part, pour tenir compte du report du temps de repas en fin de poste, des moyens de transport spécifiques et adaptés seront mis en place afin d'assurer les retours au domicile avant et après les repas, ce qui constituera un doublement des transports.

Plusieurs solutions sont aujourd'hui adoptées par les entreprises afin d'augmenter la durée d'utilisation des équipements. L'intérêt de celle retenue à Flins réside dans le fait qu'elle comporte une réduction importante du temps de présence à l'usine qui passe de 40 heures 40 à 37 heures, et dans la création d'une équipe de nuit qui est partielle. C'est une brèche importante dans le développement du 3 x 8 classique dans la mesure où il est maintenant prouvé qu'on peut faire autrement.

	Matin	Après-midi	Nuit partielle
<b>Horaire de travail</b>	5 h à 12 h 20 du lundi au vendredi	12 h 20 à 19 h 48 du lundi au vendredi	19 h 48 à 1 h 33 du lundi au jeudi 19 h 48 à 4 h 48 le vendredi
<b>Temps de présence par semaine</b>	36 h 40	37 h 20	32 h
<b>Travail effectif</b>	moyenne : 37 h		31 h 30
<b>Temps de pause</b>	26 mn par poste = 1 h 10		
<b>Temps de travail réel</b>	34 h 50		31 h 30





## SEXTANT AVIONIQUE :

### DES RÉSULTATS EN NIVEAU D'AUGMENTATION, EN MESURES BAS SALAIRES, EN MESURES GÉNÉRALES POUR LES CADRES

La Société Sextant Avionique est née le 12 juillet 1989 du regroupement des activités « électronique de vol » du Groupe Thomson et de certaines filiales de l'aérospatiale (SFENA-Crouzet).

Outre la recherche d'une harmonisation des différents statuts du personnel existants aujourd'hui (ce qui a demandé un travail remarquable des équipes CFDT entraînant un suivi de négociations en cours, l'Inter CFDT nouvellement créée vient de signer l'accord salarial de 1990. Accord qui s'inscrit pleinement dans la politique fédérale en matière de salaires.

### POUR LE PERSONNEL NON CADRES

Cet accord prévoit :

1) Des augmentations générales qui se répartissent comme suit :

- 1 % au 1<sup>er</sup>1 avec un plancher de 80 F.
- 0,5 % au 1.4 avec un plancher de 40 F,
- 1 % au 1.7 avec un plancher de 80 F.
- 0,7 % au 1.11 avec un plancher de 50 F.

On notera qu'avec un plancher de 250 F sur l'année, il s'agit d'une mesure spécifique sur les bas salaires qui se traduira par une augmentation de 4,2 % pour un salaire de 6 000 F.

2) Des augmentations individuelles qui ont pour objet de rémunérer la compétence et de favoriser la mobilité nécessaire à l'évolution technologique et à la progression des carrières. Le budget destiné aux augmentations individuelles est fixé à 1,3 % de la masse salariale de janvier 1990.

### POUR LE PERSONNEL CADRES

1) Augmentations générales : 1,6 % au 1<sup>er</sup>1.

2) Augmentations individuelles : 3,3 % de la masse salariale de janvier 1990.

Dans le cas où l'évolution des prix dépasserait le seuil de 3,5 %, les parties sont convenues de se rencontrer pour engager les négociations qui seraient nécessaires à la clôture de la politique salariale de l'exercice 1990.

Il est intéressant de noter la part non négligeable de l'augmentation générale pour les cadres qui n'était pas gagnée d'avance, notamment au début des négociations.

## ACCORD SALARIAL BULL :

### LA CFDT SIGNE

Pour la première fois, la CFDT a signé avec la Direction un accord sur la politique salariale de BULL, accord signé aussi par la CGC.

Cet accord prévoit notamment :

— une augmentation de 4 % de la masse salariale pour toutes les catégories de personnel, répartie en augmentations générales, et en augmentations individuelles,

— l'augmentation générale pour tous les niveaux, hormis les cadres, est distribuée en deux fois, en mars et en septembre, avec 1,25 % à chaque fois, et un plancher de 120 F. L'augmentation générale minimale est donc sur l'année de 240 F,

— le principe d'une augmentation générale avec somme fixe est rétabli pour les cadres, à hauteur de 200 F, versés en octobre.

L'accord limite le crédit consacré aux augmentations individuelles à 0,70 % pour les bas salaires, 1,4 % pour les salaires moyens, et 3 % pour les cadres. Pour la première fois, les cadres ne percevront pas que des augmentations individuelles.

Ainsi, cet accord marque le renversement de la politique d'individualisation totale des salaires chez Bull. La CFDT a réaffirmé à l'occasion de cette négociation son attachement au principe de réduction des inégalités qui passe par la revalorisation des bas salaires. L'accord ne prévoit pas d'augmentation du salaire minimum d'embauche qui reste à 6 000 F et la CFDT le regrette, mais il faut souligner toutefois, qu'avec les augmentations générales, le salaire minimum passera de fait à 6 240 F pour les salariés de Bull.

Dans la négociation, la CFDT s'est battue pour le rétablissement des augmentations générales pour tous, en somme fixe. Cet accord est le résultat d'un compromis, mais sans la CFDT, c'est le plan initial de la Direction qui aurait été appliqué, c'est-à-dire individualisation totale pour les cadres, absence de plancher pour les augmentations générales, ce qui impliquait une perte de pouvoir d'achat pour de nombreux salariés.

Pour la CFDT, l'acceptation de cet accord sur la politique salariale ne vaut pas acceptation du plan de licenciement de la Direction. Celle-ci ne peut en rien se prévaloir de cet accord pour faire croire à un accord global sur sa politique.





# LE TOP 50 DU PAC

La FGMM a enregistré une progression de plus de 9,5 points pour ses adhérents au PAC en 1989.

