

# S

sommaire

- Une belle histoire II
- La CFDT crée une entreprise de 365 emplois III
- Renault : l'action de la CFDT au-delà des frontières IV-V
- Accord loi de Robien ; Société Dupont ; ACRR VI
- Gima à Beauvais ; Forges de Bologne ; Baudet VII
- Résultats d'élection VIII

MAI 1997

MINEURS et  
MÉTALLURGIESTES

## L'EUROPE POUR L'EMPLOI

En décidant à la fin de l'année d'une journée d'action le 28 mai 1997 la Confédération Européenne des Syndicats ne pensait sans doute pas que l'actualité la rejoindrait à ce point. L'action du 28 mai est un temps fort de mobilisation pour faire pression sur la conférence intergouvernementale dont les travaux actuels sur la révision du traité de l'Union européenne doivent se conclure en juin au sommet des Chefs d'États et de gouvernements.

L'attitude de la Direction de Renault et les réactions qu'elle a suscitées de toutes parts font prendre à cette conférence et à la journée du 28 mai un relief particulier. La pression doit s'exercer pour que l'indignation des décideurs politiques qui s'est manifestée envers les salariés de Renault Vilvoorde se transforme en réelle volonté politique. L'occasion leur sera donnée de mettre leurs propos en accord avec leurs actes en intégrant le protocole social de Maastricht au futur traité. Ainsi les droits sociaux trouveraient-ils enfin la base juridique qui prévaut dans les domaines économique et monétaire.

L'enjeu essentiel de la journée du 28 mai est de faire inscrire dans le nouveau traité européen notre volonté de faire de l'emploi un objectif central, mis au même niveau d'exigence que les politiques de convergences économiques, monétaires ou financières. C'est en cela que la construction européenne reste la grande ambition et le projet mobilisateur des années qui viennent.



# “UNE BELLE HISTOIRE”

## DANS UNE PETITE ENTREPRISE DE SOISSONS

*“Il faut remonter à novembre 1995. À cette époque quelques salariés contactent Philippe à Soissons, rendez-vous est pris...”*  
*Jean-Luc nous raconte à la manière d'une belle histoire, la suite jusqu'à la signature le 14 février dernier, d'un accord de réduction du temps de travail.*

“Je rencontre Jean-Louis avec deux de ses copains. La décision est prise, ils vont proposer l'adhésion aux autres employés de l'entreprise, la Société ARC S.A. qui comprend 32 salariés et 5 agents de maîtrise et cadres.

Quelques semaines après, nouvelle rencontre avec Jean-Louis. La section avoisine les 10 adhérents. Une question se pose alors : va-t-on provoquer les élections de délégués du personnel ?

La question est posée au syndicat qui répond favorablement, tout en faisant remarquer le risque puisque les adhérents ne représentent pas la majorité des salariés.

Fin janvier 1996 le protocole d'accord pré électoral est signé. C'est ma première rencontre avec le directeur de l'entreprise. Il se dit proche de la CFDT, mais invite quand même la CGC et la CGT à la signature du protocole. Et aussitôt les listes déposées, il fait campagne contre la CFDT, disant à qui veut l'entendre que si la CFDT entre dans l'entreprise il supprimera un certain nombre de primes.

L'inévitable arrive. Notre liste n'atteint pas le quorum. Un deuxième tour a lieu. Et là, le Directeur nous sort de son chapeau une liste, liste dite indépendante. Indépendante pour qui ?

Bien évidemment cette liste est élue. C'est la déception pour les adhérents CFDT qui décident alors de “faire le mort” en attendant la prochaine échéance.

En décembre 1996, un an après cet échec, la Chambre patronale de l'Aisne demande à José secrétaire du syndicat s'il serait possible d'organiser une rencontre avec la Direction de l'ARC SA. Ne connaissant qu'un petit bout de l'histoire, José m'appelle et le rendez-vous est pris pour le 19 décembre.

