

S sommaire

MARS 1994

- Actions :
SFIM - Potain -
Chausson -
Renault-Agriculture II-III
- FGMM-CFDT :
Lettre aux adhérents IV-V
- Bref : Des plans sociaux
à plusieurs vitesses
Ingénieurs et cadres
Contamination à Pierrelatte VI-VII
- Résultats d'élections
Barème national des salaires
minima mensuels garantis VIII

MINEURS ET
MÉTALLURGIESTES

SOCIAL • Pas de réaction du patronat Nouveau contrat social pour l'emploi : trois syndicats sont favorables

Trois syndicats - CFDT, CGC, CTFC - ont accueilli favorablement les propos du décret de la République et jugeant que le champ de la négociation est vaste. Mais sur la nécessité de négocier ensuite rapidement dans les entreprises, le patronat, qui connait la CGT, n'a pas voulu se prononcer.

3. L'éclatement du contrat de travail

LE 28 MARS 1993, les employés et cadres de l'entreprise métallurgique Tinsm à Corbeil ont reçu une lettre de la direction : « L'Etat de nos matières premières, en particulier en matière de charbon, est catastrophique. En Europe, continue de se dérouler un véritable bras de fer entre les syndicats et les pouvoirs publics. Les perspectives de ventes prévues pour l'année 1993 sont tout à fait significative pour rappeler à 1992. Pour préserver l'avenir, nous

travaillons à l'élargissement de la base de l'entreprise pour éviter les baisses de salaires pour et contre les réformes. Les réformations ne sont pas toujours acceptées par tous les salariés mais il faut faire évoluer le système de travail, visiter ou contourner, souvent avec l'accord tacite des salariés qui redou-

cent l'entreprise n'aurait pas dû chercher à exercer son activité. Or, la gestion du code du travail se réfère au droit du temps... »

Les cas de violation du code du travail se multiplient. En bref, des peines extrêmement lourdes sont infligées aux employés de la législation du travail. Par exemple la fraude au chômage porte une sévère peine de prison.

Ouest le mettent en place pour la sécurité sociale. Le chiffre 17 salariés sur 20, au moins 100 salariés, sont victimes d'un accident du travail. Il existe une réglementation aux salariés, l'employeur devant la chambre sociale d'assurance maladie. Le fonctionnement



METALLURGIE CFDT MINES
POUR L'EMPLOI : INVESTIR
DANS LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

ÉCONOMIE FRANCE

CHÔMAGE 321.000 emplois salariés ont été perdus en un an

Les effectifs salariés sont en baisse de 0,2 % au troisième trimestre.

Le ministre, qui en charge, a été

■ Sur deux mois, les emplois industriels diminuent de 4,3 %.

L'Unedic prévoit 240.000 chômeurs supplémentaires l'année prochaine.

■ Les effectifs salariés sont en baisse de 0,2 % au troisième trimestre.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre, qui en charge, a été

afin d'assurer la sécurité sociale.

Le ministre,



Réduction définitive du temps de travail à la SFIM

La réduction du temps de travail, dans cette entreprise de l'aéronautique en Région Parisienne, a un double objectif. Un objectif économique de garantie de retour à l'équilibre en opérations courantes en 1994 et un objectif social, éviter jusqu'au dernier recours, la mise en œuvre de licenciements secs.

Présentée au référendum des salariés par une note d'information de la direction de la SFIM, mais négociée avec les organisations syndicales de l'entreprise au travers de la Commission Emploi, cette mesure a été acceptée par 73,85 % des travailleurs de l'entreprise.

L'objectif d'une réduction de deux heures hebdomadaires a été retenu comme solution

moyenne pour l'ensemble des services. Il se traduira pour le salarié volontaire à cette réduction définitive, par la signature d'un avenant à son contrat de travail.

Au terme de cet avenant, le salaire annuel est réduit, par le biais de la réduction de la prime de décembre, ramenée à l'équivalent de 40 heures au lieu de 154 heures.

Des augmentations de salaires garanties et un prêt pour compenser la baisse

Mais par cet avenant, l'entreprise s'engage à garantir une augmentation du salaire de 2,77 % au début de chacune des années 1995, 1996 et 1997 et de 2,27 % en 1998.

De même, le salarié volontaire signataire de l'avenant, pourra souscrire un prêt, portant intérêt de 2 %, permettant de compenser la baisse temporaire de son salaire.