Nous dépassons la barre des 50 %, 52,66 % de nos adhérents sont au prélèvement automatique.

Au niveau confédéral, quatre autres fédérations dépassent la barre des 50 % : justice (66,78 %), FNCB (54,08 %), Interco (53,08 %) et services (50,45 %). Toutes les Unions Mines Métaux progressent en nombre d'adhérents au PAC par rapport à 1988.

La volonté de développer le PAC en fidélisant nos adhérents est présente partout. Dix Unions Mines Métaux dépassent les 50 % d'adhérents au PAC, la palme revenant à l'Alsace (91 % d'adhérents au PAC), six UMM ont entre 40 et 50 %.

Les progressions les plus spectaculaires :

Alsace . . . . .	+ 27 points
Bretagne . . . . .	+ 27 points
Picardie . . . . .	+ 24 points
Aquitaine . . . . .	+ 24 points
UPSM . . . . .	+ 24 points

## TAUX D'ADHÉRENTS AU PAC PAR UNION MINES MÉTAUX

	Taux d'adhérent PAC 1989	Taux d'adhérent PAC 1988	Progression en points
Alsace	91,11	63,35	+27,76
Lorraine	89,01	74,20	+ 14,81
Champagne-Ardenne	78,41	62,63	+ 15,78
Bretagne	78,00	50,55	+27,45
Centre	70,68	52,97	+ 17,71
Languedoc-Roussillon	59,25	54,65	+ 4,60
Poitou-Charente-Limousin	57,50	45,44	+ 12,06
Nord - Pas-de-Calais	56,85	49,27	+ 7,58
Aquitaine	56,16	32,09	+24,07
Bourgogne	54,23	40,62	+ 13,61
Midi-Pyrénées	49,27	39,36	+ 9,91
Picardie	47,59	22,71	+24,88
Basse-Normandie	47,09	37,77	+ 9,32
Loire-Atlantique	45,86	35,86	+10,00
Franche-Comté	45,75	40,09	+ 5,66
PACAC	45,32	42,63	+ 2,69
UPSM	39,41	14,60	+24,81
Ain - Deux-Savoies	36,64	25,80	+10,84
Haute-Normandie	36,32	34,26	+ 2,06
Sarthe-Mayenne	36,21	27,83	+ 8,38
Rhône - Nord - Isère	35,99	29,52	+ 6,47
Anjou - Vendée	34,78	21,42	+13,36
Alpes	32,42	30,60	+ 1,82
Auvergne	29,93	15,85	+14,08
Loire - Haute-Loire	24,67	13,90	+10,77





# PRÉVISIONS AU BEAU FIXE DANS LES GARAGES

- 60 000 embauches avant 1994
- 140 000 salariés à former

En janvier 1989, les partenaires sociaux de la Commission Paritaire Nationale, branche garages, ont décidé d'une enquête, réalisée par l'ANDFPCRAM avec le concours du BIPE, dans le cadre du Contrat d'Etude Prévisionnelle, signé avec les Pouvoirs publics, afin de dégager les tendances lourdes des mouvements d'emploi et d'appréhender les besoins de formation et de recrutement dans le commerce et la réparation automobile.

Bref, prévenir plutôt que guérir.

Pour cette étude, 86 000 entreprises ont été sollicitées ou contactées et 12 580 ont répondu ; soit un pourcentage de réponses de 14,83 % (les normes généralement admises, pour un échantillon représentatif, dans des enquêtes de ce type, se situent aux alentours de 3 %) donc, une fiabilité certaine.

## Les résultats bruts de cette enquête démontrent :

- Des besoins de recrutement correspondant à 30 000 embauches à court terme, pour atteindre, en 1994, un effectif de 400 000 personnes dans le commerce et réparation automobile - **aujourd'hui 340 000.**
- Des besoins en formation pour le tiers de l'effectif actuel.

## 30 000 EMBAUCHES A COURT TERME

Ces embauches sont tout à fait ciblées :

- Des professionnels hautement qualifiés, pour l'atelier mécanique ou diagnostic. Les garages entendent ainsi recruter, à courte échéance, 8 000 mécaniciens techniciens, dont plus de la moitié devrait avoir le niveau du baccalauréat, ainsi que 5 000 chefs d'atelier.



- Des professionnels spécialisés pour la carrosserie, la peinture : un besoin de recrutement de 5 000 personnes.

- Pour le magasin : 2 000 en plus, ainsi que 1 000 vendeurs.

## 140 000 SALARIÉS A FORMER

Les besoins recensés concernent principalement :

- **Cadres et agents de maîtrise : 60 000 personnes,** à perfectionner à court terme. Dans cette catégorie de personnel, les chefs d'ateliers et de magasins apparaissent comme prioritaires. L'introduction de nouvelles technologies touche de plein fouet ces professionnels qui doivent assurer à la fois la maîtrise de nouveaux équipements et réorganiser le travail dans l'atelier. Les cadres commerciaux, les vendeurs sont également appelés à renouveler leurs compétences, au regard des prestations nouvelles attendues par la clientèle.

- **Les personnels d'atelier : 58 000 personnes** environ, à perfectionner.

Le perfectionnement, notamment de l'ensemble des intervenants techniques, est à assurer. Les entreprises entendent ici reconverter une partie importante de leurs personnels et réaliser,

parallèlement les recrutements en nouveau personnel qualifié, par ailleurs nécessaires.

- **Les personnels du contrôle et de la sécurité : plus de 1 200 personnes** à former.

Bien que peu informées, au moment de l'enquête, des dispositions arrêtées ou en instance, en matière de contrôle technique, les entreprises du secteur anticipent le développement de ce marché, en inscrivant au premier rang de leurs préoccupations, les formations des personnels du contrôle et de la sécurité. Le chiffre indiqué constitue, dans le contexte actuel, un seuil minimum.

- Les personnels administratifs et commerciaux : 22 000 personnes à perfectionner.