Participant à cette réunion Michel et José pour le syndicat, le directeur d'ARC, une autre personne pour l'union patronale de l'Aisne et moi-même pour l'union Métaux. On a besoin de la CFDT pour un accord de Robien, volet défensif (pour conserver des emplois).

Dès cette première réunion José pose des marques :

- Pas d'accord de Robien s'il n'y a pas de reconnaissance du droit syndical,
- pas question de mandater n'importe quel salarié pour négocier cet accord,
- présentation des propositions CFDT à l'ensemble des salariés de l'entreprise si possible sur leur temps de travail,
- évaluation des économies des charges sociales réalisées,
- signature de la CFDT uniquement si une majorité de salariés est favorable,
- participation du syndicat à la négociation.

Tous ces préalables étant acceptés, la négociation peut s'engager.

Le syndicat de l'Aisne, dans un premier temps, réunit les adhérents et les informe de la proposition de leur patron et des préalables définis par le syndicat, puis rencontre les élus indépendants. Dès le lendemain l'un des deux élus démissionne ne se sentant pas en capacité de négocier un tel accord.

La rencontre avec les salariés est fixée le 29 janvier. À l'aide de transparents les grandes lignes de la loi de Robien sont présentées, les objectifs du syndicat sont exposés et surtout Jean-Louis est reconnu à l'unanimité comme leur représentant. Les questions des salariés sont notées afin de servir de base à la négociation. Il est fait état de primes liées à la tête du client, de prime de fin d'année versée sans règle connue, de modifications d'éléments de paie, etc.

Un calendrier de négociation est alors établi en accord avec la Direction. La négociation peut commencer. Mais comment désigner Jean-Louis comme délégué syndical. Il n'est pas élu délégué du personnel et l'entreprise n'a pas 50 salariés. Il faut donc proposer dès la première réunion un protocole ouvrant la possibilité de désigner un délégué syndical dans une entreprise de moins de 50.

À la première réunion avec la Direction le 3 février, sont présents le directeur, un représentant de l'union patronale, Michel pour le syndicat de l'Aisne, Jean-Louis, Lionel, délégué indépendant et moi-même.

D'entrée de séance le texte concernant la désignation d'un DS est proposé. Le représentant de l'Union patronale refuse catégoriquement, avec comme argument “Vous vous rendez compte si tous les syndicats présentent un délégué syndical dans cette entreprise, où irons-nous ?”.

Compte tenu de ce blocage, nous nous retranchons sur la proposition suivante : le délégué indépendant démissionne et c'est le délégué CFDT qui prend sa place en tant que titulaire délégué du personnel et qui

assurera donc la fonction de Délégué Syndical. Proposition qui reçoit l'accord de l'union patronale, de la Direction et du délégué en place.

Nous remettons donc un projet d'accord reprenant tous les grands chapitres. La Direction fait ses propositions que nous prenons en note ces propositions alléchantes au premier abord : sur les six licenciements prévus, un départ en retraite, un départ volontaire et les quatre autres annulés. RTT à 35 heures payées 39, avec annualisation de 21 heures à 42 heures. Pas d'augmentation de salaire prévue en 1997 et les primes payées sur la base de 35 heures.

Nous travaillons sur les points forts à faire aboutir. Ensuite José, Michel et Jean-Louis affrontent la Direction. Le résultat obtenu est-il à la hauteur des efforts demandés ?

À cette question on peut répondre oui, car en plus du maintien du salaire et des emplois, la CFDT a obtenu le calcul de la prime d'ancienneté sur la base de 39 heures, l'application de la RTT à tous les salariés (cadres, maîtrise, ouvriers, employés), une clause permettant une négociation salariale avant la fin de l'année si la situation se redresse, ainsi qu'une clause indiquant la date de la prochaine négociation annuelle sur les salaires 1998 (négociation qui n'a jamais eu lieu auparavant).