Le remboursement de ce prêt est rendu possible par les mesures d'augmentation des salaires auxquelles s'engage l'entreprise. Mais les salaires ne seront pas bloqués, ils augmenteront en fonction du résultat des négociations annuelles obligatoires, ces augmentations étant complètement déconnectées de celles servant à compenser la RTT.

De plus, l'entreprise sera gagnante, elle n'aura pas à payer de primes de licenciements tout en voyant sa masse salariale diminuer de 5,2 % en 1994 et de 2,43 % en 1995.

Cette réduction de deux heures du temps de travail pourra se pratiquer soit sous forme d'une diminution hebdomadaire, soit sous forme de demi-journées, journées ou semaines complètes. Ce projet ne sera appliqué que si 90 % des salariés signent l'avenant, sinon la direction se réserve le droit d'examiner la situation avec la Commission Emploi.

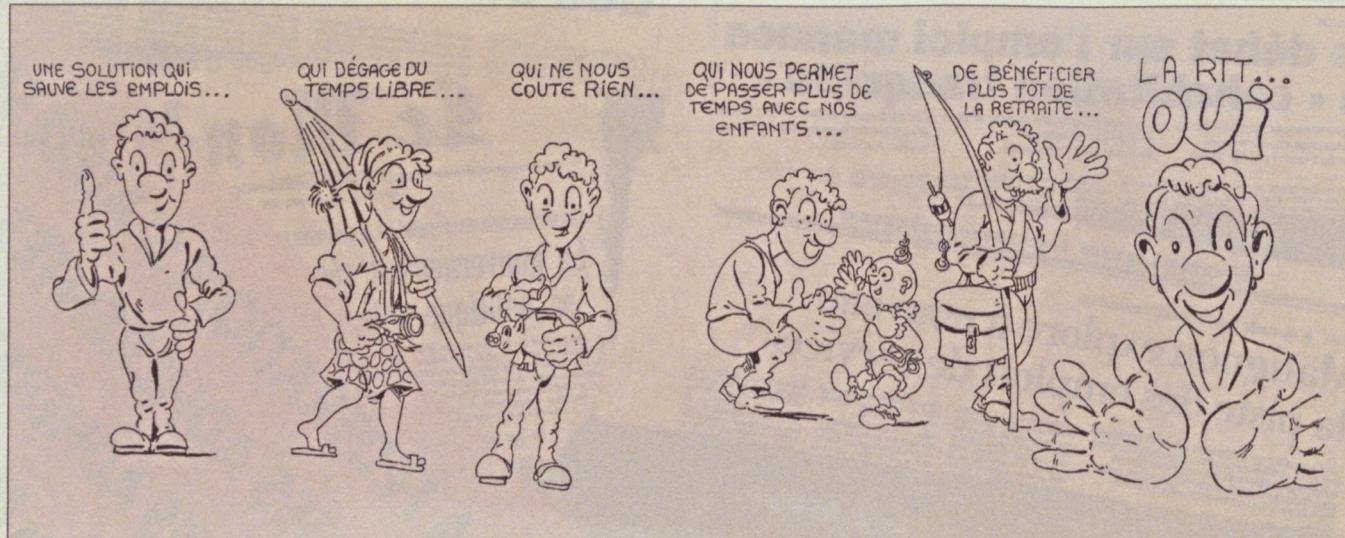
Les salariés qui refuseront de signer l'avenant à leur contrat de travail continueront à tra-

vail sur la base d'un horaire de 38 h 50, néanmoins leur horaire hebdomadaire sera réduit de deux heures en juin 1998 mais l'entreprise ne prendra aucun engagement d'augmentation contractuelle de leur salaire de base durant cette période.

Devant la dégradation de la situation économique de l'entreprise, la section syndicale CFDT avait un but, éviter tout licenciement sec, elle a de plus démontré que la réduction du temps de travail était une solution qui, de surcroît, augmentait la rentabilité de l'entreprise.

POTAIN : La direction viole l'accord

Négocié et signé par toutes les organisations syndicales de l'entreprise le 11 février 1993, approuvé par 91 % des salariés non cadres, cet accord de réduction du temps de travail, valable deux ans pour éviter tout licenciement, vient d'être





Violé par la direction de Potaïn par l'annonce d'une procédure de 58 licenciements sur l'établissement de Moulins.

Et cela, alors que la CFDT faisait vivre l'accord en demandant l'allongement du quota de chômage partiel, suite aux nouvelles dispositions de la loi quinquennale.

Et cela, alors que la situation financière du groupe est bonne et que la charge de la plupart des établissements, sauf celui de Moulins, est telle que l'on n'a pas eu à recourir à la réduction du temps de travail non compensée prévue par l'accord, même si certains établissements ont fait appel au chômage partiel.