**Cette catégorie de personnel recouvre en fait :**

- Les personnels de bureau, correspondant à des emplois spécifiques du secteur. Le développement de la bureautique et de l'informatique de gestion rend indispensable les formations d'adaptation.
- Les personnels commerciaux, en particulier les magasiniers, ou les besoins de formation sont à la hauteur des mutations constatées dans cette activité.



## LE RÔLE ESSENTIEL DE LA FORMATION CONTINUE

Les mutations rapides que connaissent les entreprises imposent l'intégration de compétences nouvelles. Selon le rapport, la faiblesse actuelle de l'appareil de formation initiale ne permet pas d'imaginer à court terme une réponse rapide en terme de recrutement de jeunes. L'importance du nombre d'actifs, en entreprise, non qualifiés, constitue un handicap pour les entreprises de petite taille en raison de l'importance des besoins dus à l'évolution technologique qui ne peut être solutionnée en l'état actuel.

Ce constat doit permettre d'imaginer une politique massive de formation d'adaptation mobilisant des ressources externes.

D'un point de vue pédagogique, ces formations conversion nécessitent un véritable travail de conception pédagogique à la fois pour déterminer les formations adéquates au regard des nouveaux emplois et les démarches pédagogiques adaptées au public envisagé.

**Parmi les priorités à satisfaire rapidement, on peut enregistrer :**

- Les métiers techniques, la mécanique, la peinture et l'électronique.
- Des besoins considérables existent également dans le domaine commercial pour la formation de conseillers et de vendeurs qualifiés.
- Il convient de faire des efforts substantiels dans le domaine du magasinage, et notamment dans le domaine de la gestion, du magasin par l'appel aux techniques les plus modernes.
- La gestion de l'entreprise est également très demandée.

- Enfin, la bureautique et l'informatique de gestion doivent également être développées dans des proportions très importantes.

## LE SUIVI ET LA MISE EN ŒUVRE D'UNE POLITIQUE DE MODERNISATION DU SECTEUR

L'ampleur de la tâche à accomplir impose le développement de nouveaux outils d'observation et de suivi des emplois ainsi que la mise en place d'une cellule de recherche permanente pédagogique.

L'importance des efforts consentis entraîne la nécessité de mobiliser l'ensemble des financeurs de la formation, les dispositifs existants tels que les engagements de développement de la formation doivent être utilisés.

Le pragmatisme et la décentralisation imposent qu'une politique aussi ambitieuse puisse s'enraciner localement. Les efforts pourraient ainsi se concentrer sur quelques régions dans un premier temps, l'Ile-de-France, Provence - Alpes Côte-d'Azur, Champagne-Ardenne, Bretagne et Midi-Pyrénées, avant d'être généralisés à la France entière.

Il y a donc lieu de mobiliser l'ensemble des ressources financières du secteur dans le domaine de la formation continue, mais aussi de rechercher l'aide de l'Etat ; la procédure des engagements de développement de la formation peut être retenue à ce titre autour de la mise en œuvre d'une politique de satisfaction des axes prioritaires de formation énumérés ci-dessus.

Cette étude montre les champs vastes de négociation dans le domaine de la formation. A toutes les organisations syndicales et en particulier la FGMM-CFDT de s'y atteler.

## Pour la FGMM :

*La mission Rouvillois a examiné le rôle des différents acteurs du secteur nucléaire et propose des évolutions des liens financiers entre le CEA et son groupe industriel, en particulier en ce qui concerne la COGEMA : «... La participation du CEA pourrait être abaissée à 50 % ; puis à 35 % dans un second temps. Le capital serait ouvert à d'autres entreprises publiques...».*

*La situation actuelle, comme le confirme le rapport Rouvillois, n'est pas satisfaisante : «... D'une part les financements dont bénéficie le CEA sont déterminés sans prise en compte suffisante du volume et de la nature des travaux dont bénéficient en retour ses partenaires, d'autre part le transfert net réalisé au bénéfice de FRAMATOME et de COGEMA est particulièrement important...». Une clarification des rôles et des relations est donc indispensable.*

## POUR DES LIENS FORTS ENTRE COGEMA ET CEA

Pour la FGMM-CFDT, l'établissement public doit redevenir l'instrument des Pouvoirs publics pour les orientations à long terme et être une force de proposition permettant d'ouvrir les choix. Pour ce faire, il doit pouvoir développer une recherche à long terme significative, autonome des opérateurs industriels et ne pas se réduire à en être le sous-traitant.

Ceci s'applique à EDF, mais aussi et surtout à ses filiales : en premier lieu COGEMA, mais aussi FRAMATOME. Si ceci peut passer par une évolution de la forme de la participation publique, la CFDT considère que des liens forts doivent continuer à exister entre COGEMA et le CEA, de même qu'avec toutes les autres entreprises intervenant dans la filière du nucléaire.

Par ailleurs, une coopération se met en place dans plusieurs domaines du nucléaire avec des pays de la communauté européenne. Ceci est une bonne chose en soi et est un événement important, car elle pourrait

## RAPPORT ROUVILLOIS

## « Le CEA doit être au cœur des choix futurs »

s'inscrire dans une politique énergétique européenne qui est en train de prendre forme et elle permettrait de mieux préparer l'avenir.

Ces échanges sont intéressants dans la mesure où la mise en commun d'un potentiel de compétence et de capacités opérationnelles peuvent constituer :

- une avancée sociale pour les salariés,
- une amélioration de la sûreté et de la sécurité des personnes et des biens.

En résumé, la FGMM-CFDT, sans être opposée par principe ni à une évolution de la structure de la participation publique, ni à une participation minoritaire de capitaux étrangers ou privés, reste tout de même méfiante en ce qui concerne une modification du montage financier de COGEMA.