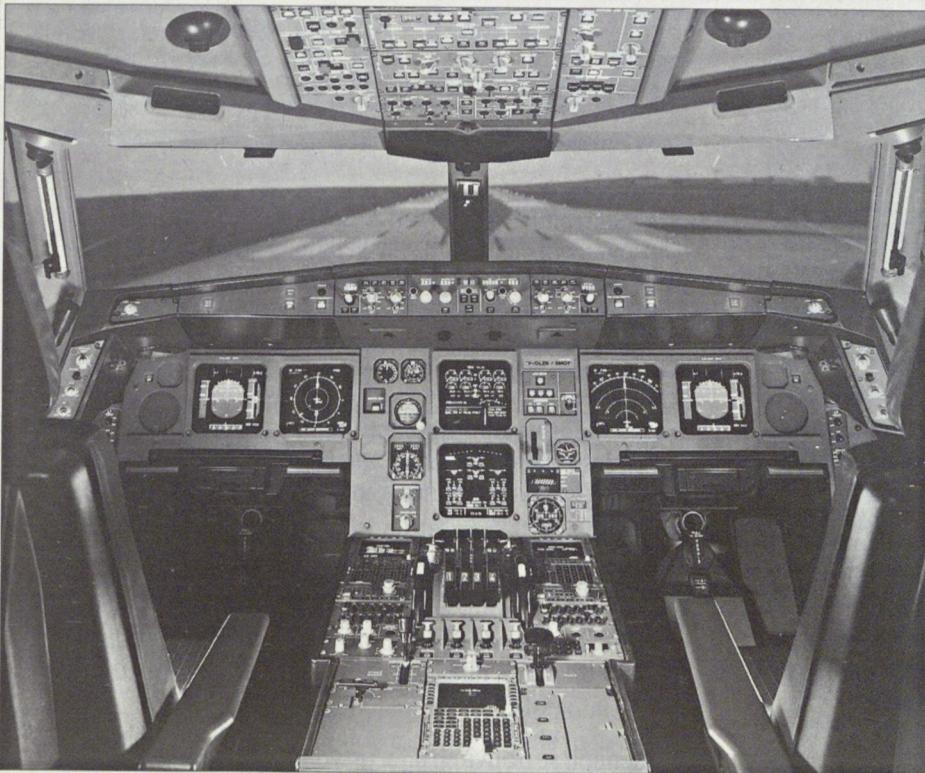
Dans le cadre de la modulation, 3 horaires sont définis, 31 heures, 35 heures ou 39 heures par semaine et sur 5 jours, avec un délai de prévenance variant de 3 jours à une semaine. Avant l'accord il n'y avait aucun délai et la pression était de mise.

La régularisation des périodes hautes et basses sera effectuée avant la fin de l'année civile, les heures excédentaires ou supplémentaires ne seront pas payées mais récupérées (majoration en temps pour les heures supplémentaires). Les primes sont harmonisées et surtout formalisées, ce qui permet un contrôle par les salariés.

Le résultat du travail des négociateurs CFDT a été porté à la connaissance du personnel conjointement par la Direction et les négociateurs. Les salariés approuvent. La CFDT signe.

*En conclusion, cet accord est positif puis qu'il permet :*

- le maintien des effectifs pendant deux ans,*
- la réduction du temps de travail à 35 heures sans perte de salaire,*
- la reconnaissance du droit syndical et surtout le contact des responsables CFDT avec les salariés.*



## LA CFDT CRÉE UNE ENTREPRISE DE 385 EMPLOIS

*C'est une manière d'annoncer la signature d'un accord de réduction du temps de travail de 10 heures qui entraîne l'embauche de 385 salariés pour 3850.*

Il s'agit de la Société Sextant Avionique filiale de Thomson-CSF et d'Aérospatiale sur des sites à Vélizy, Bordeaux, Valence, Chatellerault, Vendôme et Toulouse. Sextant travaille dans les secteurs aéronautiques civils et militaires.