Cette violation de l'accord, inexplicable et incompréhensible, est extrêmement grave quant aux conséquences pour les salariés, mais aussi quant à l'atteinte portée à la politique contractuelle et à la crédibilité de ce type d'accord pour éviter les licenciements.

C'est pourquoi la FGMM a engagé une action judiciaire pour faire respecter l'accord et suspendre la procédure de licenciements et a demandé une intervention du Ministère

du travail, compte tenu des aides publiques importantes dispensées dans ce cadre à travers le FNE.

CHAUSSON : L'emploi toujours

Malgré les nombreuses actions et manifestations organisées à Matignon, au Ministère de l'Industrie ou devant le Tribunal de Commerce de Nanterre (notre photo), les 661 suppressions d'emplois n'ont pas été annulées.

Par contre, l'action a permis quelques avancées sur le plan social, spécialement pour les salariés de plus de 50 ans.

Alors que 122 préretraites FNE à 55 ans étaient demandées par la direction, nous en avons obtenu 179. Ainsi tous ceux nés avant le 1^{er} mars 1940 pourront partir en pré-retraite, ce qui va donc éviter 57 licenciements des salariés de plus de 50 ans.

D'autre part, ceux nés entre le 1^{er} mars 1940 et le 1^{er} avril 1941, soit 178 personnes pourront travailler à mi-

temps et ensuite raccrocher une préretraite FNE.

Cette disposition nouvelle qui évite à nouveau 89 licenciements (178 : 2 = 89) est donc particulièrement positive.

Il n'en demeure pas moins qu'il reste 393 salariés à reclasser. La CFDT s'y emploie activement.

Par exemple dans le cadre de l'accord entre Renault et Massey-Ferguson, une trentaine de postes créés pourraient être réservés aux salariés licenciés de Creil.

Mais la lutte continue aussi pour trouver un avenir industriel, notamment pour l'établissement de Creil.

RENAULT AGRICULTURE : Des accords qui créent des emplois ?

La direction de Renault vient d'annoncer son intention de passer des accords concernant le machinisme agricole avec d'une part John Deere et d'autre part, Massey-Ferguson, respectivement 2^e et 3^e constructeurs de tracteurs dans le monde.

Une filiale commune Renault-Massey-Ferguson, située à Beauvais et détenue à 50 % par chacun des partenaires,

serait chargée des études et développements, de la fabrication des transmissions et de leur environnement mécanique.

Le projet d'accord avec John Deere prévoit la fourniture de certains moteurs, fabriqués dans son usine de Saran près d'Orléans, à Renault Agriculture et la fourniture par Renault Agriculture de tracteurs complets à John Deere. Selon la direction de Renault, ces accords créeront un peu plus d'une centaine d'emplois en France, notamment à Beauvais et Orléans, mais par contre, ils se traduiront par une stabilité des effectifs ouvriers à Renault Le Mans et par une baisse des effectifs ETAM sur les sites Renault du Mans et de Vélizy.

La CFDT a bien conscience que Renault est un petit constructeur de tracteurs et elle est convaincue que des coopérations sont nécessaires à condition qu'elles soient équilibrées.

Elle s'est largement fait écho de l'inquiétude du personnel exigeant des garanties et des perspectives quant à l'avenir du tracteur et estime ne pas les avoir obtenues de la direction de Renault.

Il va de soi pour la CFDT que, si des emplois doivent être créés à Beauvais dans la filiale commune Renault-Massey-Ferguson, ils doivent en priorité permettre à des travailleurs de Chausson Creil licenciés de ne pas subir le chômage.



FÉDÉRATION GÉNÉRALE DES MINES ET DE LA MÉTALLURGIE



Paris, le 1^{er} février 1994

Chère adhérente, cher adhérent,

Chère adhérente, cher adhérent,
Il n'est pas courant que la Fédération des Mines et de la Métallurgie s'adresse à toi sous la forme d'une lettre. Elle le fait aujourd'hui parce que plus que d'une information, il s'agit d'une sollicitation. Une sollicitation à plusieurs dizaines de milliers d'hommes et femmes, relevant de la métallurgie et des mines, qui pour des raisons diverses ont fait un choix : celui de faire partie d'une organisation qui au-delà de leurs intérêts, agit dans l'intérêt général.

Une sollicitation qui a trait à la situation générale et au poids que fait peser le chômage sur les individus et sur la société tout entière. Une sollicitation à participer et à faire participer le maximum de monde à l'ambition de relever ce qui est devenu le défi de cette fin de siècle.