Les conditions indispensables pour que la FGMM-CFDT puisse accepter une telle évolution sont :

- 1) l'Etat ne doit pas se désengager : la CFDT réaffirme que la COGEMA doit être maintenue dans le secteur public et dans le cadre du groupe CEA,
- 2) l'entrée de capitaux privés, si les pouvoirs publics la préconise doit se faire par une augmentation de capital permettant des investissements,
- 3) le maintien, voire l'amélioration du statut des salariés, du niveau de l'emploi, des conditions de travail des exploitants, des conditions de sécurité des travailleurs et des populations environnantes.

La CFDT sera particulièrement attentive au problème du statut du personnel car dans les exemples passés, les filialisations se sont toujours faites au détriment de celui-ci. En tout état de cause, des relations contractuelles claires doivent s'établir entre les industriels, qui doivent financer plus largement la recherche à court terme qui leur est directement destinée, et l'établissement public.

En ce qui le concerne, il doit garder le niveau de personnel nécessaire pour maintenir

et renforcer sa compétence. Il doit aussi bénéficier d'un financement de l'Etat suffisant pour lui permettre d'ouvrir les choix des pouvoirs publics en développant une recherche autonome à long terme.

## POUR UNE RECHERCHE A LA HAUTEUR

De ce point de vue, la FGMM-CFDT trouve le rapport Rouvillois beaucoup trop timide : la généralisation de la notion de veille technologique est simplificatrice et dangereuse ; la FGMM-CFDT considère que l'établissement public doit, pour jouer son rôle de force de proposition, développer des programmes conséquents, qui lui sont propres, dans les domaines du cycle du combustible, des déchets, du démantèlement, des réacteurs du futur (la sûreté étant un axe de réflexion privilégiée dans tous les cas, sans être le seul).

Pour la FGMM-CFDT, le CEA doit poursuivre des expérimentations sur plusieurs concepts permettant de choisir à terme entre plusieurs alternatives au lieu d'être le promoteur d'une solution unique.

Cette attitude est, une fois de plus, d'actualité avec le choix du stockage en profondeur des déchets à vie longue, seule voie explorée par le CEA.

Notamment pour la fin de cycle, et dans le cadre du choix retenu (retraitement), la FGMM-CFDT voit trois domaines importants de réflexion où des choix alternatifs sont à faire :

- retraitement immédiat de tout ou partie du combustible ou retraitement différé,
- retraitement poussé ou amélioré en vue de récupérer le plutonium et concentrer les émetteurs alpha,
- stockage en profondeur irréversible ou stockage en surface réversible.

Toutes ces alternatives sont à étudier et impliquent donc un vaste programme de recherche et de développement pour le court terme et le long terme.

Dans le cas du retraitement poussé ou amélioré, sur le devenir du plutonium et des émetteurs alpha, une alternative se présente : transmutation (fission des transuraniens dans un réacteur) ou stockage direct issu du retraitement poussé.

Par ailleurs, l'option du non-retraitement doit être prise en compte et faire l'objet d'un programme spécifique d'étude et de recherche.

S'agissant du projet Melox, la FGMM-CFDT demande qu'une réflexion et un débat démocratique s'engagent dans les plus brefs délais sur le cycle du combustible.

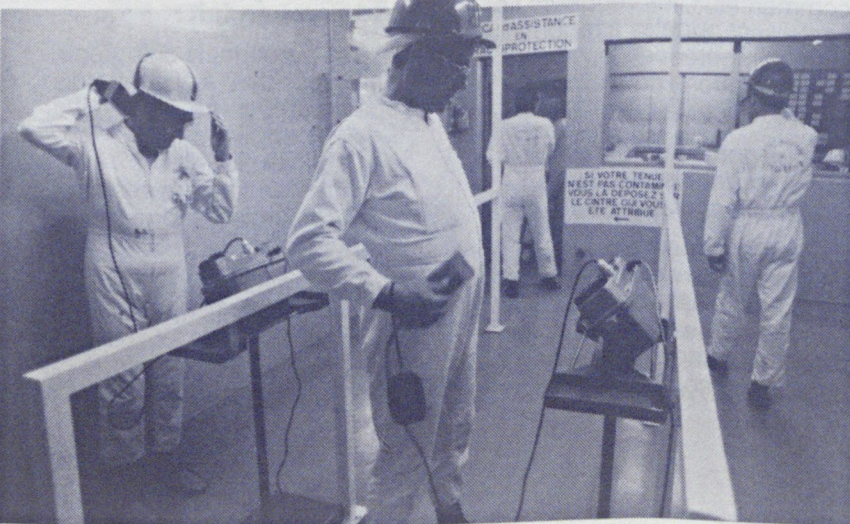
En effet, en choisissant le recyclage du plutonium dans les réacteurs actuels d'EDF, les décideurs risquent d'imposer, de fait, l'utilisation du combustible mixte comme critère déterminant pour les futurs réacteurs.

La FGMM-CFDT dénonce les décisions gigognes prises sous couvert de solutions technico-économiques à moyen terme par les décideurs, qu'ils soient du CEA, à EDF ou dans les Ministères, et qui font des choix dont les conséquences engagent l'avenir ; en promouvant les surgénérateurs, ils imposaient de fait l'option du retraitement et maintenant en choisissant de recycler le plutonium, ils risquent de fait de définir les réacteurs de l'avenir.

En tout état de cause, l'avenir des usines de fabrication de combustible classique doit être pérennisé indépendamment de la décision concernant l'usine Melox.

**De l'avis de la FGMM-CFDT, un examen de la pertinence globale des choix actuels et futurs de l'industrie nucléaire et surtout du cycle du combustible s'impose.**

**L'établissement public CEA, organisme pluridisciplinaire s'appuyant sur une recherche de base diversifiée, peut et doit y avoir un rôle moteur au service des pouvoirs publics.**



J. POTTIER



# UNION FÉDÉRALE DES RETRAITÉS MÉTALLURGIE

Les retraités et préretraités de la métallurgie ont tenu leur Assemblée générale le 21 mars dernier dans l'immeuble CFDT de la rue Montholon à Paris. Cette manifestation nationale a regroupé plus de 50 militants, délégués des différentes Unions Mines Métaux adhérentes à l'UFR de la métallurgie, auxquels il y a lieu d'ajouter les invités qui ont répondu à l'invitation des retraités, à savoir :

- Jean Kaspar, Secrétaire général confédéral,
- Gérard Dantin, Secrétaire général de la FGMM,
- Marcel Gonin, Secrétaire général de l'UCR,
- Bernard Le Fur, Secrétaire fédéral.

