

bulletin

du militant

ISSN 0395 4323

FEDERATION
GENERALE
DES MINES ET
DE LA METALLURGIE

N° 409 JUIN 1998

FGMM-CFDT
47-49, av. Simon-Bolivar
75950 Paris Cedex 19
Tél. 01 44 52 20 20



CAPRICEL IRPELEC APRICE

RETRAITE
EPARGNE



PRÉVOYANCE
SANTÉ

Le GROUPE MAGDEBOURG votre partenaire

Siège social : 7 rue de Magdebourg - 75116 Paris - Téléphone : 01 44 05 77 21 - Télécopie : 01 44 05 77 80
Bordeaux - Lille - Lyon - Marseille - Montpellier - Nantes - Strasbourg - Toulouse

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

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

- Retraite
 Frais de santé
 Décès-Incapacité-Invalidité
 Epargne Salariale

CFDT 11/97

Entreprise

Nom Prénom

Adresse Tél.

S'OPPOSER AU SABOTAGE DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

EDITORIAL

C'était donc bien ça ! Les intentions de l'UIMM étaient bien celles que nous lui avons prêtées.

Rechercher un accord de branche pour neutraliser les effets de la loi sur les 35 heures. Et quel accord ! En effet même si le contenu n'a pas été abordé officiellement au cours de la réunion paritaire du 2 juin, nous connaissons les objectifs de l'UIMM :

- contingent annuel d'heures supplémentaires de 282 H ou 318 H (les 4 heures de 35 à 39 H X 47 semaines = 188 auxquelles s'ajoute le contingent actuel de 94 H ou le contingent égal de 130 H).

- calcul annuel du temps de travail sur une base de 47 semaines de 35h au lieu de 45,5 semaines actuellement, ce qui revient à faire travailler ou récupérer les jours fériés,

- création d'un forfait " tous horaires " pour les salariés au-dessus de 240 000 F par an sans référence à un horaire,

- mise en place d'un forfait avec une base horaire non connue à ce jour, susceptible d'être annualisée, qui concernerait une grande partie des techniciens et certains ouvriers professionnels.

Des objectifs totalement inconciliables avec ceux de la fédération pour qui l'accord de branche doit se situer dans le contexte de la loi d'incitation et d'orientation à la RTT. C'est-à-dire un accord qui favorise la mise en œuvre de la loi et qui en optimise les effets par :

- des incitations à la RTT propres à la branche,

- un accès direct aux aides financières pour les entreprises de moins de 50 salariés,

- des garanties collectives et des contreparties pour les salariés face aux différents systèmes d'organisation du travail,

- la faisabilité de conclure des accords dans les entreprises dépourvues d'organisations syndicales,

- des modalités de suivi et de bilan.

Suite à " l'échange de vues " que constituait la réunion paritaire du 2 juin c'est donc le 30 juin que se tiendra la première séance de négociation.

Après consultation des syndicats, il a été décidé de marquer le coup à cette occasion par un appel fédéral à un arrêt de travail d'une heure dans l'ensemble de la métallurgie. Chaque militant a maintenant la responsabilité de la réussite de cette action. Devant l'insuffisance de sensibilisation de nombreux salariés, devant les difficultés liées aux attitudes incertaines des autres organisations syndicales, chaque militant doit pleinement utiliser les quelques jours qui nous séparent du 30 juin pour aller au débat avec les salariés et les convaincre de participer à cette initiative.

Il s'agit donc dans un premier temps de s'opposer à la conclusion d'un accord qui par son caractère normatif réduirait fortement les possibilités de la négociation dans les entreprises.

Nous n'avons pas le droit de manquer ce rendez-vous ■

BULLETIN DU MILITANT FGMM - CFDT

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

Directeur de la
publication :
Bernard ROUSSELET

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

Abonnement :
285 F par an

C.P.A.P. N° 636 D73
2/1 163

DE DIETRICH

L'ACTIVITE FERROVIAIRE INTÉGRÉ A GEC ALSTHOM

TRANSPORT : A QUEL PRIX ?