Depuis près de vingt ans, nos industries se restructurent et perdent des emplois. Chacun d'entre nous a été à des degrés divers concerné par des restructurations, des plans sociaux, des périodes de chômage, des proches sans emploi. Nous n'allons donc pas nous raconter d'histoires sur la "sortie du tunnel" ou tout autre mirage électoraliste. Nous savons maintenant que la croissance, même si elle est nécessaire, ne changera pas fondamentalement la situation de l'emploi. Nous savons également que pour rivaliser avec les pays nouvellement industrialisés, la baisse du coût du travail qui est le credo du Patronat et le fondement de la loi quinquennale, nous conduirait à un niveau de consommation entraînant une hémorragie d'emplois sans précédent.

Alors, que faire ? et d'abord qu'avons-nous fait ?

Nous avons, depuis plus de 15 ans, au moins dans les endroits où nous sommes présents, cherché à ce que le nombre des suppressions d'emploi soit le plus faible possible. Par la négociation de mesures telles que pré-retraites, formes de réduction du temps de travail, etc., nous avons fait en sorte que le minimum de monde se retrouve à l'ANPE et l'usions du plus grand nombre soient meilleures que le droit commun.

Nous n'avons pas à rougir de ce que nous avons fait. Nous avons d'autant moins à en rougir que c'est quand même les patrons qui licencient. L'expérience de ces quinze années douloureuses doit d'autre part nous permettre d'améliorer notre façon d'agir pour l'emploi.

usqu'à maintenant notre action pour l'emploi a consisté à agir au cas par cas, en réponse à une situation de crise conjoncturelle. Nous ne sommes pas dans cette situation. En effet nous savons que nous créons désormais de plus en plus de richesses avec de moins en moins de travail. Au regard de l'histoire de l'humanité c'est une victoire considérable. Nous risquons cependant de la gaspiller faute de savoir la gérer. Ce que nous ne savons pas gérer surtout c'est le temps libéré par l'évolution des techniques. En fait nous ne savons rons avec d'un côté 3 millions et demi de chômeurs et de l'autre en continuant à travailler comme si de rien n'était.

Ch AvBII



Alors généralement on se dit qu'il faut partager le travail. Mais avec tout ce que cela peut sous-entendre... bonjour l'ambiguité !

Alors généreusement on se dit qu'il faut peut sous-entendre... bonjour l'ambiguïté !

Plus syndicalement nous disons qu'il faut réduire la durée du travail. Pas si simple ! Avec le niveau moyen de sous-chARGE actuelle dans la métallurgie, on mesure le volume de réduction uniforme du temps de travail nécessaire pour commencer à avoir un effet sur l'emploi. Sans parler de la compensation... Et pourtant, il faut en parler.

Oui, il faut absolument réduire le temps de travail, mais ce qu'il faut avant tout c'est obtenir du patronat pour tous les mineurs et métallos, quelle que soit leur entreprise, des garanties Nationales afin qu'ils aient intérêt à la réduction du temps de travail. A une réduction du temps de travail dont l'ampleur joue en faveur de l'emploi de tous. Des garanties Nationales sur l'emploi, sur le statut, sur les salaires qui permettent justement par leur niveau, d'inciter le plus grand nombre à des réductions du temps de travail de grande ampleur. Il s'agit d'une nouvelle conquête sociale, un peu comme l'assurance maladie en fut une en son temps et le reste toujours.

C'est pour cette raison que nous avons demandé l'ouverture d'une négociation nationale au Patronat de la métallurgie depuis plus d'un an. C'est pour cette raison que plus de 10 000 militants CFDT des Mines et de la Métallurgie ont manifesté devant le siège de ce même Patronat le 15 octobre dernier. C'est encore pour cette raison qu'avec la Confédération CFDT, la FGMM appelle dans le courant de la première quinzaine d'avril à une journée d'action. Une journée d'action Nationale organisée au niveau local pour permettre une participation active du plus grand nombre. La mobilisation de tous est en effet nécessaire pour atteindre nos objectifs.

La sollicitation est donc simple : participer et convaincre ton entourage en lien avec tes délégués CFDT d'être partie prenante de cette mobilisation de longue haleine. Il faudra effectivement du temps et du poids pour que le patronat accepte d'aller sur cette logique. Ce sera le prix à payer pour un présent et un avenir possible pour tous. Il est sûrement moins élevé que l'addition qui résulterait de l'immobilisme.

En espérant que tu t'y impliques pleinement, sois assuré de mes meilleurs sentiments.