Gérard Dantin, dans son discours d'ouverture a notamment déclaré : « Le présent et l'avenir de notre action, de notre organisation ne saurait se construire sans prendre pour point d'appui, pour expérience, notre passé, notre histoire, que vous avez faite par votre engagement militant, par votre attachement aux valeurs profondes de la CFDT ».

Il a souligné également le travail accompli par l'UFR dans le cadre de la Fédération, l'UFR étant maintenant une structure à part entière de la FGMM, « que de chemin parcouru depuis le congrès de La Rochelle :

- une progression étonnante en nombre d'adhérents mettant ainsi en œuvre une des priorités fédérales,
- la mise en œuvre d'une politique d'information complète et efficace,
- une activité importante sur le terrain sachant concrétiser une solidarité intergénération,
- une politique financière solidaire par votre participation au budget général de la Fédération mais aussi celui des Unions Mines Métaux prenant en charge l'organisation des retraités,
- une action constante à l'intérieur des structures fédérales ».

Ensuite l'Assemblée a examiné, discuté, complété et adopté les trois rapports d'activité, financier et d'orientation présentés respectivement par Robert Schneider, Denis Sollier et Walter Paini. A noter que la discussion de ces rapports a permis de dégager un certain

## Des acteurs dynamiques dans la CFDT et dans la vie sociale

nombre d'idées-force, dont notamment :

- l'impérieuse nécessité de souligner partout et autant qu'il le faudra l'indispensable complémentarité entre structures professionnelles et interprofessionnelles,
- l'engagement pris par la nouvelle équipe d'améliorer la représentation des régions au Conseil par l'instauration d'un collège de conseillers désignés et d'un collège de conseillers élus, ceci pour la prochaine Assemblée générale prévue dans quatre ans,
- l'importance capitale du redressement des effectifs

syndiqués, domaine dans lequel la France est devenue la lanterne rouge de l'Europe,

- la nécessité de ne pas apparaître comme des boulets de la société mais bien comme des acteurs dynamiques de la vie associative et sociale,
- le souhait d'en revenir dès que possible à une indexation des retraites sur l'évolution des salaires, sachant que cette indexation mérite une étude approfondie et très fine de tous les paramètres.

## UNE ÉQUIPE RENOUELÉE

Par ailleurs, l'Assemblée a procédé à l'élection du nouveau Conseil de l'UFRM à partir de deux collèges : l'un issu des Unions Mines Métaux (souci de représentation géographique dans l'organisme directeur), l'autre issu de la Commission exécutive sortante (souci d'une certaine continuité). Ont été ainsi élus.

Conseillers	Unions Mines Métaux
Delaguillaumie Emile Caliot Jean Robert Pierre Morin François Timonier Henri Vidard Michel Dubois Richard Minette Robert Schneider Robert Martin Robert Rousseau Bernard Guiheneuf Marcel Frénaud Rémi Gosse Gilbert Deneux Alfred Lacoste Jean Gasperini Lucien Beluze Maurice Sollier Denis Reydet Bruno Namdar Rami	Alpes du Sud Aquitaine Basse-Normandie Bourgogne Centre Champagne-Ardennes France-Comté Languedoc-Roussillon Lorraine Lorraine Sarthe-Mayenne Loire-Atlantique Loire-Atlantique Nord-Pas-de-Calais Nord-Pas-de-Calais Poitou-Charente PACA-Corse Rhône-Ain Deux-Savoies Deux-Savoies UPSM



CH. AVRIL



La nouvelle Commission exécutive de l'UFR, issue de ce Conseil, a été ratifiée par l'Assemblée générale. Elle est constituée de la manière suivante :

- Gosse Gilbert : Secrétaire général et Représentant de l'UFR au Bureau fédéral et au BFO,
- Schneider Robert, Secrétaire général adjoint,
- Sollier Denis, Trésorier,
- Vidard Michel, Représentant de l'UFR au Conseil UCR,
- Guiheneuf Marcel : membre.

Une motion d'actualité, préparée par Rémi Frétaud, et dont le texte définitif est reproduit ci-après, a été adoptée par l'Assemblée. Pour clôturer les travaux, le nouveau Secrétaire général, Gilbert Gosse, tirait les conclusions de cette journée,

soulignant notamment le niveau et le sérieux des débats, et remerciant chaleureusement Walter Paini, Jean Rondeau et Marc Gotte (qui quittaient désormais leurs responsabilités au sein du Conseil UFR) pour leur dévouement et leur apport déterminant dans la construction de l'Union Fédérale. De plus, la nouvelle Commission exécutive se félicite du maintien au Conseil de François Morin, Lucien Gasperini et Jean Caliot dont la compétence et le sérieux continueront de contribuer au développement de cette structure. Comme prévu, la journée se terminait par le pot de l'amitié auquel firent honneur la grande majorité des participants.

## Pour une société de justice et de solidarité

Dans cette motion, l'UFR se prononce sur différents points concernant : la retraite, préretraite, la protection sociale, le maintien à domicile des personnes âgées et l'accueil des personnes âgées, dépendantes dans des établissements décentes et accessibles financièrement à tous.

