

ISSN 0395 4323

B.M.

BULLETIN DU MILITANT

DE LA FÉDÉRATION GÉNÉRALE
DES MINES ET DE LA MÉTALLURGIE CFDT



lille
44^e congrès
CFDT

N° 414 JANVIER 1999



En matière de sécurité et de prévoyance collective, les accords Macif-CFDT sont basés sur la solidarité.

L'effort porte sur une protection en cas de risque individuel ou familial.

Profitez sereinement de l'existence, nous nous occupons des soucis.

Nous assurons, au juste prix. Votre auto, votre moto, votre caravane, votre bateau ou votre planche à voile. Mais aussi votre famille, votre maison, votre avenir, votre épargne, vos loisirs et votre comité d'entreprise, association ou syndicat.

Et si vous avez besoin d'un service, crédit, assistance, médiation... nous sommes à votre disposition.

Minitel : 3614 MACIF (0,12 F puis 0,37 F par min.).
Plus de 500 points d'accueil.

**Assurer son auto,
son habitation et
préparer son avenir
en même temps,
c'est possible.**

MACIF COMMUNICATION NATIONALE - DESSIN: J.PH.DELHOMME

MACIF
gagner pour partager



Photo C. AVRIL

UN CONGRÈS DE CONSOLIDATION

Il faudra un peu plus de recul pour tirer pleinement les enseignements du 44^e congrès confédéral qui s'est tenu du 7 au 11 décembre à Lille. On peut d'ores

et déjà faire quelques commentaires à chaud sur cet événement qui restera un grand moment de la vie et de l'histoire de la CFDT.

On retiendra en premier lieu que les syndicats de la CFDT se sont très largement prononcés pour un type de syndicalisme qui assume l'ensemble des fonctions que sont la critique sociale, la contestation, l'expression de l'indignation, l'élaboration des revendications, la proposition, la création du rapport de force, la négociation, la conclusion et la valorisation des résultats. Bien que rien ne soit jamais définitivement acquis, l'ampleur de l'expression des syndicats sur cette question fondamentale, la qualité et la clarté des textes soumis au débat ainsi que celle des interventions témoignent de la maturité de notre organisation.

On soulignera ensuite que le verdict sur le type d'organisation que veulent les syndicats est sans appel, malgré le débat tronqué par la capitulation en rase campagne, avant même d'échanger le premier argument, de ceux qui réclamaient un congrès de clarification, espérant ainsi tirer parti de leurs propres inconséquences. Les syndicats ont en effet à une écrasante majorité exprimé leur choix d'une organisation reposant sur le fédéralisme et rejetant l'impassé d'un fonctionnement en tendances qui compromettrait l'efficacité et la cohésion de la CFDT et réduirait sa capacité de débat démocratique.

On peut noter également que malgré le contexte particulier du mandat faisant suite au congrès de Montpellier et qui pouvait faire craindre la caricature, il a été possible de poser les vrais débats sur des questions très concrètes de stratégie, de priorités revendicatives, de cohérence interne comme en témoignent de nombreuses interventions, dont celle de la FGMM ainsi que la réponse de Nicole NOTAT.

Au-delà des résultats comme un quitus recueillant 73 % et des votes de même niveau sur l'ensemble des débats, il conviendra de procéder à une analyse plus fine de ce congrès qui contribue au total au renforcement de la CFDT et qui la met en situation de relever les défis de la période. Ce congrès met également la CFDT en capacité de conduire sereinement les débats qui ne manqueront pas de jaloner les trois années qui viennent tant sur la politique revendicative que sur les questions de démocratie interne. ●

BULLETIN DU MILITANT FGMM - CFDT

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

Directeur de la
publication :
Bernard ROUSSELET

Rédacteur en chef :
Luc PETIN

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

C.P.P.A.P. N° 636 D73
2/1 163

Abonnement :
363 F (11 numéros)

TEXTE DE L'INTERVENTION FGMM AU CONGRÈS CONFÉDÉRAL.



Photo C. AVRIL

Syndicalisation, audience électorale, image médiatique, place dans le débat public, capacité de mobilisation, affichage de résultats ... quel que soit le point de vue où l'on se place, la CFDT se porte bien. Ne boudons pas notre plaisir. Il n'y a que ceux qui lui voudraient du mal qui ne se réjouiraient pas de cette situation. C'est le résultat de nombreux éléments : pertinence de l'analyse, bien fondé et cohérence des propositions, courage des militants, sens du compromis, force de conviction, gestion des opportunités et bien d'autres encore. Quand on se trouve dans une telle position et sur une telle trajectoire, on n'a qu'une envie, c'est d'y rester, voire de progresser. C'est ce à quoi nous devrons nous attacher au cours des mois et des années qui viennent.

Au regard de l'idée que nous nous faisons de la justice sociale, de la solidarité, de la démocratie, bref de la société, nous avons fait de l'emploi et de la protection sociale les deux priorités de notre action. Sur le terrain de la protection sociale, il reste encore du chemin à parcourir, en particulier sur la question des retraites, mais personne ne peut contester les progrès enregistrés dans le sens des options CFDT. En ce qui concerne l'emploi, la réduction du temps de travail est devenue, comme nous le

la réduction du temps de travail sur les conditions de travail et de vie des salariés. Les premiers résultats de "Temps de travail en questions" nous alertent déjà tout en sachant qu'en la matière on ne peut pas raisonner sur le court terme. Si, d'autre part, nous avons fait la démonstration que la réduction du temps de travail pour l'emploi, ça marche, notre braquet actuel ne nous permet pas d'atteindre une altitude suffisante. C'est pourtant essentiellement sur le volet des avantages et des contraintes de la réduction du temps de travail ainsi que sur celui de l'impact de la RTT sur l'emploi que portera le bilan.



Photo C. AVRIL

souhaitions, la revendication phare et l'identifiant de la CFDT. Nous sommes donc d'une certaine façon attendus sur le sujet, en matière de résultats sur l'emploi bien sûr mais également en matière de conséquences sur les conditions de travail et de vie des salariés. Nous avons déjà beaucoup progressé puisque nous sommes passés de la théorie à la pratique en prouvant à maintes reprises que la RTT pour l'emploi, ça marche. Dans un contexte de négociations plurielles nous avons malgré tout beaucoup de difficultés à avoir une idée juste de la traduction concrète de

Il s'agit d'un terrain miné quoiqu'on en dise. Un terrain miné parce que le gouvernement joue dans cette affaire une partie de sa crédibilité en nous laissant le soin d'assumer la gestion pratique de l'acte politique que représente la loi. Un terrain miné parce qu'une grande partie du patronat en a fait son cheval de bataille et nous sommes bien placés pour en parler. Un terrain miné parce que très souvent, il exacerbe la concurrence syndicale qui n'en avait pas franchement besoin. Nous sommes bien placés là aussi. Un terrain miné enfin parce qu'il met à mal le minimum de

ACTION REVENDICATIVE

cohérence nécessaire entre les positions et les comportements des équipes CFDT.

Plus on avance et plus on mesure que l'exigence de la FGMM de contraintes législatives au niveau de la branche n'avait rien de dogmatique ni d'existential. Cela dit on ne refait pas l'histoire et nous ne sommes plus en octobre 97. Pour autant, devant l'enjeu que représente la Réduction du Temps de Travail pour la CFDT et alors que nous mesurons ces difficultés pouvons-nous cantonner le rôle de la confédération et de ses organisations à un appui à la négociation ? Ce rôle est bien sûr nécessaire et indispensable. Dans la phase de confusion et d'attentisme que nous traversons, ce rôle n'est plus suffisant.

La situation actuelle, qu'on le veuille ou non, conduit à une atomisation du statut des salariés dans un même secteur et a fortiori entre les secteurs. Nombreux sont ceux qui, déjà à la traîne, verront les disparités s'accroître encore. Beaucoup d'autres seront régis par des dispositions qui augmentent la flexibilité sans effet sur l'emploi, voire au détriment de l'emploi. Nous allons, de plus, rapidement nous trouver et nous sommes déjà, devant des problèmes de cohérence difficilement gérables et qui vont s'amplifier. La CFDT va par exemple devoir s'opposer dans certains cas à l'extension de dispositions qu'elle aura signées ailleurs.

Si dans le domaine de la durée du travail, la loi montre une nouvelle fois ses limites, dans de nombreux cas c'est maintenant le contractuel qui au total risque d'en sortir affaibli. C'est, pour une part, la crédibilité des choix stratégiques fondamentaux de la CFDT qui est en jeu.