La section CFDT de Valence a tenu à cet accord dans le cadre de la loi de Robien. À Valence 860 salariés dont 1/4 de femmes. C'est la micro électronique qui domine. Les activités principales sont le spatial comme la centrale de guidage d'Ariane ou des satellites, les capteurs pour avion, la navigation pour hélicoptère, l'alimentation électrique, l'informatique...

Les délégués CFDT sont ouverts sur l'extérieur et pour eux la priorité était la création d'emplois. C'est une évidence quand on est administrateur des ASSEDIC comme Marie-Hélène, ou quand on s'est retrouvé sur une liste de licenciement comme Anny. D'ailleurs des adhérents auraient démissionné si l'on ne signait pas affirme Annie.

Les hommes de la section syndicale soutiennent aussi cet accord qui va permettre de créer au minimum 60 emplois dans ce site.

Et peut-être + de 100 car un secteur nouveau en développement ne compte pas

dans les effectifs prévus dans l'accord. Et en plus, il y aura les remplaçants de ceux qui partent avec les mesures de l'accord ARPE. Cela fait quelques-uns à Valence mais jusqu'à 200 dans l'entreprise.

La section CFDT de Valence compte bien valoriser cet accord dans et hors l'entreprise pour que d'autres s'y mettent. Il n'est pas question de laisser maintenant la Direction gérer seule ce que nous avons créé par notre signature. Car certains signataires du texte final n'osaient pas le défendre pendant les longues négociations, allant même jusqu'à proclamer qu'ils n'avaient pas demandé la RTT ou qu'ils n'en avaient rien à faire des emplois.

La modulation a été limitée et le travail du samedi réservé aux volontaires. La CFDT sera vigilante aussi sur le temps de travail des cadres forfaités. Il faut que la RTT soit effective.

Sur le plan des salaires l'essentiel a été sauvégarde. Pour les non-cadres il y a maintien et gel des salaires sur 1 an, pour les cadres, il y a une baisse de 1,8 % au maximum, mais en face il y 22,5 jours de congé à prendre dans l'année.

Le temps que la convention soit signée et la CFDT compte bien accueillir chaque nouvel embauché à partir du mois de mai et lui proposer d'adhérer à la CFDT qui a permis de créer son emploi et ensemble envisager d'en créer d'autres.

Après Valence, nous irons visiter d'autres sites pour suivre la mise en œuvre de cet accord.



# RENAULT : l'action de la CFDT au-delà des frontières

Si Renault fait beaucoup parler de lui ces temps-ci, ce n'est pas pour célébrer la sortie d'un nouveau modèle. Il vient de se faire une publicité, dépassant largement nos frontières, par la manière dont il a annoncé la fermeture de l'usine de Vilvoorde en Belgique. Cette usine, au Nord de Bruxelles, emploie 3100 salariés.

Sur la forme de l'annonce, la réprobation a été unanime, des politiques belges aux Français en passant par les autorités européennes. Sur le fond, les propos sont beaucoup plus discrets.

Quelques jours après l'annonce de la fermeture de Vilvoorde, Renault annonçait un mauvais résultat financier pour 1996, une réorganisation de l'entreprise passant entre autre par la filialisation de son réseau de distribution.

Renault se trouve en effet pris dans les problèmes auxquels sont confrontés les constructeurs automobiles européens. La concurrence est rude, la guerre des prix fait rage; les résultats financiers de Renault en témoignent. D'ici à la fin du siècle, la libéralisation totale du marché européen va renforcer la concurrence avec les constructeurs japonais et coréens. Comment vont résister les constructeurs européens? Alors que bien des observateurs estiment qu'un ou des constructeurs européens risquent de disparaître, que vont devenir PSA et Renault, handicapés par leur taille modeste et qui voient leurs ventes trop concentrées en Europe? Toutes ces questions sont au centre des actions menées ces dernières semaines.

Syndicalistes français, belges, espagnols des usines Renault en Europe se connaissent bien. L'existence depuis presque 10 ans d'un Comité de Groupe Européen a permis rencontres, échanges, confrontation de point de vue. Alors quand la décision de fermeture de Vilvoorde tombe, les contacts sont vite établis, les délégués syndicaux CFDT se rendent rapidement en Belgique.