Jusqu'à ces dernières années, l'industrie ferroviaire française, comme dans les autres grands pays ferroviaires, s'intégrait dans un système ferroviaire national fermé et dont la SNCF était le pivot (client /opérateur unique, concepteur, financeur...). Dans ce secteur de marché essentiellement public, les contraintes d'équilibre et d'économies budgétaires ont remis en cause ce schéma ; parfois très radicalement comme en Angleterre où l'on a assisté à une privatisation brutale et totale; dans d'autres cas de façon moins idéologique, comme en Allemagne ou en France, avec la séparation entre infrastructures et exploitation, dans l'objectif en France de ne plus faire supporter à la SNCF le poids très lourd des constructions de nouvelles lignes contribuant largement à son endettement vertigineux.

Les autorités publiques se soucient traditionnellement des réseaux ferroviaires et la construction européenne a renforcé cette nécessité de communication et de transport entre pays membres. Plusieurs directives et un livre blanc en 1996 en attestent, face à la saturation et aux coûts induits des transports routiers, et sous la pression des contraintes environnementales et économiques. Paradoxalement, c'est au moment où une volonté publique forte s'exprime pour un rééquilibrage favorable au rail et où des moyens sont pris en ce sens, (voire annulation de la dette SNCF, et projet TGV EST en France), que les industries ferroviaires sont confrontées à une baisse importante de leurs commandes. Alors même que la reprise d'activité des industries lourdes relance le fret, en France il est clair que les niveaux de commandes de la SNCF sont au

plus bas, et cela encore pour quelques années, compte tenu de l'opération d'abaissement des coûts dans laquelle elle s'est lancée pour revenir à l'équilibre.

L'INDUSTRIE FERROVIAIRE EN RESTRUCTURATION

Tout cela a des conséquences directes et importantes sur les constructeurs qui redéfinissent leur stratégie en s'ouvrant de nouveaux marchés, de nouveaux clients, notamment à l'exportation vers des zones en expansion ferroviaire (Asie notamment). Les produits eux aussi évoluent : modularisation, standardisation des composants, plus grande rusticité, prix très tirés... à côté de matériel qui restent plus élaborés : TGV pendulaires. Des nouveaux clients qui contrairement aux sociétés ferroviaires nationales ne se sentent pas contraints de prioriser les constructeurs nationaux. Ceux-ci adoptant, pour des raisons de coûts, la même attitude à l'égard de leurs équipementiers et sous-traitants qui se trouvent ainsi exposés et dépourvus de la "protection" qu'assuraient les systèmes nationaux.

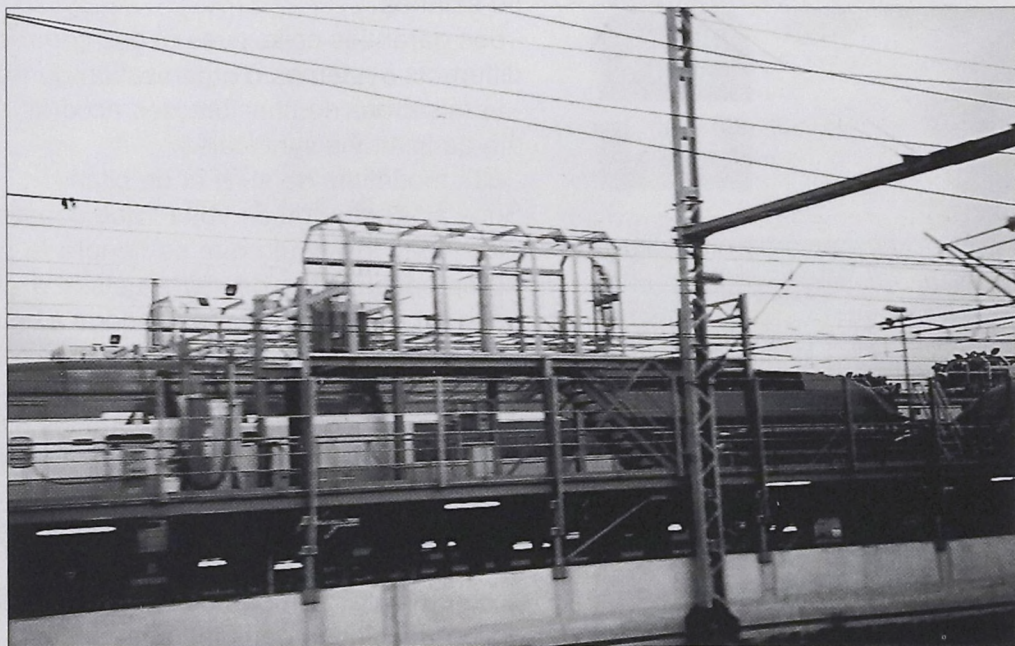
Cette situation a également conduit à une plus grande concentration, ainsi