Il faut évidemment poursuivre et amplifier le mouvement de négociations engagé conformément à notre stratégie mais il faut lui donner une nouvelle impulsion pour prétendre à un bilan quantitatif et qualitatif suffisant. Il y a plusieurs moyens pour le faire. Des moyens qui se combinent d'ailleurs.

Le premier consiste à afficher clairement au moins sur quelques points (calcul de l'horaire annuel, heures supplémentaires, forfait, travail effectif, niveau des contraintes, etc.) un socle cohérent. Il nous reviendra d'obtenir du patronat au niveau national que ça devienne une sorte de code de conduite avec l'ambition de concerner l'ensemble des salariés à la fois pour une meilleure efficacité sur l'emploi et pour ne pas accroître les disparités. C'est ce qui, par ailleurs, nous permettrait de nous dégager de la tutelle du ministère du travail.

Cela suppose, et c'est le deuxième moyen, de se mettre en capacité d'exercer une pression qui fait d'ailleurs cruellement défaut dans le processus de négociation tous azimuts engagé aujourd'hui. Le troisième moyen c'est le renforcement et la mise en œuvre d'une pratique syndicale renouvelée qui implique les adhérents et les salariés avant même la négociation.

Tout cela n'est ni évident, ni spontané mais en faisant le choix du contractuel nous nous sommes aussi créé une obligation, celle de l'organiser. A défaut de quoi la régulation contractuelle serait ballottée entre les effets d'aubaine et les rapports de force locaux ou corporatistes. Rien à voir avec la conception CFDT du contractuel qui, par ailleurs, ne gagnerait rien au rajout, fut-ce au niveau territorial, de nouveaux étages dont on entend parler ici ou là. Au

total donc nous sommes loin de l'idée que la CFDT se fait de la transformation sociale. Loin de sa vision de la société.

Il y aurait encore beaucoup de choses à dire pour une organisation comme la FGMM pour qui l'internationalisation est une réalité depuis plusieurs décennies. Beaucoup de choses à dire sur cette réalité là et sur le fait que si nous vivons à l'heure de la mondialisation, tout le monde n'y est pas confronté de la même façon. Et qu'il faut en tirer des conséquences y compris pour notre propre organisation et son fonctionnement sous peine par exemple d'alimenter l'incompréhension Public/Privé. Nous persistons à trouver anormal que les décisions concernant le secteur public relèvent de son seul ressort quand celles qui concernent le secteur concurrentiel sont de la responsabilité confédérale. Comme nous trouvons anormal que la question des champs fédéraux soit traitée de manière empirique. La politique énergétique doit également faire l'objet d'une meilleure prise en charge devant les enjeux qu'elle recouvre.

En conclusion, la FGMM souhaite que la CFDT sache apprécier cette période mais surtout la mette à profit pour se préparer à affronter des défis d'autant plus grands que les espoirs que notre organisation suscite sont immenses. ●

Je vous remercie.

R. Bonnand, M.-A. Garaud et H. Wiart, lors du 44 ème Congrès Confédéral à LILLE.



L' ACTION, MENÉE AVEC COHÉRENCE DANS LA DURÉE, A PAYÉ !

Depuis 1970, la CFDT agit sans faiblir pour l'interdiction de l'amiante, la reconnaissance de la maladie, le départ anticipé des salariés les plus exposés. La fédération et les sections syndicales les plus concernées ont manifesté fin novembre. Suite au rapport du professeur GOT, le Gouvernement avance des propositions. Même si celles-ci représentent de réelles avancées, il est nécessaire de continuer l'action. La Fédération et son groupe de travail y contribueront.

Une action de longue haleine.

Depuis plus de vingt ans, des militants CFDT, déterminés se battent sur ce dossier.

Le groupe de travail mis en place par la fédération a contribué à le faire vivre en lien direct avec les sections syndicales les plus concernées et la confédération.

Les revendications de la CFDT ont été largement défendues lors de la préparation du rapport du professeur GOT. Lorsque notre fédération écrivait dans son Bulletin du Militant d'avril. "La CFDT va s'employer à augmenter la mobilisation sur le dossier Amiante", elle préparait les actions à venir.

Le succès du rassemblement intersyndical du 25 novembre (plus d'un millier de manifestants) initié et animé par la CFDT a pesé sur les décisions annoncées par les pouvoirs publics. Cette manifestation a donné encore plus de poids à la détermination de la fédération qui a rappelé que tous les salariés ayant été exposés à l'amiante doivent bénéficier d'une retraite anticipée et que les partenaires sociaux devront être associés aux décisions qui préciseront les modalités d'application des orientations décidées par le Ministre.

Roger BAUDOIN militant d'Allied Signal a appelé à poursuivre l'action sur trois points essentiels : l'extension des dispositions gouvernementales aux salariés des entreprises soustraitantes, la reconnaissance des "plaques pleurales", le traitement social et la réinsertion des salariés licenciés à cause de la suppression de l'utilisation de l'amiante.

L'action paye, les choses changent

Après son interdiction suite au décret de 1997, et à la publication de rapport du professeur GOT en juillet 1998, le Gouvernement prend des mesures pour les salariés les plus exposés. Un dispositif de cessation anticipée d'activité sera mis en place à partir du premier trimestre 1999.

Cette retraite anticipée sera calculée par rapport à l'âge légal de la retraite

Alors que l'intersyndicale avait décidé une manifestation sans signe distinctif (photo ci dessous) d'appartenance à l'une ou l'autre des organisations syndicales présentes, la CGT a enfreint la règle pour "récupérer" l'image médiatique du rassemblement.

"Leçon à retenir..."

fixé à 60 ans, par la déduction d'un tiers des années d'activités passées au contact de l'amiante. Il ne pourra être inférieur à 50 ans. Pour les personnes atteintes des maladies professionnelles, l'âge de départ en retraite sera fixé de façon uniforme à 50 ans. Ces salariés percevront une allocation qui représentera plus de 75 % de leur salaire net.

L'interdiction de l'utilisation de l'amiante sera généralisée, un nouvel arrêté qui sera publié prochainement limitera une nouvelle fois la liste des exceptions.

Le système de reconnaissance et de réparation des maladies professionnelles sera amélioré. Cela se traduira par l'amélioration du repérage de l'amiante, l'obligation de la déclaration de sa présence, la redéfinition des délais de prescription des droits de la victime, la suppression de la durée minimale d'exposition et la fixation d'un délai de réponse des caisses de sécurité sociale.

Tout n'est pas acquis, l'action continue...

Extension des mesures à tous les salariés exposés, réinsertion des "licenciés de l'amiante", prévention quant aux produits de substitution, l'action doit se poursuivre, le groupe de travail fédéral s'y emploie dès aujourd'hui. Il a déjà programmé une session de formation sur ces thèmes pour fin juin 1999.

La fédération fera partie de la délégation confédérale qui se rendra au Ministère début janvier 1999 pour étudier la mise en oeuvre des nouvelles mesures. ●



EN BREF...

Précaires dans le nucléaire.

La CFDT de Cogema est intervenue auprès du Ministère de l'Emploi et de la Santé pour une application à la lettre de l'arrêté du 12 mai 98.

L'arrêté interdit l'accès des salariés précaires à des zones susceptibles d'être soumises à un risque de radiation de 2 millisieverts par heure. La Cogema interprète le texte en négligeant le mot "susceptible". Il y a un risque pour la santé des salariés. La CFDT demande l'embauche à durée indéterminée des salariés intervenant sur ces postes de travail pour qu'ils bénéficient d'un suivi médical de qualité. ●

Le syndicat de la métallurgie CFDT de THIERS (Puy de Dôme) mobilise.

À l'occasion de la réunion la Commission Paritaire Territoriale de l'Emploi, et afin de protester contre l'accord UIMM du 28 juillet sur le temps de travail et contre le blocage des salaires mini. au niveau de 1997, le syndicat de Thiers a rassemblé une centaine de salariés devant la chambre patronale à l'occasion de la réunion de la CPTE du 12 novembre. Une pétition de 600 signatures a été remise au patronat, dénonçant l'accord UIMM et appelant à la négociation dans les entreprises thierroises. L'absence d'engagements salariaux réels dans l'accord UIMM est ici démontrée, car ici les minis 1998 ne seront pas revalorisés

ALSTOM :

La plupart des Sociétés du Groupe engagent une négociation sur le temps de travail.