Dès lors, les réunions intersyndicales européennes vont se développer. La Fédération européenne de la métallurgie (à laquelle sont affiliés CFDT, FO et CFTC pour la France, UGT et CCO pour l'Espagne, FGTB et CSC pour la Belgique) va fédérer et coordonner les actions de dimension européenne. Appel à la grève dans toutes les usines Renault, manifestation à Billancourt à l'occasion du Comité de Groupe Européen, manifestation à Bruxelles à l'initiative des Confédérations Syndicales belges avec participation de délégation française (CFDT, CGT, FO, CFTC...). Les journalistes parlent d'eurogrève, d'euromanif... oubliant souvent que tout ça n'était pas tout à fait une première. Ces actions ont remis en avant le besoin d'une Europe sociale; d'une politique industrielle européenne.

Si pour la CFDT les problèmes de l'automobile sont bien réels, ils nécessitent une réponse sociale bien différente de celles mises en œuvre jusqu'à ce jour.

La production automobile européenne connaît et va connaître une faible croissance et dans le même temps il faudra toujours moins de temps pour fabriquer une voiture. Les conséquences de cette situation vont être une baisse continue de l'emploi dans le secteur automobile: constructeurs, équipementiers, sous-traitants.

La réduction du temps de travail est donc incontournable.

C'est le moyen de maintenir le maximum d'emplois en dépit des gains de productivité, de permettre un flux d'embauches de jeunes, de permettre un allégement des contraintes liées aux conditions de travail, de mettre en place une organisation du temps de travail permettant d'intégrer les variations de niveau de production tout en respectant les conditions de vie et de travail. L'action des salariés de Renault constitue un levier pour exiger la négociation de telles mesures pour l'ensemble des salariés du secteur de l'automobile.



## ACCORDS LOI DE ROBIEN

### 135 créations d'emploi chez POTAIN

La CFDT vient de signer un accord de réduction de temps de travail avec embauches dans le cadre de la loi de Robien chez Potain, constructeur de grues de chantier.

#### LA PORTÉE DE L'ACCORD:

Potain est constitué de plusieurs établissements dont les principaux sont: - Charlieu (42) - Moulin (03) - La Clayette (71) - Charolles (71) - Villeurbanne (69) - Vitry (94) et Ecuy (69) avec un effectif de 1 350 salariés environ. L'accord signé est applicable à l'ensemble du personnel sauf les cadres de direction.

#### CONTENU DE L'ACCORD:

**Réduction du temps de travail** avec un nouvel horaire à partir du 1<sup>er</sup> juin 1997: 33h 15 pour le personnel en journée 32h 30 pour le personnel en équipe de jour 32h 00 pour le personnel en équipe de nuit **sur 4 jours pour tous au lieu de 37 heures actuellement.**

**Modulation du temps de travail**: L'accord de modulation actuellement en vigueur dans l'entreprise est remplacé par de nouvelles dispositions de modulation.

#### Personnel en journée:

- \* limite haute de 41h 15 sur 5 jours
- \* limite basse de 24h 45 en 3 jours

#### Personnel en équipe de jour:

- \* limite haute 40 heures sur 5 jours
- \* limite basse 24 heures en 3 jours

**Personnel de nuit**: pas de modulation. Le nombre maximum de semaines en modulation haute et basse est ramené à 12 semaines (contre 16 auparavant).

**Compensation salariale**: La réduction du temps de travail est entièrement compensée avec le maintien intégral de la rémunération actuelle.

**Embauche**: 135 personnes seront embauchées dans le cadre de cet accord sur l'ensemble des établissements.

**Un accord «gagnant»**: L'accord négocié et signé par la CFDT est un accord gagnant pour les salariés et pour l'emploi par: - le temps de travail hebdomadaire compris entre 33h 15 et 32 heures avec pour la première fois la reconnaissance des contraintes du travail de nuit et en équipes par une réduction du temps de travail plus forte pour les postés.