qu'à des rachats de sociétés étrangères pour être présents sur les marchés locaux sans compter aussi l'orientation des grands constructeurs vers une capacité d'offre globale : financement, conception, construction, système, infrastructures, maintenance, exploitation, rétrocession à terme.

DE DIETRICH FERROVIAIRE DANS LA TOURMENTE

C'est bien ce contexte général qui place De Dietrich Ferroviaire dans une situation extrêmement précaire quant à son avenir et qui a amené la Direction à demander à GEC ALSTHOM Transport (GAT), son absorption pure et simple. Il faut dire que le groupe De Dietrich s'est séparé de sa division financière il y a quelques années dans des conditions qui l'ont placée dans une grande fragilité financière de commerciale, et sous la dépendance de GAT (actionnaire direct à 17,5 %, principal donneur d'ordre, garant financier). De plus, le carnet de commandes de DDF est en chute.

Si GAT est prêt à l'intégration de DDF, c'est qu'elle viendrait renforcer sa position dans le secteur des autorails où sa filiale allemande LHB est spé-



Pour les salariés de De Dietrich, ce n'est pas le TGV de l'emploi...

cialisée et travaille déjà avec DDF. De plus GAT verrait mal que DDF se tourne vers un constructeur étranger.

LA CFDT, DDF DANS L'ACTION

Mais c'est une restructuration draconienne imposée par GAT qui conditionne cette reprise. L'effectif actuel de 740 personnes doit être ramené à 550 en avril 1999, et 450 en juin 2000. Depuis plusieurs semaines la CFDT - DDF et les autres organisations CGT, FO, CFTC, CGT se sont donc engagées dans une série d'actions pour obtenir un déblocage de commandes de la SNCF, et pour que s'ouvre des négociations sérieuses sur :

- la RTT à 35 h
- une dérogation pour des mesures d'âge
- une formation professionnelle interne et externe.

UN PROBLEME DE FOND EST POSE

Les enjeux d'une politique des transports sont importants :

- satisfaction et service aux usagers
- respect de l'environnement
- développement et échanges économiques.

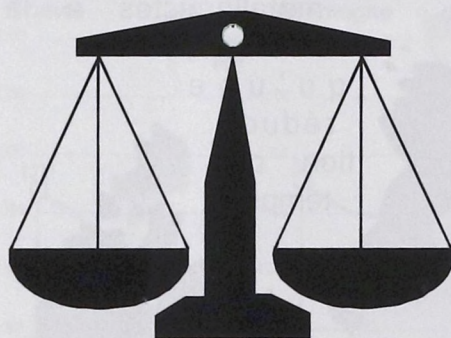
Ils justifient et nécessitent pleinement l'existence d'une politique publique cohérente et à tous les niveaux : régional, national, européen. Ils impliquent l'existence d'une industrie ferroviaire capable de répondre aux besoins, tant en quantité qu'en qualité.

En même temps l'industrie ferroviaire européenne est puissante et très présente dans le monde. Elle doit conserver et améliorer cette position, condition de sa pérennité face à l'émergence de grands concurrents.

L'adaptation des systèmes nationaux doit donc se faire pour répondre aux contraintes financières actuelles mais également et surtout aux enjeux ainsi posés. Une société nationale comme la SNCF doit dans ce cadre avoir le souci de l'avenir de ses partenaires que sont les constructeurs ■

JURIDIQUE

Le service juridique fédéral a été alerté par plusieurs équipes syndicales d'une modification opérée par de nombreux employeurs de la métallurgie dans le mode de calcul des allocations complémentaires aux indemnités journalières de la Sécurité sociale suite à l'assujettissement de ces indemnités à la CRDS et à la CSG.