Plusieurs caractéristiques dominent dans ces négociations côté direction :

- une approche plutôt défensive et prudente sur l'emploi considérant les aides AUBRY comme accessoires;

- une volonté d'utiliser l'ARTT pour modifier les organisations du travail et améliorer la compétitivité;
- les questions de salaires liées à l'ARTT n'étant pas avancées comme un problème.

Du côté de la CFDT, nos représentants avancent le lien RTT / emploi et s'engagent dans un travail concret d'analyse des situations de travail. Dans de nombreux cas, il a été fait appel à des consultants, tantôt avec une implication des organisations syndicales dans ces travaux, tantôt non. Concernant les Chantiers de l'Atlantique un accord de méthode précède la négociation proprement dite et cadre les travaux préparatoires, avec intervention d'experts et intervention des organisations syndicales. ●

Échec à la répression anti-syndicale à Cycleurope

La direction particulièrement rétrograde de la société Cycleurope (ex cycles Peugeot) vient de se voir infliger un cinglant camouflet.

Prétextant une soi-disante séquestration de la directrice de la société au cours d'une grève au mois d'avril, la direction avait licencié une trentaine de salariés.

Parmi eux, 11 militants syndicaux dont la totalité des mandatés CFDT. L'action prud'homale engagée par les syndicats a débouché sur la réintégration de tous les salariés non protégés avec en plus la condamnation de la direction à payer 2.000 Francs par salarié au titre de l'article 700 du NCPC (Nouveau Code de Procédure Civile).

L'Inspecteur du Travail avait refusé le licenciement des salariés protégés. Aussitôt, la direction avait formé un recours hiérarchique auprès du Ministère de l'Emploi.

La décision est tombée fin novembre : le Ministère confirme la décision de l'Inspecteur du Travail.

Ainsi, tous les salariés licenciés ont été réintégrés. Les militants CFDT qui ont joué un rôle déterminant dans cette affaire ont fêté la victoire comme il se doit. ●

NANTES : opération garages

Le syndicat de Nantes a saisi l'occasion de l'accord sur la RTT dans la branche Services de l'automobile. Cette branche fait partie de ses priorités de développement.

Le 26 novembre le syndicat a organisé une distribution de tracts dans un secteur géographique où les garages sont concentrés.

60 militants métallurgie et interpro. étaient à pied d'oeuvre dès 7 heures du matin. 28 garages (auto, moto et cycles) ont été ciblés avec environ 1200 salariés.

Une nouvelle distribution a été programmée le 15 décembre pour diffuser un tract sur la syndicalisation. Une permanence est assurée à proximité. Voilà un bon plan de développement joignant action revendicative et syndicalisation. ●

ST Dupont (Hte savoie)

Face au plan de licenciement (voir B.M. n° 413), les salariés ont entamé une série de débrayages d'une heure. 80% du personnel suit ces actions alors que les négociations se poursuivent.

La CFDT et la CGT demandent l'application des 32 h à tout le personnel avec un objectif de 0 licenciement sec. ●

QUELLES PERSPECTIVES D'AVENIR POUR LE NUCLÉAIRE ?

CERTAINES ENTREPRISES ANTICIPENT DES SUPPRESSIONS D'EMPLOIS...

DEUX EXEMPLES CARACTÉRISTIQUES : FRAMATOME et VALLOUREC.

FRAMATOME : les salariés subissent la panne.

Framatome est l'entreprise qui a réalisé les chaudières nucléaires pour mettre en œuvre la politique énergétique voulue dans les années 60 et surtout 70. C'était l'époque dite du tout nucléaire voulu par l'Etat avec EDF et la CEA. Aujourd'hui, il y a très peu de nouvelles constructions prévues.

L'usine de Saint-Marcel en Saône et Loire (Bourgogne) vient de subir un plan de 220 suppressions d'emplois sur 760. Grâce à la réduction du temps de travail autour de 32 h, 75 emplois sont sauvés avec compensation intégrale jusqu'à 10 000 F.

Des préretraites et des mutations doivent sauver les autres salariés.

Mais cela ne règle rien : le volume d'activité est très faible dans une concurrence mondiale forte. La reconversion n'est pas évidente non plus, car le travail pour le nucléaire induit des contrôles qui doublent au moins les prix de revient de la grosse chaudronnerie.

Maintenant, c'est autour de NFM au Creusot et à Lyon d'être touchée par un plan de 193 licenciements pour un total de 480. Cette usine est capable de fabriquer du matériel pour le nucléaire, le para-nucléaire, mais aussi des tunneliers de 11m de diamètre ou des engins de manutention... C'est souvent Framatome qui fixe les prix... et NFM qui est en déficit. Il n'y a aucun projet pour l'après 2000. Tous les syndicats ont voté le droit d'alerte pour essayer d'en savoir

plus sur l'avenir. Car aujourd'hui la CFDT pose la question de l'avenir même de l'entreprise.

Après FBFC, c'est donc le 3ème gros plan de suppressions d'emplois. Mais il y en a d'autres dans l'ingénierie à Courveboie et à Lyon. Les autres sociétés du groupe comme Thermodyn, ATEA... se posent des questions. Dans les établissements menacés les directions annoncent des possibilités de mutations vers des sites eux-mêmes inquiets pour leur avenir. Face à cette accumulation, la CFDT a décidé de reposer la question de la RTT massive et des préretraites sur tous les sites, car il s'agit de maintenir ou de créer le maximum d'emplois. Cela permettrait au moins de faciliter

les mutations.

Mais l'Union Mines Métaux Bourgogne va intervenir avec la FGMM pour poser le problème de l'emploi mais aussi de la politique industrielle et énergétique. Il faut en particulier savoir quelles sont les perspectives de la branche nucléaire. La question de la construction d'un prototype, évolution d'une centrale nucléaire plus sûre appelée EPR, est posée. C'est aux Pouvoirs Publics de décider d'ici l'an 2000. Mais la direction de Framatome doit aussi éclairer sur sa stratégie. Elle vient d'engloutir 8 milliards de francs pour acheter une entreprise américaine dans le domaine de la connectique. Là aussi, il faut s'attendre à des restructurations. ●

Un hall d'assemblage de l'usine de Saint-Marcel (Saône et Loire) à l'époque du plein emploi...



VALLOUREC :

Valinox nucléaire, un avenir incertain.

VALINOX NUCLÉAIRE est l'une des 50 sociétés du groupe VALLOUREC. Ce groupe est organisé autour de 10 pôles d'activités spécialisés dans la fabrication de tubes sans soudure. Bien qu'ayant enregistré une progression de ses ventes et de ses profits, VALLOUREC a annoncé, en septembre, sa volonté de supprimer 144 des 215 emplois de Valinox Nucléaire à Montbard en Bourgogne.

Vallourec motive cette décision par la situation des industries métallurgiques travaillant pour les centrales nucléaires. Bien que FRAMATOME et SIEMENS pourraient décider du lancement de la construction de centrales nucléaires d'un nouveau type, la charge normale des installations, selon les affirmations de la Direction, n'est pas envisageable à moyen terme entre 3 et 10 ans. En effet, des incertitudes pèsent sur la filière : arrêt de Superphénix, gestion des déchets, décision d'abandon du nucléaire en Allemagne, confusion sur le projet EPR (European Pressurized Reactor). En réduisant des deux tiers l'effectif de VALINOX Nucléaire, VALLOUREC se met davantage en situation d'abandonner le marché du tube inox nucléaire au profit de ses concurrents : le Suédois SANDVIK et le Japonais SUMITOMO plutôt que de vouloir rebondir le moment venu.

Les difficultés du secteur ne sont pas

soudaines, elles sont connues depuis plusieurs années. Toutefois la fabrication des tubes inox nucléaires, étirés à froid et de très grandes longueurs, relève d'un savoir-faire de haut niveau acquis par VALINOX Nucléaire et qui a nécessité nouvelles technologies, moyens techniques, d'ingénierie et financiers importants.

Plutôt que de choisir la voie de l'abandon, le Groupe VALLOUREC a les moyens de se maintenir lors de la "traversée du désert" : période de ralentissement des commandes entre 1999 et 2010, afin d'être présent pour le futur.