- le travail sur 4 jours pour tous. De plus, la totalité des jours fériés tombant du lundi au vendredi sera récupérée.

- L'embauche de 135 personnes en contrat à durée indéterminée, ce qui va également permettre de lutter contre la précarité de l'emploi.

La CFDT a été particulièrement active dans la négociation pour aboutir à cet accord. Elle a été guidée par 3 idées fortes tout au long de celle-ci: - réduction du temps de travail pour tout le personnel qui tient compte des contraintes supplémentaires que subissent les salariés postés - le maintien intégral des salaires - la création d'emplois

La CFDT de POTAIN voit ainsi se concrétiser des propositions qu'elle défend depuis longtemps pour améliorer les conditions de travail tout en apportant une contribution significative à la lutte contre le chômage, l'exclusion et la précarité.

L'accord de réduction du temps de travail a également été signé par la CGC. Par contre, la CGT s'est opposée par tous les moyens à la conclusion de cet accord et notamment par des attaques permanentes contre les autres organisations syndicales.

La CFDT quant à elle, a pris ses responsabilités et est fière de contribuer à la création de 135 emplois tout en préservant les intérêts des salariés en place.

## STÉ DUPONT

### Un briquet pour allumer la mèche Un stylo pour signer l'accord de RTT et d'embauches

St Dupont fabrique des produits de luxe briquet, stylo... à Faverges en Haute-Savoie entre Annecy et Albertville. La CFDT est majoritaire dans l'entreprise. Elle a allumé la mèche de la réduction du temps de travail grâce à la loi de Robien. Il a fallu plusieurs allers-retours à Paris au siège de l'entreprise et des actions de mobilisation du personnel pour faire avancer le projet.

Finalement l'accord a été signé le 25 mars 97 par la CFDT et la CGC.

Pour le personnel en horaire variable, l'horaire moyen est ramené de 38h 50 à 35 heures en 5 jours. Pour les équipes l'horaire passe de 33h 75 à 30h 68 sur 4 jours. La modulation des horaires est de 28 heures à 41 heures pour le personnel de jour, de 23 heures (3 jours) à 38h 35 (5 jours) pour les postés. Les salaires sont maintenus intégralement.

L'effectif concerné est de 432 personnes. Il y aura 38 embauches en CDI et 3 embauches de jeunes sous contrat de qualification ou apprentissage. La CFDT est satisfaite d'apporter ainsi sa contribution à la lutte contre le chômage dans la vallée alpine. Elle a décidé de signer après une consultation de ses adhérents.

## ACRR

### Unanimité syndicale, CFDT, CGT, CFTC, FO contre l'accord du 7 mai

Situé à Richwiller (Alsace), ACRR, filiale des Mines de Potasses d'Alsace, emploie 260 salariés de statut privé. L'entreprise est spécialisée dans la réparation du matériel minier mais réalise aussi la moitié de son chiffre d'affaires comme sous-traitant en chaudronnerie/mécanique. À l'occasion des négociations annuelles, en février dernier, la Direction présente un projet d'annualisation du temps de travail dans le cadre et le strict contenu de l'accord national de la métallurgie du 7 mai 1996 signé par FO et CGC. La réaction syndicale est immédiate et unitaire, FO y compris, contre l'application de cet accord dans l'entreprise. Une pétition en ce sens recueille les signatures de 95 % du personnel. Mais la Direction maintient son projet, arguant qu'elle n'a pas obligation d'un accord d'entreprise pour mettre en œuvre l'accord du 7 mai.