Robert BONNAND
Secrétaire Général

L'EMPLOI

DANS LES UMM...

• L'UMM Franche-Comté

a réalisé et fait parvenir à tous ses syndicats un guide intitulé «Aides publiques à la prévention et à l'accompagnement des licenciements». Son but est d'aider les militants et les militantes à mieux saisir des textes sur L'EMPLOI et se veut être un instrument technique au service des actions conduites par les équipes de la CFDT sur ce terrain. Il est rédigé sous la forme de 14 fiches pratiques traitant des différentes conventions du Fonds National pour l'Emploi. Ces fiches donnent sous forme synthétique les objectifs et le public visé, les conditions à remplir pour en bénéficier et le montant de l'aide des diverses conventions.

• URSM Info, bulletin d'information de l'UMM LYDA

vient d'éditionner un numéro spécial faisant le point sur les contrats d'insertion et de formation en alternance. Sept fiches pratiques détaillent tout ce que l'on doit savoir sur les contrats d'apprentissage, de qualification, d'adaptation, d'orientation, les stages pratiques en entreprise, le travail des jeunes durant leurs vacances et le contrat de retour à l'emploi. Il fait le point sur les aides pour l'alternance et indique les attributions des comités d'entreprise à ce sujet. Les différentes mesures contenues dans ce document sont des pistes ouvertes à l'insertion professionnelle, à nous de les faire vivre dans les entreprises de la métallurgie.

• UMM Languedoc- Roussillon: embauche de 6 jeunes à la SNR

Grâce à une convention FNE-Solidarité, 6 jeunes ont été embauchés en CDI, à la société SNR de Saint-Privat-des-Vieux pour compenser 6 départs en préretraite. Le syndicat du Gard ne peut que se féliciter de cet accord, troisième du genre, après ceux conclus en 1989 et 1992 qui ont déjà permis la création de 19 emplois, accord qu'il considère comme une réussite sociale en cette période de crise.

DES PLANS SOCIAUX A PLUSIEURS VITESSES

Les directives gouvernementales ne s'appliquent pas à tous. Même parmi les licenciés économiques, tous n'ont pas les mêmes avantages, 80 % viennent d'établissements de moins de 50 salariés et ils sont plus ou moins bien protégés selon les causes de licenciements.

C'est la conclusion qui apparaît en étudiant la répartition des licenciements économiques au cours du premier semestre 1993 selon la taille de l'entreprise.

Sommées par le Premier Ministre de donner l'exemple, les entreprises publiques ont dû revoir à la baisse le nombre des licenciements annoncés en ayant recours au «temps réduit indemnisé» et à l'annualisation de la durée du travail. Pourtant, ce rappel à l'ordre, qui voulait montrer que le gouvernement ne restait pas les bras croisés

sés face à la montée du chômage, n'a eu qu'une portée limitée. Depuis le début de l'année 1993, 80 % des licenciements économiques ont été réalisés par des établissements de moins de 50 salariés.

Les petites entreprises licencient davantage que les grandes

Mais ces licenciements ne font pas de bruit, alors que pour les salariés concernés, la différence est de taille. D'un côté, ces salariés perçoivent des indemnités moindres en cas de licenciement que ceux des grandes entreprises. De l'autre, ils n'ont souvent pas droit à un plan social, même minimum, car ils travaillent soit dans des entreprises

de moins de dix (50,2 % des licenciements économiques), soit pour une bonne partie dans des PME de moins de 50 salariés (30 % des licenciements économiques). A ces salariés s'ajoutent les travailleurs frappés de fermeture ou licenciés pour fin de chantier qui constituent l'immense majorité des licenciés et pour lesquels, c'est le minimum qui s'applique.

Mais la différence réside surtout entre les salariés licenciés qui bénéficient de mesures d'accompagnement et ceux qui n'y ont pas droit.

A ce titre, seul un tiers des préretraites proviennent d'établissements de moins de 50 salariés et à peine 4 % de ces salariés bénéficient d'une cellule de reclassement.

80 % DES 160 000 LICENCIÉS ÉCONOMIQUES VIENNENT D'ÉTABLISSEMENTS DE MOINS DE 50 SALARIÉS...