Attention!

Les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale, en principe, ne sont pas soumises à cotisations de Sécurité sociale. Toutefois, depuis 1996, les indemnités journalières de la Sécurité sociale entrent dans le champ d'application élargi de la CRDS et de la CSG. Cet assujettissement se traduit, par conséquent, par une baisse du montant des indemnités journalières.

Ainsi, désormais, les salariés reçoivent, soit de l'organisme de Sécurité sociale, soit de leur employeur (en cas de subrogation), une indemnité journalière nette de la CRDS et de la CSG.

Mais, certains employeurs de la métallurgie, au lieu de partir du montant de cette indemnité journalière nette de la CRDS et de la CSG versée par les organismes de Sécurité sociale pour calculer le montant des allocations complémentaires qu'ils doivent verser aux salariés, partent du montant brut de cette indemnité journalière !

Exemple chiffré : soit un salaire net de 7139,50 francs. Le salarié a été

absent pendant 25 jours ce qui correspond à l'octroi d'une indemnité journalière brute de Sécurité sociale de 6891,64 francs. La soumission de cette indemnité à la CRDS et à la CSG la ramène à 6429,90 francs. Le salarié perçoit donc une indemnité journalière nette de Sécurité sociale de 6429,90 francs.

Pour calculer le montant des allocations complémentaires qu'il doit verser, l'employeur part du salaire net (7139,50 francs) auquel il retranche l'indemnité journalière brute de Sécurité sociale de 6891,64 francs au lieu de retrancher l'indemnité journalière nette de Sécurité sociale de 6429,90 francs.

Le montant des allocations complémentaires versé par l'employeur est donc de 247,84 francs (7139,50 - 6891,64) au lieu de 709,60 francs (7139,50 - 6429,90).

Les employeurs considèrent qu'ils n'ont pas à compenser l'instauration de ces deux contributions.

Concrètement, les salariés concernés subissent une perte importante de leur rémunération nette pendant leur arrêt de travail ce qui constitue une violation des dispositions des accords nationaux applicables dans la métallurgie (article 7 de l'accord national sur la mensualisation du personnel ouvrier dans la branche de la métallurgie et article 16 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie) lesquels sont eux-mêmes relayés par les conventions collectives territoriales.

La CFDT Renault Véhicules Industriels, la CFDT Bertrand Faure et l'Union Mimes Métaux LYDA ont déjà saisi le service juridique fédéral de cet important problème. Il semblerait que les employeurs concernés agissent sur directives claires et précises à ce sujet de leur chambre patronale et donc de l'UIMM !

La Fédération vous demande de lui faire remonter tous les cas identiques dont vous pouvez avoir connaissance. Cet épineux dossier sera abordé lors de la prochaine réunion du Bureau Fédéral afin d'envisager quelle meilleure action au niveau national ■

EUROPE :

La Fédération Européenne des Métallurgistes (FEM), se penche sur le temps de travail des salariés des pays

Depuis de longs mois déjà, la Fédération européenne des métallurgistes prépare une initiative sur le temps de travail. Celle-ci s'inscrit dans la démarche adoptée par la FEM depuis son dernier congrès à Vienne en juin 1995 de contribuer de manière positive au processus d'intégration européenne en renforçant la coordination des négociations collectives.

Le thème du temps de travail, n'est pas un choix anodin. En effet, les organisations syndicales inscrivent leurs actions dans un contexte national et européen où les problèmes d'emploi dominent avec 16,5 millions de chômeurs et un taux de chômage dans l'Union européenne de 10,9 %.

Depuis de nombreuses années déjà, la réduction du temps de travail tient une place de premier plan dans les revendications mises en avant par le syndicalisme européen. A l'instar de la Confédération européen-

ne des syndicats, la CES, la Fédération européenne des métallurgistes a la conviction qu'une réduction du temps



de travail généralisée sera un outil indispensable pour garantir des emplois et en créer ainsi que pour améliorer les conditions de vie et de travail des salariés. Elle accorde donc à la RTT une place majeure parmi d'autres instruments à orienter en faveur de l'emploi comme la coordination des politiques économiques et d'emploi, une politique industrielle active accompagnée d'investissements d'infrastructure,

la fiscalité ou la formation professionnelle.