La réaction du personnel est elle aussi immédiate. Une assemblée générale organisée par les syndicats décide de la grève totale reconductible chaque jour. Elle durera 10 jours, suivie à près de 100 % du personnel. Une grève dans le bon ordre et la responsabilité. L'accès des piétons à l'usine est libre. Deux grosses pièces seront expédiées avec l'accord des grévistes pour des raisons d'urgence-client. De son côté la Direction répond par la présence d'huissiers et des menaces de sanctions. L'UMM CFDT Alsace et le syndicat CFDT métaux du Haut-Rhin suivent le conflit en permanence. À leur demande, un conciliateur est nommé. Le Secrétaire Général de l'UMM participera à la négociation qui commence enfin. Un accord de fin de conflit est signé le 6 mars 1997. La Direction retire son projet sur le temps de travail, il n'y aura pas de sanctions, des négociations auront lieu sur les salaires (qui permettront un accord salarial le 7 mars). La mobilisation contre un mauvais accord a payé.

## RENAULT-MASSEY FERGUSON

### La direction de GIMA à Beauvais veut imposer l'accord du 7 mai 1996

La Direction impose l'aménagement du temps de travail via l'accord du 7 mai 1996, accord signé par la CGC et FO, et qui prévoit une modulation allant de 0 à 46 heures.

L'accord, soumis à l'information du CE, comporte il est vrai quelques « peaux de banane » :

- le programme indicatif indique des horaires de travail allant de 34h50 à 42h30, mais un petit astérisque prévoit que l'amplitude journalière peut varier d'une demi-heure par prise ou fin de poste, soit une heure par jour, sur les mois de septembre, octobre, novembre et décembre, ce qui peut se traduire par une amplitude de 36h30 à 47h30.

- la modulation ne concerne qu'une partie du personnel (126 personnes sur 940 à l'effectif, ce qui est un handicap à la mobilisation).

- le programme indicatif pourra être modifié 5 jours avant et même moins en cas de contrainte (ce qui va sûrement

arranger les salariés qui ont des enfants ou des impératifs d'entrée et de sortie).

- cette modulation n'entrainera aucune réduction du temps de travail, seulement quelques jours de repos qui seront loin de compenser la majoration des heures supplémentaires qui disparaît. Disparaît aussi le service de car.

Il est vrai que la Direction s'engage à créer 24 emplois. Mais en y regardant de plus près, on s'aperçoit que GIMA emploie régulièrement 212 personnes en contrat à durée déterminée.

La Direction a donc présenté ce projet au Comité d'Entreprise qui l'a rejeté avec comme principale motivation le défaut d'information du CHSCT, un manque d'information au CE, une annualisation déjà organisée par l'emploi de personne en contrats précaires.

Le CE a mandaté son secrétaire afin d'ester en justice si nécessaire. Quelques débrayages ont déjà eu lieu. Affaire à suivre...



## FORGES DE BOLOGNE

### 8 jours sur le pont

Les Forges de Bologne en Haute-Marne travaillent pour l'aéronautique. La Direction a remis en cause la grille de salaires.

En fait cela venait après des licenciements, des mutations arbitraires, des accidents du travail, du travail intérimaire...

Les salariés ont réagi avec CFDT et CGT pour de véritables négociations salariales et le maintien de la grille de salaires mais aussi pour l'emploi en arrêtant les heures supplémentaires...

D'une heure d'arrêt de travail par poste le conflit s'est généralisé. Il a pris une forme particulière par l'occupation d'un pont qui mène à l'usine. Cela a commencé le samedi 15 mars et cela a duré jusqu'au samedi 22 mars.

Il a fallu ce blocage jugulaire pour qu'un tribunal oblige à réouvrir les négociations par la nomination d'un médiateur.

(à suivre)

## BAUDET (ST-NAZAIRE)

### Accord salarial après 11 jours de grève

Après 11 jours de grève totale, un conflit exemplaire, sans aucun débordement et sans provocation de la part du personnel gréviste, un accord a été trouvé.

Pour la CFDT, avec les salariés grévistes, c'est un accord acceptable, même si nous n'avons pas tout obtenu.

Pour l'année 1997 cela se décompose de la façon suivante:

\*0,7% au 1<sup>er</sup> mars

\*0,7 au 1<sup>er</sup> juillet

\*0,7% au 1<sup>er</sup> octobre

+ un titre repas de 198 F par mois.