Répartition des licenciements économiques au cours du premier semestre 1993 selon la taille de l'entreprise (en %)

	Moins de 10	De 10 à 19	De 20 à 49	De 50 à 99	De 100 à 199	Plus de 200
TOTAL DES LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES	50,2	12	17,4	7,2	4,6	8,6

... ET ILS SONT PLUS OU MOINS BIEN PROTÉGÉS SELON LES CAUSES DE LICENCIEMENT

RÈGLEMENT JUDICIAIRE, FERMETURE	54,9	14,8	18,7	7	1,9	2,6
FIN DE CHANTIERS	34,6	9,6	18,3	9,6	7,7	20,2
AUTRES LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES	49,8	11	16,7	6,8	5,5	10,2

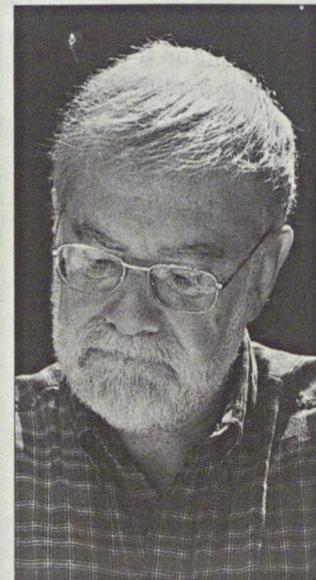
Bernard Le Fur, Secrétaire fédéral à la FGMM pendant 13 années, vient de fêter avec nous son départ à la retraite.

Tous ceux qui ont travaillé avec lui auront pu apprécier sa discréetion, son humour, sa bonne humeur, sa convivialité.

Au-delà de ces qualités qui sont très importantes dans la vie quotidienne d'un collectif, aussi bien autour du café du matin que dans le travail, Bernard a su déployer des compétences multiples. Il s'est passionné pour une série de dossiers, parmi lesquels celui des négociations dans les «petites branches», celui du droit d'expression, et au premier rang de ses préoccupations celui de la protection sociale.

Sur la protection sociale, ses connaissances et ses compétences ont été utilisées par nombre de ceux qui ont eu à travailler avec lui dans la fédération, au sein des groupes de travail, dans les UMM... et ont contribué à ali-

Salut Bernard



Ch. AVRIL

menter le débat sur ces questions dans la fédération.

Ces 13 années bien remplies lui laisseront, et à nous aussi, sans nul doute plus que des bons souvenirs. Elles ne lui ont pas fait oublier les 25 années qu'il avait passées chez Richier et où il a eu la chance, comme il le dit, de participer à la création de la section syndicale du siège.

Amoureux de la montagne, de la nature, bon photographe et bon marcheur, il utilisera sûrement son nouveau temps libre pour se passionner à d'autres activités, pourquoi pas la généalogie...

En tout cas, s'il part ému de quitter la fédération et ses dossiers, il sait garder tout son humour. C'est ce qu'il a voulu nous démontrer en utilisant une arithmétique savante pour nous dire qu'il serait encore là bien après le début du troisième millénaire, ce qui le rend d'autant plus convaincu qu'il a intérêt à s'organiser pour garder la forme et occuper son temps libéré.



CONTAMINATION RADIOACTIVE A PIERRELATE

Les dangers d'une sous-traitance anarchique

Cette fois, ce n'est pas une grande entreprise du secteur nucléaire qui est sous le feu des projecteurs. C'est Radiacorps, une petite société travaillant dans l'assainissement radioactif (filiale depuis peu du groupe de travaux publics Campeau Bernard et donc de la Lyonnaise des Eaux). Cela n'est pas fait pour nous rassurer.

Pour la FGMM-CFDT, l'émission et la concurrence sauvage qui se développent dans le secteur de l'assainissement radioactif sont lourds de dangers pour les travailleurs et pour l'environnement.

Les éléments dont dispose aujourd'hui la Fédération sont insuffisants pour évaluer l'importance de la contamination et déterminer son origine ; elle sera vigilante pour que toute la lumière soit faite sur ces points, en premier lieu à la Commission locale d'information. Mais pas plus qu'à Forbach, un tel événement n'est le fruit de la fatalité.

Dans un cas, ce sont des travailleurs intérimaires qui sont gravement mutilés, dans l'autre, heureusement moins grave, ce sont à la fois l'environnement et les salariés qui sont menacés. Mais dans les

deux cas, c'est une entreprise qui n'a vu dans le nucléaire qu'une source de profits qui est en première ligne.

La sécurité nucléaire, ça ne s'improvise pas

Si les acteurs publics du nucléaire n'ont pas toujours été irréprochables, au moins possèdent-ils la compétence pour assainir la situation et les moyens de protéger la santé de leurs salariés.

Nous n'avons pas les mêmes garanties concernant les sociétés du type Radiacorps.