La FEM affiche donc sa détermination à faire du temps de travail et de sa réduction une des tâches prioritaires de la négociation collective et veut s'employer par le biais de ses organisations affiliées à amener les employeurs à négocier malgré leur hostilité clairement affichée. A l'heure où l'Euro va devenir une réalité, il semble évident que le processus d'intégration européenne doive encore se renforcer et que les marges de manoeuvre au

niveau national se soient déjà réduites. Dans ce contexte les succès

ou les échecs de la politique conventionnelle peuvent se trouver au centre d'une nouvelle concurrence à l'intérieur même de l'Europe. Il deviendra alors nécessaire d'améliorer notre coordination et de mettre en place des normes européennes communes afin de garantir que le temps de travail ne devienne pas l'objet de cette concurrence.

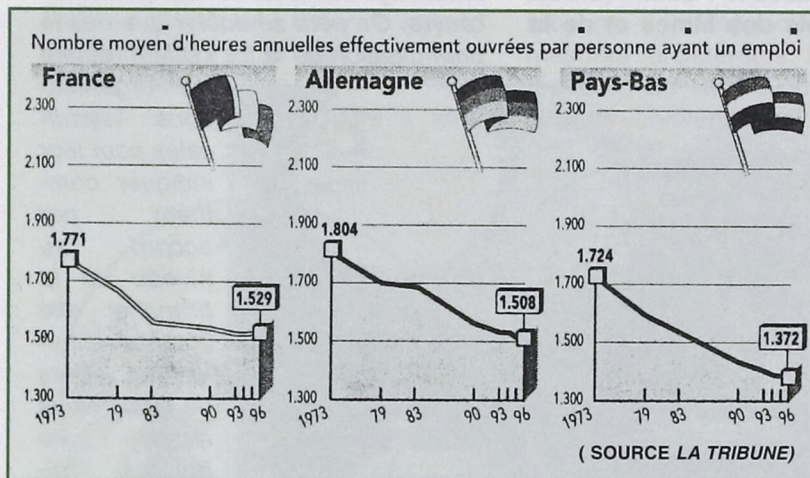
C'est une des raisons majeures qui fonde l'adoption par la FEM et ses organisations affiliées d'une charte sur le temps de travail. Nous partons tous de situations différentes, entre la métallurgie allemande qui a une longueur d'avance, la France qui vient d'adopter une loi d'incitation à la Réduction du temps de travail pour parvenir aux 35 H en l'an 2 000, l'Italie qui s'apprête à faire de même, ou des pays de l'Europe du Sud comme l'Espagne, le Portugal ou la Grèce ou les pays de l'Europe de l'Est, les écarts sont parfois importants. Néanmoins la FEM et ses organisations s'engagent à essayer d'obtenir une réduction du temps de travail actuel. L'objectif européen affiché est celui des 35 heures hebdomadaires ou d'une durée annuelle équivalente en essayant de garantir une compensation salariale à la réduction du temps de travail. Il s'agit par là également de viser à obtenir des réductions du temps de travail qui soient créatrices d'emplois et qui garantissent une amélioration des conditions d'emplois.

C'est dans cet esprit que la charte sur le temps de travail définit une norme européenne commune qui vaut pour l'ensemble des négociations qui seront conduites dans les différents pays et qui doit permettre de contrecarrer les velléités patronales de faire des conditions d'emploi un objet de concurrence et de nivellement vers le bas. Cette norme commune européenne est fixée au

maximum de 1 750 heures annuelles. Avec le souci de parvenir à une réduction effective du temps de travail, elle est assortie d'une volonté de ne pas augmenter les heures supplémentaires voire de les limiter. Priorité est donnée à la récupération des heures supplémentaires et à leur compen-

bien sombres. Si nous partageons pleinement les objectifs que s'assigne cette charte, nous pouvons difficilement dire aujourd'hui que les bases d'un accord sont réunies pour atteindre une telle perspective alors que les demandes patronales visent à s'exonérer de tout impact de la réduction de

travail par l'augmentation des heures supplémentaires, l'extension du forfait et de la flexibilité sans



sation en temps majoré ou en rémunération. Néanmoins compte tenu des pratiques et tendances actuelles, une norme réaliste a été arrêtée qui consiste à limiter à 100 heures par an les heures supplémentaires non récupérées. En parallèle à ces normes quantitatives qui doivent constituer des points de repères voire des garde-fous par les négociations, l'introduction de la flexibilité dans le temps de travail doit faire l'objet d'une négociation et ne pas contrecarrer l'objectif global de réduction du temps de travail.