### RESSOURCES

#### L'Assemblée générale :

- soutient totalement l'orientation du congrès de l'UCR d'Annecy pour le financement par une contribution sociale sur l'ensemble des revenus,
- si nécessaire, pour financer les retraites, l'AG demande que la contribution de solidarité soit prélevée par l'impôt sur les revenus bruts, les non-imposables étant exonérés,

- exige que les pensions de retraites soient indexées sur les salaires et qu'un indice clair et indiscutable de référence soit fixé,

- exige que les pensions de reversion sécurité sociale soient portées au taux de 60 %,
- renouvelle son attachement aux principes fondamentaux de la solidarité intergénération et de répartition qui ont prévalu à l'institution de la sécurité sociale,

- exige la revalorisation des prestations FNE qui ont pris du retard (en 1989, 2,5 %),

- condamne toutes politiques et toutes mesures qui conduiraient d'une manière ou d'une autre, à la remise en cause des droits essentiels concernant notamment :

- la prise en compte des 150 trimestres validés,

- le droit à la retraite à 60 ans avec 150 trimestres validés,
- le niveau des pensions de retraite,
- le maintien du système des dix meilleures années,
- condamne tous systèmes de retraite par capitalisation qui, à terme, conduit à la dislocation de tous les régimes de retraite par répartition.

### PROTECTION SOCIALE

#### L'Assemblée générale :

- dénonce le développement d'une médecine à but lucratif qui se traduit par le choix fait par de plus en plus de médecins pour le secteur dit libre, aux honoraires supérieurs aux tarifs de la sécurité sociale,
- soutient donc les actions menées sur cette question par la Confédération CFDT comme par la Fédération Nationale de la Mutualité Française contre ces abus qui ont de graves conséquences, notamment pour les personnes âgées et demande la suppression du secteur dit libre,
- compte tenu du nombre de problèmes de sociétés représentés par l'augmentation des personnes très âgées en perte d'autonomie, l'Assemblée générale rejette toute prétention de faire supporter cette charge par les seuls retraités.

C'est la solidarité nationale tout entière qui doit répondre aux besoins. L'action pour la prévention doit être prioritaire en ce domaine.

### SOLIDARITÉ AVEC LES ACTIFS

Le combat syndical des retraités ne saurait être un combat isolé des autres actions de l'ensemble des salariés. C'est pourquoi l'Assemblée générale réaffirme son attachement à une Confédération syndicale dont la priorité d'actualité demeure la lutte pour l'emploi. Elle rappelle sa volonté d'unité d'action avec les autres organisations sans exclusive, sur tous les objectifs communs : soit aux retraités, aux préretraités, à l'ensemble des travailleurs de ce pays. Décidée à prendre en charge concrètement les problèmes des retraités et préretraités par l'action revendicative, l'UFRM se doit d'agir pour une société de justice et de solidarité. Pour ces objectifs, l'Assemblée générale, appelle les ayants droit, les préretraités et retraités de la métallurgie à renforcer la capacité d'action de l'UFRM par leur adhésion syndicale à la CFDT.



CH. AVRIL



# FEAE / FGMM

## Réflexion commune sur l'industrie d'armement

Une session sur les industries d'armement s'est tenue du 4 au 9 mars 1990 à l'Institut du Travail à Strasbourg entre participants de ce secteur de la FGMM, de la Commission Fédérale Internationale et de la Fédération des Arsenaux de l'Etat (FEAE). Cette session a eu pour objectif d'analyser les principales mutations affectant les industries d'armement, de s'interroger sur les perspectives ouvertes dans ce secteur d'activité par la transformation des relations internationales et de réfléchir sur une approche syndicale des problèmes posés par cette évolution.

### LES INDUSTRIES FRANÇAISES D'ARMEMENT

Plusieurs domaines d'activité tels que l'aéronautique, les armements terrestres, la construction navale, le matériel électrique, les poudres et explosifs et le nucléaire forment les industries d'armement. Depuis 1988, d'importantes restructurations industrielles ont lieu en France dans la perspective de l'ouverture du marché unique en 1993 face à une industrie aéronautique britannique et ouest-allemande atteignant des chiffres d'affaires supérieurs à celui de l'industrie française d'armement. Des problèmes de qualité, coûts des produits, gains de productivité apparaissent par rapport à l'exportation. On fabrique des produits trop sophistiqués par rapport à la demande. De nouveaux types d'entreprises apparaissent, de plus en plus de coopérations. Elles cherchent à répartir leurs frais de recherche et de développement et à réduire les coûts affectant de ce fait, l'emploi et la formation.

### LES MARCHÉS INTERNATIONAUX

Après avoir été longtemps en expansion jusque dans les années 1970, le marché de la vente des armes arriva à une phase de saturation dans les années 1980. Seuls les USA, la France, l'URSS et la Grande-Bretagne disposent

véritablement d'une industrie d'armement entre 1945 et 1960. A cette époque, les livraisons d'armes sont fondées sur les seuls critères diplomatiques et les transferts s'effectuent essentiellement des USA et de l'URSS vers leurs alliés. La France ne vend alors des armes que ponctuellement (Israël, guerre d'Algérie). Les années 60 voient une double évolution : l'Italie et la RFA se dotent d'une industrie d'armement et l'accès de nouveaux pays à l'indépendance. Aussi, la France va-t-elle fournir des armes à toutes ses anciennes colonies d'Afrique Noire. Dans les années 70, des conflits nécessiteront des transferts d'armes de la part des USA et de l'URSS très importants. Le premier choc pétrolier de 1973 amplifié par celui de 1982 va conduire à une augmentation massive des transferts d'armes vers le Proche-Orient. Les exportations mondiales d'armement ont atteint en 1984 leur chiffre le plus élevé. Plusieurs phénomènes expliquent le relatif déclin du marché, par la suite :

- fin de la guerre Iran / Irak,
- baisse des ressources des pays pétroliers,
- développement des productions d'armement dans certains pays du Tiers monde.