Depuis les annonces du plan industriel en septembre 1998, du plan social dans la dernière période, la CFDT agit pour préserver le site industriel et les emplois : rencontres avec la Direction Générale de VALLOUREC, intervention auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Une manifestation, avec débrayage des salariés de VALINOX, a eu un

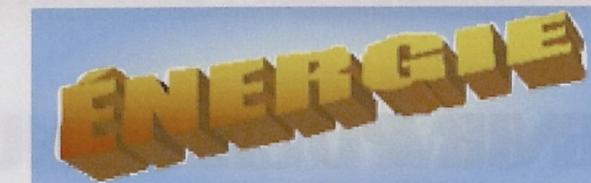
impact important auprès des habitants du bassin d'emploi. Plus de 800 personnes ont défilé le 19 novembre à Montbard.

Plus récemment, le 14 décembre, une délégation CFDT a été reçue au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

Lors de toutes ces rencontres, la CFDT préconise la négociation de la réduction du temps de travail sur l'ensemble du groupe et en priorité sur le site de Montbard. En effet, la seule application de la RTT dans les établissements de VALLOUREC sur le bassin d'emploi permettrait le maintien de 83 emplois par le passage aux 35 heures. Cette mesure, en complément des mutations internes sur des métiers proches de ceux exercés aujourd'hui au sein du groupe permettrait, le maintien de tous les emplois et des compétences en apportant une réponse claire à la préoccupation des salariés menacés par l'annonce des licenciements. ●

manifestation des "VALINOX" à Montbard le 19/11/98

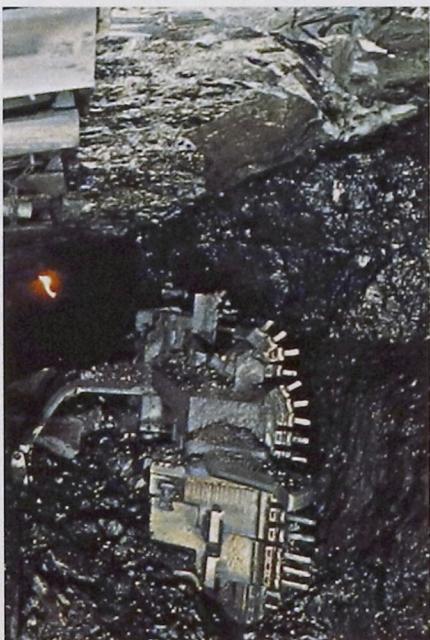




LA SITUATION ENERGÉTIQUE À L'AUBE DU XXI^È SIÈCLE

L'énergie est nécessaire aux habitants de notre terre mais aussi à toute l'industrie. De grandes interrogations pèsent sur les productions et les consommations. Chaque jour des faits rajoutent des questions et complexifient le débat. La situation française est très différente de la situation mondiale.

le charbon: l'énergie fossile la plus abondante



- En décembre 1998, le prix du baril^(*) de pétrole est passé en dessous de 10 dollars le baril. C'est moins que le prix d'avant 1973 où il était monté à 60 dollars.

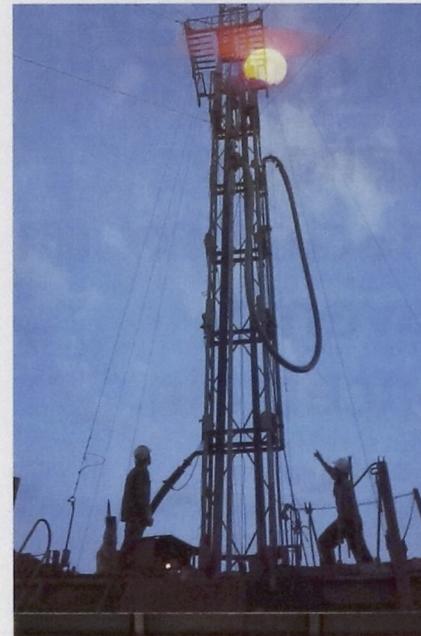
- Que deviendra le parc nucléaire français ?
- La pollution sans frontière, les gaz à effet de serre nous inquiètent ?
Tout cela concerne nos modes de vie et de travail, l'évolution de notre industrie, celle des transports.

(*) 1 baril = 159 litres

Des réserves existent, mais elles ne sont pas inépuisables.

L'encadré ci-dessous donne un état des réserves "prouvées" (c'est-à-dire qu'il est raisonnable d'espérer récupé-

- CMS : (Combustibles Minéraux Solides tels que charbon, lignite etc) = 224 ans
- Pétrole : 42 ans
- Gaz naturel : 62 ans
- Uranium: de 40 à 70 ans (évaluation)



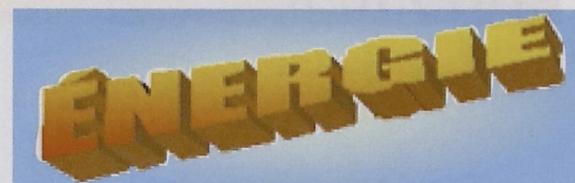
le pétrole : son déclin commencerait après 2020.

rer dans les conditions techniques et économiques actuelles) en énergie primaire.

Répartition géographique des réserves "prouvées", en énergies fossiles au 1/01/97

(source :BP statistical Review juin 97)

(en milliards de tep)	CMS	Pétrole	Gaz naturel	Total
Amérique du Nord	125,3	11,5	7,7	144,5
Amérique du Sud et Centrale	5,3	11,3	5,3	21,9
Europe	76,1	2,7	4,9	83,7
Ex-URSS	119,9	9,1	51,6	180,6
Moyen Orient	0,1	91,6	41,2	132,9
Afrique	37,9	9,0	8,4	55,3
Asie et Océanie	164,3	5,7	8,2	178,2
Total monde	528,9	140,9	127,3	797,1



LA SITUATION ENERGÉTIQUE À L'AUBE DU XXI^È SIÈCLE

Deux précisions complètent ce tableau.

Pour le pétrole, comme pour l'uranium l'élévation du prix permet d'exporter des ressources plus difficiles d'accès. Ce n'est pas le cas actuellement.

Cet "état" des réserves a été établi sur le rythme d'exploitation actuel.

Production et consommation d'énergie primaire en millions de tonnes d'équivalent pétrole (Mtep) 1973/1995

Pays	Années					
	1973		1995			
	Production Mtep	%	Production Mtep	%	Production Mtep	%
Amérique du Nord	1693	30,0	1940	34,9	2208	26,3
Dont : Etats-Unis	1446	25,7	1724	31,0	1656	19,8
Canada	198	3,5	161	2,9	351	4,2
Mexique	49	0,9	55	1,0	202	2,4
Amérique latine (1) (2)	283	5,0	166	3,0	441	5,3
Europe de l'Ouest	521	9,2	1285	23,1	1010	12,0
Dont : UE	440	7,8	1161	20,9	745	8,9
France (3)	36	0,6	177	3,2	127	1,5
Allemagne (4)	172	3,0	338	6,1	143	1,7
Royaume Uni	109	1,9	221	4,0	255	3,0
Italie	22	0,4	130	2,3	29	0,3
Espagne	11	0,2	52	0,9	31	0,4
Europe de l'Est (1) (5)	1139	20,2	1046	18,8	1339	16,0
Dont : ex-URSS (1)	970	17,2	850	15,3	1179	14,1
Afrique (1)	347	6,2	87	1,6	541	6,5
Moyen Orient (1)	1105	19,6	66	1,2	1101	13,1
Extrême Orient (1)	477	8,5	778	14,0	1541	18,4
Dont : Chine (1)	267	4,7	264	4,7	867	10,3
Japon	30	0,5	324	5,8	99	1,2
Océanie	72	1,3	66	1,2	199	2,4
Ajustement et soutes maritimes			130	2,5		129
Monde (1)	5636	100,0	5564	100,0	8381	100,0
	5349	100,0	8349	100,0		

Source : AIE/OCDE

(1) non compris les énergies renouvelables et les déchets pour les pays non OCDE

(2) hors Mexique

(3) les écarts avec la série officielle française tiennent aux différentes de coefficients d'équivalence

(4) y compris les nouveaux Länder

(5) non compris la Hongrie et la République Tchèque (pays inclus d'Europe de l'Est).

plus qu'un africain !

0,3 Tep pour un africain, 0,7 pour un chinois, 3,3 pour un européen, 4,15 pour un français, 7,9 pour un américain du Nord (Canada, USA).

Ceci explique la rudesse des débats sur la limitation des émissions de gaz à effet de serre. Ceux qui consomment le moins n'acceptent pas que les plus grands consommateurs (US) veuillent les limiter dans leur développement économique à cause de la pollution.