- Quelle formation aux risques radioactifs pour les salariés et quel suivi médical ?
- Quelle capacité à préserver l'environnement ?

L'assainissement et le démantèlement des installations nucléaires doit être exemplaire.

Si les groupes publics du secteur nucléaire persistaient à vouloir se décharger sur d'autres de leurs missions en ce domaine, ils seraient responsables des atteintes à l'environnement et à la santé des travailleurs qui ne manqueraient pas de se multiplier.

Pour la FGMM-CFDT, il est urgent que la France se dote d'une industrie publique sûre dans le domaine de l'assainissement radioactif et du démantèlement.

INGÉNIEURS ET CADRES : LES MINIMA SONT RELEVÉS DE 1,99 %

C'est la conclusion de l'accord national du 14 décembre 1993 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres pour l'année 1994, accord signé par la FGMM-CFDT, la CFE-CGC, FO et la CFTC.

La délégation de la FGMM, comme convenu lors de la réunion du 14 décembre du Conseil ingénieurs et cadres, s'appuyant sur l'évolution des prix et celle du plafond de la Sécurité Sociale et sur le rapprochement entre minima et réels, notamment en début de carrière, a demandé 3 %. Elle a ajouté qu'il fallait dépasser la question des salaires minima et engager dès que possible des discussions sur les questions touchant à la Convention Collective et sur les évolutions quantitatives et qualitatives de l'emploi. Cette négociation devrait porter sur la fonction des ingénieurs et cadres et son

évolution, le déroulement de carrière, l'emploi et les conditions de l'emploi. Après avoir déclaré que les conditions économiques n'allait pas s'améliorer et que, de ce fait, elle envisageait pour 1994 un gel des minima, l'UIMM (Union des Industries Métallurgiques et Minières) proposait une augmentation d'environ 1 %, seule susceptible à ses yeux de préserver l'emploi de cette catégorie de salariés. Après une suspension de séance et une nouvelle intervention de la FGMM, elle accordait une augmentation de 1,99 %, position qui a reçu l'accord de toutes les parties sauf celui de la CGT. Elle a, de plus, admis que la Convention Collective n'était plus adaptée aux évolutions et nécessitait une réflexion approfondie de part et d'autre. Il nous semble donc utile de se préparer à une ouverture éventuelle d'une négociation.

Barème d'appointements annuels minimaux pour 1994

Années de début:	
Position I	
21 ans.....	86 160 F
22 ans.....	97 648 F
23 ans et au-delà	109 136 F
Position II	
Position de début	143 600 F
Après 3 ans en position II dans l'entreprise.....	155 088 F
Après une nouvelle période de 3 ans	163 704 F
Après une nouvelle période de 3 ans	172 320 F
Après une nouvelle période de 3 ans	179 500 F
Après une nouvelle période de 3 ans	186 680 F
Après une nouvelle période de 3 ans	193 860 F
Position III	
Position repère III A	193 860 F
Position repère III B	258 480 F
Position repère III C.....	344 640 F

RÉSULTATS D'ÉLECTIONS

■ UMM BASSE-NORMANDIE

Moulinex Alençon et Saint-Lô : élections DP 1993

A Alençon, avec 45,35 % des suffrages exprimés au 1^{er} collège, la CFDT gagne un siège de titulaire, pris à la CFTC, et en totalise 6. Elle présentait pour la première fois un candidat au 2nd collège, et sans faire campagne, recueille 21,5 % des suffrages sans toutefois avoir d'élu. A Saint-Lô, avec 44,33 % des suffrages exprimés, la CFDT obtient trois sièges titulaires.

■ UMM PICARDIE

Câbleries de Lens à Pohain : élections DP 1993

Tous collèges confondus, avec 87 voix sur 141 suffrages exprimés et 168 inscrits, la CFDT gagne 3 points par rapport à 1992, retrouve son score de 1991 et obtient 3 élus titulaires au premier et 1 au second collège.

■ UMM POITOU-CHARENTE-LIMOUSIN

Valéo Limoges : élections DP 1993

Avec 85 voix sur 237 suffrages exprimés et 303 inscrits, la CFDT gagne 37 voix par rapport à 1992 et double son nombre d'élus titulaires (2 contre 1) au premier collège.

■ UMM RHÔNE-ISÈRE

L'Unité Hermétique Bourgoin : élections CE 1993

Tous collèges confondus, sur 711 inscrits et 493 suffrages exprimés, la CFDT recueille 56,8 % des suffrages exprimés, augmente son audience de près de 11 points et obtient 3 élus titulaires sur 6.