En ce qui concerne la France, il semble actuellement qu'il n'y ait pas de véritable politique volontariste des marchés d'armement. L'exportation se fait à la demande. Une inquiétude apparaît au niveau de la RFA et dans le cadre de la réunification (si elle a lieu) ainsi que du Japon. Ne deviendront-ils pas des grands de l'armement ?

### POLITIQUE DE DÉFENSE

Au cours des dernières années, le climat des relations Est-Ouest s'est amélioré permettant une stabilité des rapports internationaux. Une compétition technico-économique s'amplifie : RFA et Japon sont capables

de produire de l'armement seuls. L'URSS constate que son mythe militaire performant a été ruineux pour son économie qui ne peut plus suivre au niveau financier, technologique, intellectuel et scientifique d'où une volonté de désarmement.

La France maintient une politique de dissuasion minimale depuis 35 ans avec une arme militaire indépendante, un équilibre avec l'arme nucléaire et une loi de programmation militaire sans réelle politique volontariste pour l'exportation.

### STRATÉGIE DES GROUPES INDUSTRIELS

Face à la détente, une réduction relative ou absolue des budgets de la Défense, se met en place.

Une nouvelle concurrence sur le marché mondial s'installe avec des armements moins sophistiqués et moins coûteux venant des pays du Tiers monde, d'où des contraintes budgétaires pour les pays développés.

Les industriels devant adapter leurs matériels pour les différents marchés et réduire leur coût, d'où des contraintes qui poussent à coopérer ou à avoir recours à la sous-traitance. Les entreprises devant se spécialiser de plus en plus face à la diversification des entreprises sous-traitantes, qui par ailleurs ne peuvent pas toujours satisfaire les délais, d'où l'application de pénalités. Pour les organisations syndicales, la mutation des industries françaises d'armement pose différents problèmes d'évolution de l'emploi, de formation, de conditions de travail, de salaires et droits syndicaux. On voit poindre, au travers de cette industrie, ce que sera peut-être « l'entreprise » de demain. Elle sera constituée du rassemblement d'un certain nombre de secteurs ou de départements d'entreprises traditionnelles qui seront regroupés pour fabriquer un produit donné. Ces regroupements ne vivant que la durée de vie du produit. Cette session qui a permis tant à la FEAE qu'à la FGMM d'approfondir à la fois leur connaissance et leur réflexion, trouvera dans le temps son prolongement.



## UNE POLITIQUE SOCIALE RÉTRO

Nous avons tous en mémoire le conflit Peugeot et les raisons de celui-ci. Cette direction avait l'habitude d'appliquer unilatéralement et sans négociation une politique sociale archaïque. Cette année, la firme automobile paraît visiblement avoir tiré quelque enseignement des sept semaines de conflit et de la campagne de presse qui s'en suivit, pour proposer un accord salarial.

La comparaison entre Peugeot et Schlumberger peut vous paraître éloignée, et pourtant... Aujourd'hui encore, la direction de Schlumberger refuse la proposition d'un accord salarial.

### ACCORD SALARIAL PLUTOT QUE LE PEE

La CFDT aimerait voir la Direction Schlumberger faire preuve d'autant d'imagination et de motivation en matière sociale qu'elle en met pour assurer son prestige dans les campagnes qu'elle mène :

- recruter son personnel cadre par cooptation en créant une règle du jeu et une loterie comme à la télé (ils jouent nous perdons),
- plan d'épargne d'entreprise (PEE).

Avec cette politique élitiste, Schlumberger voudrait laisser croire à son personnel qu'elle « va réussir à relever les défis actuels, attirer et motiver les personnes de valeur »... Pensera-t-elle seulement à les garder... ???

Le PEE dévoile le jeu de la direction dans sa méthode « Abondement Abondant » d'une façon inégale entre les différentes divisions d'une part et ceux pouvant épargner d'autre part, et donc améliorer leurs revenus. Ce système tout à fait inégal vise à exclure la grande majorité du personnel et a pour effet de creuser encore plus les écarts de revenus. En particulier ceux qui représentent les 50 % de l'effectif de l'entreprise et dont le salaire brut est inférieur à 8 000 F par mois.

Le PEE récompense le « financier » et non le « travailleur ».

Pour nous CFDT, un bon accord salarial 1990 est de loin bien meilleur et plus équitable qu'un PEE à cinq ans, entièrement proportionnel aux capacités d'épargne de chacun. Mais où est donc passée notre participation des années 1987, 1988 ? Peut-être mise de côté en prévision pour le PEE 1990 ! A moins que ce ne soit une nouvelle forme de politique salariale...

Comment admettre enfin une augmentation générale des salaires une fois par an en décembre... octroyée avec autant de générosité alors que l'inflation s'échelonne mois par mois comme notre salaire. A quand un chèque global annuel donné en décembre, voilà ce dont rêve sans doute Schlumberger.

En matière d'emploi, la situation n'est guère plus brillante. Le 12 janvier 1990, la Direction annonce en CCE extraordinaire la cession de la DCI (Massy - Rosheim - Thiers = 643 personnes) au groupe italien Elsag. Cette décision s'est faite sans préalable et sans autre forme de négociation avec les représentants du personnel. Le 9 mars 1990, la direction annonce l'éclatement de l'établissement de St-Etienne en deux parties :

- 1) l'activité instrumentation, 79 personnes, cédée à des cadres de l'entreprise,
- 2) l'activité télécommunication, 226 personnes.

Depuis le mois de juin 1989, les unités de Chasseneuil et Poitiers vivent les aléas des restructurations internes, mutations et suppressions de postes au gré de la Direction Schlumberger, dans un désordre total et en plaçant les représentants du personnel devant le fait accompli. Nous savons que d'autres activités au sein de Schlumberger sont menacées.

Ces situations sont inquiétantes pour l'ensemble des salariés

et à ce rythme, que restera-t-il de Schlumberger Industries dans deux ou cinq ans ?