Le tableau ci-dessous permet d'évaluer l'évolution de la production et de la consommation mondiale d'énergie primaire.

Commentaires :

Hors OCDE, ces chiffres ne comprennent pas les énergies renouvelables et les déchets. Les 2 peuvent représenter 10 % de l'ensemble. La consommation est donc environ de 9 milliards de tonne équivalent pétrole (Gtep)*.

L'Asie absorbe en 1995 29 % de la consommation mondiale contre 15 % en 1973.

A l'inverse, il y a recul des Etats-Unis 25 % seulement contre 31 %, de l'Union Européenne 16 % contre 2 %, de

l'Europe de l'Est 14 % contre 20 %.

(*) tep : tonne équivalent pétrole

Mtep : Million de tonne équivalent pétrole

Gtep : milliard de tonne équivalent pétrole



L'indépendance énergétique a beaucoup évolué : elle est de 54 % pour l'Union Européenne contre 38 % en 1973 grâce aux efforts d'économie d'énergie, au développement du nucléaire en France et au pétrole et au gaz en Mer du Nord.

En 1995 dans la consommation mondiale énergie primaire (hors biomasse), se répartit entre :

25 % charbon - 40 % pétrole - 18 % gaz - 7,5 % nucléaire - 7,5 % hydraulique.

La consommation mondiale d'électricité et de 11240 T*wh fournie à :



La technologie améliore le rendement de l'énergie éolienne .

60 % par des centrales thermiques (60 % charbon - 30 % gaz naturel - 10 % pétrole).

20 % par des centrales hydrauliques

18 % par des centrales nucléaires

2 % énergies renouvelables autre qu'hydrauliques. ●

*T = Tera, 1000 milliards

Les énergies renouvelables

L e bois énergie représente environ 10 % de l'énergie primaire mondiale. Mais jusqu'à 33 % au Brésil ou 64 % au Nigéria pour 4 % en France. Surtout utilisé dans le monde rural, mais d'autres utilisations existent.

Aux Etats-Unis plus de 9000 mW de centrales à bois sont installés pour produire de l'électricité.

L'énergie hydraulique contribue pour 5 % à l'énergie mondiale mais 32 % en Europe du nord, 27 % au Canada, 6 % en France. Aujourd'hui il y a une multiplication de petites installations. A l'inverse de très grands projets existent comme les "Trois gorges" en Chine avec la construction d'une centrale de 18200 MW. Mais 1.2 million d'habitants vont devoir déménager.

Des centaines de milliers d'emplois, des milliers d'entreprises sont liées à l'énergie depuis la recherche jusqu'à la consommation finale rien que dans le champ de la FGMM.

On peut citer pour la Recherche le Commissariat à l'Energie Atomique : (CEA) pour les outils et la production CdF, Cogema, Framatome, Alsthom, pour la distribution : Schneider, Alcatel, Pirelli, Legrand, pour la consommation de multiples entreprises sont présentes dans les fabrications de moyens de transports, de chauffage, d'appareils électroménagers, de moteurs.

D'autres sont très grands consommateurs comme la sidérurgie.

Toutes ses entreprises sont sensibles aux politiques publiques de l'énergie et aux réactions de populations. Des milliers d'emplois et des qualifications, sont en jeu dans cette filière transversale à plusieurs secteurs.

- La biomasse moderne :

cela recouvre plusieurs filières.

- une meilleure valorisation du bois de feu avec de nouvelles chaudières
- biocarburants : ester méthylique de colza pour des moteurs diesel, éthanol pour l'essence
- déchets de culture, déchets urbains, cultures énergétiques avec différents technologies : combustion, méthanisation, gazéification, fermentation alcoolique

L'énergie solaire

- Le photovoltaïque sert surtout à équiper des sites isolés en alimentation électrique.
- Le solaire thermique (eau chaude, chauffage) s'est développé là où les incitations publiques l'ont favorisé
- Le solaire thermodynamique se développe pour produire de l'électricité.

le bois: une énergie à redécouvrir



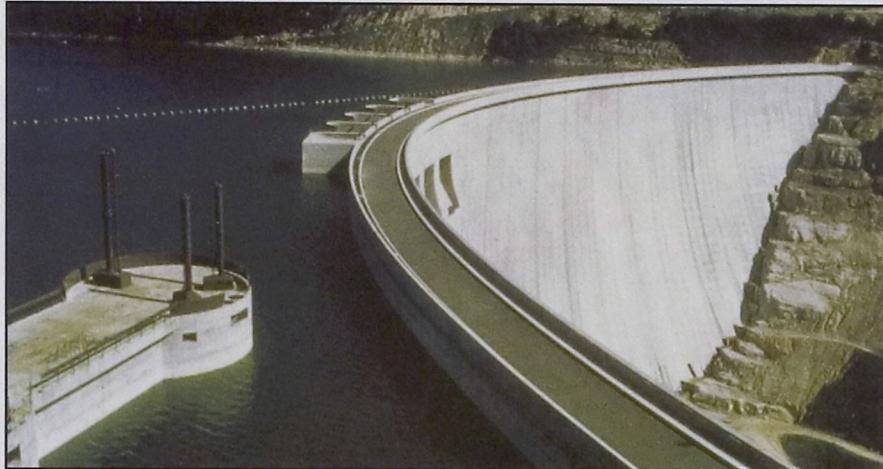


L'énergie de la terre et des mers

- La géothermie sert au chauffage mais aussi à la production électrique. En électricité plus de 6000 mW sont installés dont la moitié aux Etats-Unis.

- L'énergie des mers : malgré le potentiel seul l'énergie marémotrice de la France (250 mW) est industrielle. L'énergie cinétique des vagues et l'énergie thermique des océans sont au stade de la recherche.

- L'énergie éolienne, se développe avec de meilleurs rendement. La puissance mondiale installée dépasse les 6000 mW (Etats-Unis 2300 mW, Allemagne 1500 mW). ●



Le barrage de Tignes est un bel exemple d'utilisation de l'énergie hydraulique .

Un tel développement, sensiblement une multiplication par 10 par rapport aux années 90, techniquement possible, suppose un effort général et soutenu de la communauté internationale dans son ensemble, comprenant une réorientation des priorités et de la politique économique".

Dans le même temps, les énergies renouvelables principales, hydraulique et biomasse traditionnelle, passeraient de 1559 Mtep actuellement (18 % du bilan mondial) à 2844 ou 3279 Mtep (21 % ou 30 %).

La biomasse semble être l'énergie qui a certainement le plus grand potentiel d'utilisation car elle est naturellement stockée. Elle est suivie par les énergies solaire et éolienne. ●

DOSSIER À SUIVRE...

Contributions minimales et maximales des "nouvelles" énergies renouvelables d'après le Conseil Mondial de l'Energie

	« Minimum » en 2010	« Maximum » en 2020 avec appui d'une politique énergétique		
	Mtep	% du total	Mtep	% du total
Biomasse « moderne	243	45	561	42
Solaire	109	20	355	26
Eolienne	85	15	215	16
Géothermique	40	7	91	7
« Petite » hydroél.	48	9	69	5
Océans	14	3	54	4
Total	539	99 *	1345	100

% de la demande d'énergie totale

En 1990, les « nouvelles » énergies renouvelables représentaient 164 Mtep (1,9 %) dans le total de la demande énergétique.

* Différence due aux arrondis

CAPRICEL IRPELEC APRICE

RETRAITE ÉPARGNE

PRÉVOYANCE SANTÉ

GROUPE MAGDEBOURG

Le GROUPE MAGDEBOURG
votre partenaire

Siège social : 7 rue de Magdebourg - 75116 Paris - Téléphone : 01 44 05 77 21 - Télécopie : 01 44 05 77 90
Bordeaux - Lille - Lyon - Marseille - Montpellier - Nantes - Strasbourg - Toulouse

Pour plus d'information retournez ce coupon à : Jean-Hubert de KERSABIEC

CFDT 11/97

14

GROUPE MAGDEBOURG • 7, rue de Magdebourg • 75116 PARIS
en cochant le(s) sujet(s) qui vous intéresse(nt) :

Retraite Frais de santé Décès-Incapacité-Invalidité Epargne Salariale

Entreprise

Nom Prénom

Adresse Tél.

LA FÉDÉRATION GÉNÉRALE DES MINES ET DE LA MÉTALLURGIE (FGMM) ASSIGNE LE PATRONAT DE LA MÉTALLURGIE DEVANT LE TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE (TGI) DE PARIS.