On le voit l'adoption d'une telle charte nous renvoie à notre propre actualité où des négociations débutent dans la métallurgie et les autres branches de la fédération sous des auspices

contreparties.

Les objectifs que nous nous sommes fixés pour pérenniser la politique contractuelle, donner une impulsion pour favoriser un mouvement général de réduction du temps de travail créateur d'emplois, faire en sorte qu'un maximum d'entreprises ouvre des négociations, encadrer ces négociations afin d'éviter les distorsions de toutes natures et fixer des contreparties pour les salariés face aux différents systèmes d'organisation du travail sont tout à fait conciliables avec les normes que nous avons adoptées à la FEM. Gageons que toutes les organisations affiliées à la FEM sauront se sentir engagées par les normes européennes communes que nous avons ensemble adoptées ■

FRANCE :

NEGOCIATION DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LA METALLURGIE. La FGMM CFDT appelle à un arrêt de travail d'une heure le 30 juin 1998, date de la première réunion de négociation.

Le 12 mai 1998, Robert BONNAND secrétaire général de la FGMM s'adressait en ces termes aux 4000 militants CFDT rassemblés devant l'UIMM (Union des Industriels des Mines et de la Métallurgie).



Les "Métallos" devant l'UIMM le 12 mai 1998

"Il y a 7 mois, le 10 octobre 1997, nous étions là. La Fédération des Mines et de la Métallurgie CFDT avait également appelé à une manifestation. C'était le jour de la conférence nationale pour l'emploi.

A cette époque l'UIMM avait sorti l'artillerie lourde contre cette conférence et plus particulièrement contre la Réduction du temps de travail. Elle était dans la phase d'opposition à l'adoption d'une loi sur la Réduction du temps de travail. Pendant ces sept mois, elle n'a d'ailleurs pas relâché la pression. Elle a utilisé tous les moyens allant de la bêtise à la mauvaise foi. Elle est même allée jusqu'à endosser le costume du patronat le plus réactionnaire avec le blocage des salaires minis. Si nous avions voulu répondre coups pour coups nous aurions dû appeler à une manifestation toutes les semaines.

Depuis quelques semaines l'UIMM est passé à une autre phase. Devant l'inefficacité de son action contre l'adoption de la loi, l'UIMM veut maintenant agir sur le terrain de sa mise en œuvre. On peut se douter que dès la promulgation de la loi, l'UIMM réunira les organisations syndicales pour leur indiquer comment par accord au niveau de la branche elle compte annuler les effets de la loi. Nous avons de bonnes raisons de penser qu'il s'agit du scénario retenu.

Rappelons nous, l'UIMM n'en est pas à son premier coup d'es-sai. En effet à la suite de l'accord interprofessionnel du 31 octobre 95, elle était parvenue avec le mémorable accord du 7 mai 96 à saboter les dispositions qui permettaient à la réduction du temps de travail d'avoir un effet positif sur l'emploi et sur les conditions de vie des salariés. Surprenante, cette subite frénésie de négociation alors que l'UIMM s'y est refusée pendant des années. Il faut dire que l'UIMM a une conception bien particulière de la politique contractuelle. Pendant une longue période, elle refuse toute négociation laissant le champ libre au législateur. Ensuite, non seulement, elle s'insurge contre les interventions intempestives de l'État mais toute négociation doit avoir pour objectif de contourner la loi, avec chantage à la dénonciation des conventions collectives à la clé. La totale.

Mais la ficelle est un peu grosse. Personne ne sera dupe que le chantage à la dénonciation des conventions collectives a pour objet principal de permettre une autojustification à ceux qui se sont intronisés champions d'une politique contractuelle à la baisse. L'UIMM doit savoir que la FGMM - CFDT ne sacrifiera ni l'emploi ni les conditions de vie et de travail des salariés sur l'autel d'une pseudo politique conventionnelle. A quoi peut bien servir un accord s'il est plus mauvais que la loi ?