Sur un salaire moyen mensuel de 7980 F brut, sans ancienneté, cela se traduit au 1<sup>er</sup> mars 1997 par une augmentation salariale de 56,25 F brute.

Les titres repas, pour une valeur de 198 F par mois, sont à la charge de la direction sur laquelle il n'y a aucune charge salariale.

Cela fait une augmentation:

Pour le mois de mars: Salaire = 56,25 F et titre repas 198 F = 254,25 F.

Pour le mois du juillet: Salaire = 56,65 F et titre repas 198 F = 254,65 F.

Pour le mois d'octobre: Salaire = 57,04 F et titre repas 198 F = 255,04 F.

Cela fait une augmentation pour l'année 1997 de 367 F.

Un titre repas, c'est bien une augmentation du pouvoir d'achat avec un titre de 15 F il se décompose de la façon suivante:

\*9 F direction

\*6 F salarié

Les 6 F salarié sont une avance sur vos futurs achats. Lorsque vous achetez pour 15 F avec un titre repas, en réalité cela ne vous coûte que 6 F que vous avez avancé. Le reste est la part patronale, c'est-à-dire 9 F.

# résultats élections progression résultats élections

## **ÉLECTIONS**

### **SARMA à Saint-Vallier (Drôme)**

**360 salariés**

Pour la 1<sup>re</sup> fois la CFDT est majoritaire au C.E. avec 179 voix contre 121 à la CGT. La CFDT est présente dans les 3 collèges.

La CFDT veut poursuivre le travail de syndicalisation pour transformer les votants en adhérents et être présente dans tous les secteurs de l'entreprise.

### **VANATOME (Annonay)**

**35 salariés**

- 29 voix CFDT  
- 2 élus.

### **SOROM (Annonay)**

**24 salariés**

- 20 voix  
- 1 élu.

### **CROUZET AUTOMATISMES (Valence)**

**578 salariés**

- Au C.E. la CFDT obtient 55,84 % et gagne 3 %.  
- En D.P. la CFDT obtient 51,95 % et gagne 6 %.

### **CROUZET APPLIANCES CONTRÔL'S**

**308 salariés**

- Stabilité au C.E. avec 38 %.  
- Progression de 5 % en D.P.

### **BRUYAS (L'Horme)**

**74 salariés**

- Collège unique 51 voix.  
- 2 élus.

### **SPRINT MÉTAL (Ain)**

**91 salariés**

- D.P. et C.E. 74 voix CFDT seule.

### **CARRIER (Ain)**

Pour la 1<sup>re</sup> fois la CFDT présentait des listes aux élections C.E. et D.P. dans cette entreprise de près de 1 000 salariés qui fabriquent des climatiseurs.

La CFDT a 7 sièges sur 14 en D.P. et 3 sur 11 en C.E.

### **MECALEC (Hte-Savoie)**

**Groupe Volvo**

- Délégation unique 33 voix.  
- 2 sièges/2.

### **DASSAULT IPECA**

**Prévoyance (Société)**

- CFDT 20,4 % (+3,6%).  
- CGC 70 % (-4%).

### **HISPANO SUIZA**

**(Bois-Colombes)**

1039 inscrits :  
- CFDT 7 sièges (+5)  
- CGT 9 sièges (-3).  
- CGC 2 sièges (-2).

### **SMV (Villeurbanne)**

**Groupe Renault**

**545 salariés**

Création section en 96.  
Mars 97 : - 56 % au C.E. - 3 sièges/5.  
- 64 % en D.P. - 6 sièges/8.

**Les résultats aux élections sont une (bonne) chose ; partout nous devons proposer l'adhésion CFDT**

**GAGNEZ  
UNE PEUGEOT 106**

**et de nombreux lots régionaux**

**SOUSCRIPTION CFDT**

**SOUTIEN A L'ACTION**

**TIRAGE :  
le 20 JUIN 1997**

**résultats élections progression**