Conformément à ce qui a été annoncé dans le Bulletin du Militant n° 412 d'octobre-novembre 1998, la Fédération a assigné, le 26 janvier 1999, l'Union des Industries Métallurgiques et Minières (UIMM, syndicat patronal) devant le TGI de Paris.

Cette assignation est justifiée par le non respect de certaines dispositions de l'accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation du personnel ouvrier de la métallurgie et de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972. Les dispositions concernées visent à maintenir au salarié en congé de maladie ou victime d'un accident de travail, la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

L'argumentation développée par la Fédération devant le TGI de Paris est la suivante :

1. La pression cumulée de la CSG et de la CRDS sur les indemnités journalières s'élève à 6,7%.
2. Les accords collectifs nationaux garantissent au salarié malade le maintien du salaire net qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.
3. Le complément de salaire versé par l'employeur au salarié malade doit donc être égal à la différence entre le salaire net perçu en période d'activité et le montant net des indemnités journalières, que l'employeur soit ou non subrogé dans les droits du salarié à percevoir les indemnités journalières.

4. Telle n'est pas cependant la lecture faite par l'UIMM. En effet, dans son bulletin "Informations Sociales" du 28 mai 1998, l'UIMM a diffusé une note aux termes de laquelle elle préconise à ses adhérents de calculer le complément employeur "à partir du

montant brut des indemnités journalières (...), c'est-à-dire avant précompte de la CSG et de la CRDS sur lesdites indemnités".

5. Lorsque l'employeur est subrogé dans les droits du salarié à percevoir les indemnités journalières, l'UIMM préconise d'ailleurs de reconstituer le salaire brut théorique dans les termes suivants : " pour déterminer l'allocation brute complétant les indemnités journalières à concurrence du salaire net d'activité, l'entreprise doit déduire du salaire brut d'activité le montant "brut théorique" des indemnités journalières dues par la Sécurité sociale.

On obtient celui-ci en multipliant le montant des indemnités journalières brutes (avant précompte de la CSG et de la CRDS) par un coefficient correcteur représentant le taux des charges sociales sur salaire, exprimé en décimales".

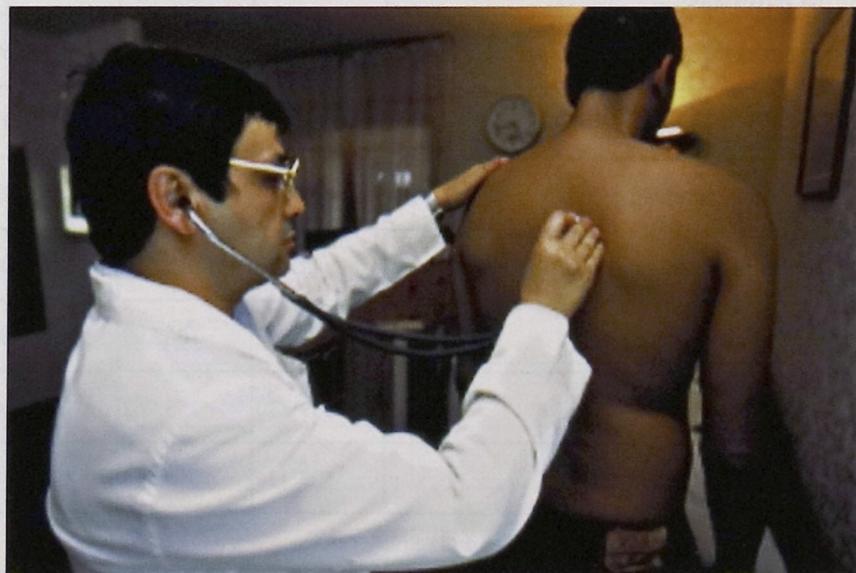
6. Pour la remontée au brut, l'UIMM

convertit donc le montant des indemnités journalières à partir de leur montant brut ce qui constitue à l'évidence une anomalie. Effectivement, la remontée au brut s'entend nécessairement d'une opération effectuée à partir d'un montant net.

Le fait de reconstituer le salaire brut théorique à partir du montant brut des indemnités journalières aboutit en réalité à faire supporter deux fois au salarié le montant de la CSG et de la CRDS.

7. En toute hypothèse, la méthode de calcul préconisée par l'UIMM, que l'employeur soit ou non subrogé dans les droits du salarié à percevoir les indemnités journalières, permet à ses adhérents de réaliser une économie substantielle et aboutit à priver le salarié malade de la garantie de ressources prévue par les accords collectifs nationaux de la métallurgie. Ce faisant, l'UIMM viole les accords collectifs susvisés. ●

c'est parfois le début d'un problème financier pour les salariés...



RÉUNION DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI DE LA METALLURGIE DU 28 OCTOBRE 1998.

C'est 3 mois, jour pour jour, après la conclusion de l'accord sur le temps de travail du 28 juillet que la CPNE se réunissait. Autant dire que la séance a été fortement marquée par celui-ci. Côté CFDT et CGT, qui ont centré leur intervention sur ce point, (voir la déclaration FGMM ci-après), la CGT dénonçant l'accord et demandant la réouverture de négociations de branche dès maintenant. Côté UIMM, c'est l'agressivité défensive qui a dominé, prenant la mesure de la situation inconfortable dans laquelle les outrances de cet accord place les entreprises de la métallurgie et de l'isolement de l'accord

UIMM dans l'ensemble des négociations de branches. Agressivité également menaçante, sur la non reconduction de l'ARPE si l'accord n'est pas étendu. L'UIMM en rajoute donc sur sa démarche, plus politique que syndicale, contre la loi AUBRY et plus largement de résistance à la RTT.

Par ailleurs la CPNE a fait le point de plusieurs travaux paritaires sur la formation professionnelle et l'emploi des jeunes. Elle a également examiné différents éléments statistiques sur l'emploi et la formation dans la métallurgie, en particulier sur le recours à l'intérim (voir tableau ci-dessous). ●

Intervention de la FGMM -CFDT

L'actualité sociale de la période est marquée par la loi AUBRY sur la RTT, et les négociations de branche et d'entreprise qui en résultent. Le 28 juillet dernier, un accord de branche a été signé dans la métallurgie. Cet accord est mauvais:

- il ne s'inscrit pas dans une dynamique RTT/ création d'emploi mais renvoie pour cela à la seule croissance,
- il renvoie à la loi et au 1er janvier 2000, la RTT avec passage à 35 h légales,
- il augmente considérablement les contingents d'heures supplémentaires au-delà des contingents légaux et conventionnels,

Travail intérimaire par secteur d'activité

	Contrats conclus par mois en moyenne			Volume annuel de travail en équivalents-emplois à temps plein		
	1995	1996	1997	1995	1996	1997
Métallurgie et transformation des métaux	29 763	29 577	38 464	21 984	20 233	26 430
Industries des composants électriques et électroniques	8 696	9 791	15 157	7 695	7 805	11 375
Construction navale, aéronautique et ferroviaire	3 095	3 198	3 943	3 462	3 562	4 929
Industries des équipements mécaniques	29 566	28 659	33 368	23 656	21 755	25 122
Industries des équipements électriques et électroniques	8 286	9 015	10 991	8 712	9 025	11 249
Industrie automobile	13 089	13 075	16 428	14 583	12 174	15 550
Industries des équipements du foyer	12 822	12 884	16 308	9 635	8 950	11 344
Industrie des métaux	105 317	106 199	134 659	89 727	83 504	105 999
Industrie	239 230	256 762	321 000	158 504	156 044	194 932
Ensemble des secteurs	523 420	560 515	696 887	292 007	290 724	358 765

Source : Ministère de l'Emploi et de la Solidarité

IRE NATIONALE DE L'EMPLOI DE LA

■ il augmente les durées maximales du travail et supprime la garantie de 2 jours consécutifs de repos,

■ il permet l'annualisation sans contrepartie significative et en maintenant un contingent d'heures supplémentaires,

■ il élargit considérablement la notion de forfait avec une contrepartie salariale qui renvoie aux salaires minis et dont l'impact sur les salaires réels serait limité :

■ il exclut le temps de formation du travail sur le temps de travail, s'est situé au 1er janvier 2000 et comme un bloc indivisible, il s'en trouve inapplicable en temps actuel.

Cet accord a voulu déroger à des dispositions légales et conventionnelles non ouvertes à la dérogation. L'UIMM le sait d'ailleurs puisqu'elle renvoie sa demande d'extension aux nombreuses modifications législatives qu'elle nécessiterait.