### MOBILISER PLUTOT QUE SUBIR

En refusant de mener des négociations sérieuses à tous les niveaux, conforme à son image de marque, la Direction de Schlumberger porte une très lourde responsabilité sur la situation présente et à venir de la société. Par son attitude intransigeante, elle va, selon nous, à l'encontre du but affiché :

**« Nous réussirons à relever les défis actuels si nous continuons à attirer et à motiver les gens de valeur »** comme annoncé dans la campagne de cooptation 1990.

Que constatons-nous dans la réalité, un peu partout, à tous les niveaux : une grande démotivation du personnel qui se traduit par la perte du savoir-faire (travaux de l'entreprise donnés en sous-traitance) et qui conduisent, ajoutés aux diminutions d'effectifs, à une déqualification de chacun.

L'Inter CFDT Schlumberger multiplie les conférences de presse pour alerter l'opinion publique sur le comportement d'une très grande société dont le prestige est unanimement reconnu à l'extérieur, mais où la concertation et la politique sociale ne sont pas à la hauteur de son image de marque.

L'Inter CFDT par une lettre ouverte diffusée à tout le personnel de Schlumberger et à travers les médias, veut informer les personnes attachées au dialogue social dans l'entreprise à l'aube du XXI<sup>e</sup> siècle.

La mobilisation de tous avec la CFDT amènera la Direction de Schlumberger à modifier son comportement sur sa politique sociale et sur ses décisions arbitraires, ou alors nous continuerons à subir...



# LA SAGEM SUPPRIME 1 000 EMPLOIS

La Direction SAGEM a convoqué le 27 mars un Comité Central d'Entreprise dont l'ordre du jour comprenait un projet de restructuration et de réduction d'effectifs. Au total, c'est plus de 1 000 licenciements qui sont envisagés sur 7 000 salariés.

Ce plan de licenciement est le 4<sup>e</sup> en quatre ans. S'il devient effectif, cela portera le nombre de licenciements économiques à 2 300 depuis 1986. Ce 4<sup>e</sup> plan touche les huit établissements de l'entreprise.

En 1985, la SAGEM avait fait l'objet d'un RES (rachat de l'entreprise par ses salariés). Cette opération devait, d'après la Direction SAGEM, prémunir l'entreprise d'une OPA et préserver ainsi les salariés d'une restructuration préjudiciable à l'emploi.

Ce RES avait été un succès, puisque les trois quarts des salariés étaient devenus actionnaires, malgré le septicisme de la CFDT sur l'efficacité d'une telle mesure. Cinq ans plus tard, la désillusion est grande chez les « salariés-actionnaires ».

Non seulement le pouvoir est resté entre les mêmes mains car les salariés ne sont pas associés aux décisions, mais le RES n'a en aucune façon évité ni les restructurations, ni les réductions d'horaire avec réduction de salaire, ni la remise en cause de la politique salariale basée sur le maintien du pouvoir d'achat, ni les suppressions d'emplois.

Depuis longtemps, la CFDT a fait des propositions pour le maintien de l'emploi à la SAGEM. La direction de l'entreprise n'en a jamais tenu compte et a toujours refusé toute négociation. Elle prétend **« que la restructuration doit amener un allègement des coûts et une amélioration de la compétitivité, que la réforme en profondeur des structures donnera à l'entreprise les moyens**

**d'un nouveau développement, et sera en mesure de confirmer les succès prometteurs qu'elle vient de remporter sur plusieurs marchés ».**

La CFDT SAGEM ne partage pas l'optimisme affiché par la direction. Bien au contraire, elle accuse le manque de clairvoyance des membres de la direction qui n'ont anticipé ni la baisse des commandes d'armement, ni l'émergence des nouveaux moyens de télécommunication tel que le télécopieur face au traditionnel télex.

Elle déplore la lourdeur de l'organisation interne de l'entreprise, caractérisée par une hiérarchie omniprésente et un management bureaucratique conduisant à une déresponsabilisation des salariés.

La CFDT dénonce l'absence du dialogue social et l'institution d'une « logique de marché » au sein même de l'entreprise, avec l'instauration du salaire individualisé, la mise en concurrence des ateliers et des établissements entre eux, ce qui alourdit le climat général, le recours massif dans certains secteurs aux heures supplémentaires et aux sous-traitants travaillant sur place.

La CFDT réaffirme avec force que tous les licenciements peuvent être évités, en particulier en négociant la formation, la réduction et l'aménagement du temps de travail, par la mise en place d'une politique industrielle plus audacieuse et enfin par un dialogue social et un type de management digne d'une entreprise moderne.

La CFDT appelle l'ensemble des salariés de la SAGEM à rester solidaires et à participer à toutes les formes d'action qui seront proposées par les organisations syndicales.

## Sommaire

<b>2-3-4</b>	Assemblée générale des sidérurgistes
<b>5</b>	Accord CDD Travail temporaire
<b>6</b>	La 3 <sup>e</sup> équipe de Renault à Flins
<b>7</b>	Sextant Avionique. Accords salaires Bull
<b>8</b>	Top 50 du PAC
<b>9-10</b>	Garages : Prévisions au beau fixe
<b>11</b>	Rapport Rouvillois
<b>12-13</b>	Assemblée générale de l'Union Fédérale des Retraités Métallurgie
<b>14</b>	FEAE - FGMM : Réflexion commune
<b>15</b>	Schlumberger : Une politique sociale rétro
<b>16</b>	La SAGEM supprime 1 000 emplois

### BULLETIN DU MILITANT F.G.M.M.-C.F.D.T.

Rédaction, diffusion,  
administration :  
5, rue Mayran  
75009 PARIS  
Tél. 42 47 74 00

Le directeur  
de la publication :  
M.-A. GARAUD

Composition et impression :  
EST-IMPRIMERIE  
Z.A.C. Tournebride  
57160 MOULINS-LÈS-METZ

Abonnement : 250 F par an.  
C.P.P.A.P. N° 636 D 73  
2/1163