■ DASSAULT AVIATION

Dassault Saint-Cloud et Argonay : élections CE 1993

A Saint-Cloud avec un gain de près de 10 points, tous collèges confondus, les 855 voix obtenues par la CFDT lui font gagner un siège de titulaire au 3rd collège. A Argonay, la CFDT améliore ses positions avec 45,49 % des suffrages exprimés (+ 0,16 point) et conserve ses trois élus titulaires.

■ UFSN

COGEMA : élections CE 1993

La CFDT confirme sa place de premier syndicat de cette entreprise en recueillant plus de 30 % des suffrages exprimés, malgré une baisse de 8,5 % des effectifs enregistrée principalement dans la branche Mines. Elle gagne 1,5 point par rapport aux élections de 1991.

Forte augmentation du chômage indemnisé en 1992

Le Ministère du Travail a observé un changement du profil des chômeurs dû à la dégradation du marché du travail. Les chômeurs sont plus souvent des adultes et ont plus fréquemment eu des expériences de travail. La conséquence logique : les chômeurs indemnisés sont de plus en plus nombreux, leur nombre a augmenté en 1992 de 11 % contre 7,9 % pour celui des inscrits à l'ANPE. 2 220 775 chômeurs étaient indemnisés en 1992, soit 64 % des inscrits à l'ANPE. Parmi les personnes qui ont accédé au régime d'assurance-chômage cette année-là, on observe une diminution des chômeurs de plus de 55 ans et des départs volontaires, parallèlement à une augmentation des licenciés économiques et à une stabilité des fins de contrats à durée déterminée. De même, on observe une augmentation de 10,4 % des sorties du régime. Le nombre de ceux ayant retrouvé un emploi diminue de 2,7 points alors que celui des personnes ayant épousé leurs droits à indemnisation ou fait l'objet d'une radiation augmente de 15 %. Bien que le montant moyen de l'indemnisation de base n'ait que peu varié en 1992, cette forte augmentation du chômage indemnisé, a fait que les dépenses totales d'indemnisation ont subi une hausse de 12,4 % en un an pour atteindre 107,7 milliards de francs.

2,3 millions de salariés français à l'étranger

En 1992, il y avait, en tout, 2,3 millions de salariés français installés à l'étranger travaillant dans 12 300 filiales, en augmentation de 267 000 par rapport à 1991. La présence des entreprises françaises à l'étranger

s'est donc, en un an, renforcée de 13,4 %. La France rattrape ainsi son retard en matière d'implantation à l'étranger et talonne l'Allemagne. L'implantation française est principalement concentrée dans l'OCDE : 71 % des effectifs français y sont présents dont 45,5 % dans la seule CEE. La présence française s'est accrue en Argentine et au Mexique, en Europe de l'Est (+ 47 %) et dans le Sud-Est Asiatique (+ 23 %).

Retraites complémentaires : un accord signé in extremis

L'accord signé le 30 décembre 1993 entre tous les syndicats, le patronat et le gouvernement préserve pour trois ans les retraites complémentaires à taux plein à 60 ans des salariés du privé. Comme l'exigeait la CFDT, l'effort financier sera supporté à égalité par les entreprises et les salariés. Cet effort se traduira par une augmenta-

tion de 8 centimes pour 100 F de salaire pour les non-cadres et de 9 centimes au-dessus du plafond Sécurité Sociale pour les cadres. Cette timide différenciation entre les tranches A et B ouvre la porte à une intégration à terme des cotisations aux caisses cadres et non-cadres, ce qui donne de meilleures chances à la pérénnisation de la retraite à 60 ans.

Pour préserver l'équilibre des caisses de retraite des cadres, le conseil exécutif du CNPF vient d'accepter le principe d'un passage progressif du taux de cotisation contractuel obligatoire de 12 % à 16 % (le taux moyen constaté avoisine actuellement 14 %).

Branche RMATP : salaires minima 1994

L'avenant n° 56 du 14 décembre 1993, signé par la FGMM-CFDT assure une augmentation de 1,5 % des salaires minima de cette branche pour le premier semestre 1994.

Barème national des salaires minima mensuels garantis (base 39 heures par semaine)

1^{er} janvier 1994

Coefficient	Salaires	Coefficient	Salaires
150	5 979	295	8 178
160	5 986	315	8 605
170	5 991	340	9 214
180	6 038	365	9 797
195	6 296	410	10 798
215	6 641	450	11 751
225	6 815	500	12 893
245	7 195	600	15 207
260	7 457	700	17 636
275	7 718	800	19 807