Au total il sacrifie une dynamique de création d'emploi liée à l'ARTT, il sacrifie des garanties collectives. En outre il n'apporte aucune garantie de maintien des rémunérations en cas de RTT et renvoie cela à la négociation d'entreprise.

La presse ne s'y est d'ailleurs pas trompée dans ses commentaires qui confirment notre analyse. Plusieurs informations indiquent que l'UIMM se répand pour tenter d'accréditer l'idée que la CFDT n'aurait pas défendu ses positions à la fin de la négociation.

Je tiens à dire ici au nom de mon organisation que nous sommes toujours, dans ce cas comme les autres, partie prenante et acteurs d'une négociation.

Dès lors qu'il est devenu évident, après le 23 juillet, qu'on était uniquement dans la construction d'un texte politique répondant au législateur et au Gouvernement pour s'opposer aux 35 heures, il n'était pas question pour nous de rentrer dans ce jeu.

Quant à la manipulation qui consiste à dire que puisque la CFDT n'a pas usé de son droit d'opposition à un accord dérogatoire et qu'elle a signé l'accord sur les minis-ingénieurs et cadres, alors la politique contractuelle est sauve, autre que c'est nous faire beaucoup d'honneur, cela tient

peut-être de l'ironie médiatique mais pas de la réalité juridique :

1°) au niveau national le droit d'opposition n'était pas possible dès lors qu'il y avait 3 signataires avec l'UIMM

2°) la négociation sur les minis est une obligation et son résultat en 1998 s'inscrit dans la continuité des années précédentes dans ce domaine.

Cet accord a voulu écrire le code du travail sur le temps de travail, s'est situé au 1er janvier 2000 et comme un bloc indivisible, il s'en trouve inapplicable en temps actuel.

Cet accord a voulu déroger à des dispositions légales et conventionnelles non ouvertes à la dérogation. L'UIMM le sait d'ailleurs puisqu'elle renvoie sa demande d'extension aux nombreuses modifications législatives qu'elle nécessiterait.

Cet accord se trouve inapplicable en droit.

Ajoutons qu'il est condamné par 2 des organisations représentatives qui sont majoritaires dans la branche.

Au total il devient une non référence pour les négociations d'entreprises et des salariés. ●

prises qui visent un accord d'application immédiate.

Cet accord est donc inapplicable en fait.

S'il a effectivement porté sur certaines négociations de branches, il en est d'autres qui ont conclu ces dernières semaines et qui s'inscrivent dans une toute autre démarche, plus réaliste, plus pragmatique, plus conforme aux intérêts des entreprises et des salariés.

Car la situation créée par l'UIMM, fait qu'aujourd'hui les entreprises de la Métallurgie n'ont pas d'accord de branche d'application et risque d'en priver beaucoup de l'accès aux incitations prévues par la loi, d'empêcher une anticipation.

Pour notre part nous sommes engagés à ce que les négociations d'entreprises, par leur nombre et par leur contenu, corrigent ces conséquences néfastes.

Nous aurons d'autres rendez-vous, ici-même, le moment venu. Il s'agira alors de vraiment négocier. Comptez sur nous pour le faire comme nous l'avons toujours fait.. pour l'emploi et l'intérêt des salariés. ●

A.R.P.E. dans la métallurgie - Nombre de prises en charge

SECTEUR D'ACTIVITE	ANNEE		
	1995	1996	1997*
Métallurgie	37	741	436
Travail des métaux	229	2 691	1681
Fabrication de machines et équipements	134	2 309	1568
Fabrication de machines de bureau et de matériel informatique	2	46	24
Fabrication de machines et appareils électriques	75	1 081	797
Fabrication d'équipements radio, télévision et communication	21	594	329
Fabrication d'instruments médicaux, de précision, d'optique et d'horlogerie	5	580	389
Industrie automobile	50	1 273	1136
Fabrication d'autres matériels de transport	8	466	513
INDUSTRIES DES METAUX	561	9 781	6 873

(* estimation d'après le nombre de premiers paiements

RÉUNION INTERNATIONALE SUR L'AÉRONAUTIQUE À MONTRÉAL.

Les 12 et 13 novembre s'est tenue à Montréal (Canada) une réunion de la F.I.O.M. (Fédération Internationale des Organisations des travailleurs de la Métallurgie) consacrée au secteur aéronautique. 21 organisations syndicales étaient représentées, venant de 15 pays différents : Etats-Unis, Canada, France, Allemagne, Japon, Grande-Bretagne, Italie, Espagne, Suède, Pays Bas, Belgique, Australie, Brésil, travaillant sur Boeing, Airbus, Bombardier, Embraer, ou espérant y travailler comme Roumanie ou Inde. Il suffit d'énoncer les pays participants pour se rendre compte de la domination des pays "riches". A cela deux raisons l'une économique, l'autre syndicale. La construction d'avions est plutôt concentrée en Europe et aux Etats-Unis. Les autres pays ont peu les moyens d'investir pour être compétitifs mondialement. Pour être plus que sous-traitant dans cette industrie, il est nécessaire de disposer de capitaux importants (en milliards de francs) et à long terme. Et jusqu'à maintenant le marché était surtout Europe / Etats-Unis, mais avec un fort développement sur l'Asie. D'où des volontés de développer cette industrie dans quelques pays : Japon, Corée, Chine. Mais la crise financière actuelle en Asie bloque des investissements. Les grands absents industriels sont ceux qui n'ont pas les moyens d'investir dans les avions, ni dans les industries : l'Afrique, une partie de

l'Asie, mais aussi l'Europe de l'Est malgré une main-d'œuvre qualifiée. L'absence de certains syndicats est due à leur non-reconnaissance par la FIOM pour cause de manque d'indépendance souvent vis-à-vis des Etats.

Une restructuration permanente

Cette industrie est marquée par de forts mouvements : en 5 ans, 37 transactions aux USA. La plus connue concerne Boeing avec le rachat de Mac Donnel Douglas. D'autres sont à venir avec la constitution de la société européenne Airbus et les privatisations en France, Espagne, Italie. L'exemple allemand montre que cette industrie n'est pas épargnée par les suppressions d'emplois : en 1992, 21000 salariés et 14300 en 1998. Les mêmes évolutions ont eu lieu dans toute l'Europe avec une négociation pour éviter les licenciements secs et les fermetures de sites.

Aux USA, Boeing a d'abord annoncé 28 000 mises à pied sur 238 000, puis en a ajouté 20 000 autres! Il s'agit de préavis de licenciement qui prennent effet immédiatement. Quand il y a présence de syndicats, les syndiqués bénéficient d'appui pour le reclassement, la poursuite des avantages sociaux, la formation.

Un représentant de la direction de Boeing a présenté la stratégie de son entreprise, que nous résumons ainsi : 1. Maintenir son entrée sur le marché : se battre sur chaque marché

dans chaque pays. Boeing n'hésite pas à sanctionner ; une usine est menacée au Canada parce qu'Air Canada a acheté des Airbus.

2. Réduire les coûts : les plans de suppressions d'emplois et de sites, en font partie mais aussi le développement de la sous-traitance.

3. Répartir le risque d'entrée sur le marché : en multipliant les partenariats dès la conception d'un avion pour partager la charge financière mais aussi assurer des débouchés.

La sous-traitance se développe

Les syndicats sont confrontés partout au développement de la sous-traitance. Les donneurs d'ordre mettent en concurrence leurs propres salariés avec ceux des sous-traitants. Ils servent à baisser les coûts, mais aussi d'amortisseurs pour les périodes de baisse cyclique des commandes.

La lutte ne doit pas se faire contre les salariés de la sous-traitance mais avec eux. Ce sont eux les premières victimes en matière de précarité d'emploi et de salaire. Nous ne devons pas revendiquer le rapatriement de la sous-traitance qui a pour effet leur licenciement sec. Un représentant anglais donnait d'ailleurs des pistes avec la négociation pour les sous-traitants de l'augmentation des droits sociaux, syndicaux, par exemple les mêmes salaires, congés.

L'emploi partout

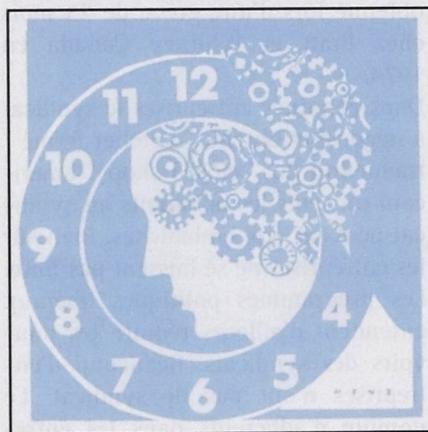
Nous sommes intervenus plusieurs fois sur l'organisation du travail et sur la priorité à l'emploi en particulier par la réduction du temps de travail. Partout l'emploi est le souci. L'action syndicale vise la suppression des heures supplémentaires. Laissons le dernier mot à un syndicaliste américain : " nous négocions de bons accords d'entreprises mais nous sommes bien conscients que pour en bénéficier, il faut d'abord avoir un emploi ". •



Le "global Express" de Bombardier est monté près de Montréal

SÉMINAIRE DE LA FIOM POUR LES TRAVAILLEUSES DE LA MÉTALLURGIE DE TUNISIE.

Dans le cadre des initiatives spécifiques que prend la FIOM sur le bassin méditerranéen, celle-ci a mis sur pied un projet de formation des militantes et adhérentes du syndicat tunisien de la métallurgie l'UGTT.



La FGMM a participé à l'animation de ce séminaire qui a regroupé plus d'une vingtaine de travailleuses de la métallurgie de TUNISIE et s'est déroulé à CARTHAGE dans l'hôtel AMILCAR qui fait partie du patrimoine de l'UGTT, du 16 au 20 novembre.



La place des femmes est dans le syndicat.

Ce séminaire a été conçu autour d'objectifs plus généraux, comme l'élargissement de la syndicalisation des travailleuses tunisiennes, afin de promouvoir leurs droits et leur participa-

tion active au travail syndical. Elles représentent actuellement 10 % de la fédération de la métallurgie tunisienne. Et des objectifs plus spécifiques autour du soutien de la fédération de la métallurgie dans son activité de formation des femmes militantes et déléguées syndicales notamment sur les thèmes liés aux droits des travailleuses.

C'est dans le cadre de sa lutte pour la justice sociale, que l'UGTT s'est engagée à promouvoir l'égalité des chances et de traitement pour les femmes en matière d'accès à l'emploi, la qualification, la rémunération, l'éducation et à la formation.

Après avoir identifié les difficultés spécifiques qui empêchent la syndica-



Droits de la femme :

- La libération de la femme et son égalité avec l'homme est un choix fondamental. Le code du statut personnel est l'expression juridique qui consacre les droits de la femme.

Le droit syndical est reconnu à la femme sans discrimination. La nécessité de la participation de la femme aux décisions de la centrale ouvrière commence à être ressentie.

L'égalité au travail

Le droit au travail est garanti par la constitution, par les conventions internationales que la Tunisie a ratifiées, par le code du travail et la convention collective—cadre qui stipulent que l'homme et la femme ont les mêmes droits, sans aucune discrimination à l'accès à l'emploi, à la titularisation et à la rémunération.

Le travail de la femme est inaliénable. Il représente un grand acquis pour elle-même, pour la famille et pour toute la société.

Court extrait du droit du travail en Tunisie

Femmes et hommes solidaires dans l'Union Générale des Travailleurs

lisation des femmes, celle-ci passera par la légitimité et leur force de conviction là où elles sont dans l'entreprise, le syndicat et l'organisation syndicale.

La nécessité de la participation de la femme aux décisions de la centrale ouvrière commence juste à être ressentie dans la fédération de la métallurgie malgré son ambition à vouloir transformer le pays et faire évoluer les mentalités.

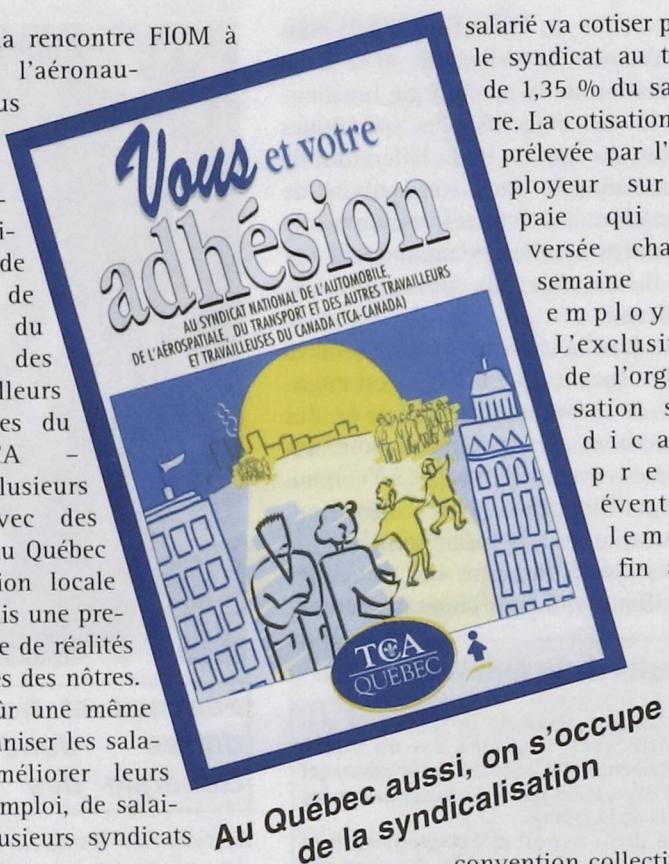
Les échanges d'expériences entre militantes syndicales tunisiennes et françaises présentes furent très riches et seront suivis d'autres initiatives de ce genre. C'est le souhait qui a été exprimé par les participantes auprès de la FIOM. ●

À la découverte des pratiques syndicales de l'étranger : le syndicalisme au Québec.

AU QUÉBEC, ON PEUT PAYER UNE COTISATION SYNDICALE SANS ÊTRE ADHÉRENT.

En marge de la rencontre FIOM à Montréal sur l'aéronautique, nous avons établi le contact avec des responsables du syndicat national de l'Automobile, de l'Aérospatiale, du Transport et des autres Travailleurs et Travailleuses du Canada (TCA - Canada). Plusieurs rencontres avec des responsables du Québec et d'une section locale nous ont permis une première approche de réalités bien différentes des nôtres. Il y a bien sûr une même volonté d'organiser les salariés pour améliorer leurs conditions d'emploi, de salaire... Il y a plusieurs syndicats en concurrence.

Un code du travail sert de base mais ensuite toute la négociation est renvoyée à l'entreprise. Et un syndicat existe ou pas. **Pour exister dans une entreprise, il faut recueillir 50 % d'adhésions** + 1. Avec 40 adhérents sur 100 salariés, le syndicat n'est pas reconnu. Dès qu'il a dépassé 50 %, il est accrédité. Il devient le seul syndicat de l'entreprise. Cela donne deux droits principaux. Le premier est de négocier une convention collective d'entreprise. Cet accord d'entreprise est à durée déterminée généralement de 3 ans. Pendant la convention, il ne peut y avoir de grève. Chaque



salarié va cotiser pour le syndicat au taux de 1,35 % du salaire. La cotisation est prélevée par l'employeur sur la paie qui est versée chaque semaine aux employés. L'exclusivité de l'organisation syndicale prend éventuellement fin avec la

obtenue lors d'une grève de 23 mois chez Pratt et Whitney Canada en 1974.

Dans certaines entreprises le syndicat a négocié et obtenu "l'atelier fermé" traduction du "closed shop" américain où seuls les adhérents au syndicat peuvent être embauchés. Bien sûr les entreprises ne se laissent pas faire. Les programmes politiques libéraux entendent d'ailleurs réduire les pouvoirs des syndicats. Beaucoup d'entreprises n'ont pas de syndicat. Le nombre d'adhérents dans les entreprises ne limite pas les revendications, ni la volonté d'appeler les adhérents à plus de participation.

Nos cousins du Québec sont différents de nous. Mais ils sont aussi chaleureux et nous avons beaucoup à partager en syndicalistes pour être plus forts avec beaucoup d'adhérents. ●

SOMMAIRE

3 EDITORIAL

4 à 9 ACTION REVENDICATIVE

10 à 13 DOSSIER : l'énergie (1ère partie)

15 ACTION REVENDICATIVE

16 - 17 EMPLOI - FORMATION

18 - 19 INTERNATIONAL

20 SYNDICALISATION

En supplément à ce n° une
affichette A3 - "abonnement"