Notre conception du syndicalisme nous conduit naturellement à préférer une démarche contractuelle mais il ne s'agit pas d'un dogme. Nous proposons même d'opposer notre pragmatisme au dogmatisme de l'UIMM. Ainsi nous nous en tenons au nouveau contexte législatif. Il n'est donc pas question d'augmenter le contingent d'heures supplémentaires. Il n'est pas question non plus d'amplifier les piteuses dispositions de l'accord du 7 mai 96 relatives à l'annualisation et à la flexibilité. Il n'est enfin pas question de l'extension de la notion et de la pratique du forfait.

Que dit la loi ? Pendant 18 mois la loi permet de négocier la réduction du temps de travail avec des aides financières et des obligations d'emploi. Si une négociation doit s'ouvrir avec l'UIMM c'est là dessus qu'elle doit porter.

Pour la FGMM - CFDT une négociation au niveau de la branche n'a de sens que si elle vise à impulser un mouvement de réduction du temps de travail favorable à l'emploi. C'est la seule façon qu'aucune entreprise de la métallurgie ne s'exonère de sa contribution à l'amélioration de la situation de l'emploi par la réduction du temps de travail. Une négociation de branche doit ensuite avoir pour objet d'encadrer les négociations

dans les entreprises pour éviter les disparités entre les salariés. Cela concerne en particulier l'horaire conventionnel avec l'objectif des 32 heures, la limitation et la récupération des heures supplémentaires, les limites et les contreparties aux contraintes d'aménagement du temps de travail, les nouvelles garanties pour favoriser le temps partiel choisi, l'ARPE et les préretraites progressives.

A l'évidence cette vision n'est pas celle de l'UIMM. Le 10 octobre dernier je disais ici même que la confrontation avec le patronat serait inévitable. Nous y sommes. L'urgence pour les semaines qui viennent c'est de rendre impossible un accord qui aurait pour objectif de saboter les mesures d'incitation à la création d'emploi par la réduction du temps de travail. En ce sens la journée d'aujourd'hui constitue une étape importante. Pour autant vous savez bien que ce ne sera pas suffisant. Dans les prochains jours l'implication du plus grand nombre possible de salariés sera indispensable. Dès demain dans chaque entreprise nous devons engager un travail d'information et de sensibilisation sur le mauvais coup qui se prépare. Un mauvais coup qui aurait des conséquences lourdes pour les négociations dans les entreprises et qui supposerait que l'UIMM dispose d'un minimum de connivences. On peut craindre que sous couvert de sauvegarder la politique contractuelle certaines organisations s'appêtent à jouer ce rôle. L'accord du 7 mai 96 témoigne, que dans ce domaine, nous ne sommes pas à l'abri du pire. Devant de telles perspectives nous devons nous préparer à appeler les salariés à l'action y compris par des arrêts de travail en espérant l'implication d'autres fédérations de la métallurgie.

Pour conclure je tiens au nom de la fédération des Mines et de la Métallurgie CFDT à vous remercier pour votre participation à ce rassemblement. Il appartient à chacun d'entre nous de contribuer à créer un rapport de forces digne du défi que nous devons relever."

A vous de juger si l'UIMM a tenu



compte de notre détermination au vu des derniers développements de la situation.

Une mascarade au service d'une véritable machine de guerre.

L'UIMM a convoqué le mardi 2 juin 98 l'ensemble des fédérations syndicales de la métallurgie pour un échange de vues suite à l'adoption de la loi Aubry.

L'échange de vues s'est transformé en une véritable mascarade et répartition des rôles entre l'UIMM, FO et la CGC

L'UIMM dans sa première intervention a clairement affiché son hostilité à toute réduction du temps de travail et a réaffirmé que la loi est mauvaise

dans sa conception et dans ses conséquences. Mais elle existe, il faut donc trouver des moyens pour que la RTT ne remette pas en cause la compétitivité des entreprises. Deux moyens : la négociation ou des mesures unilatérales telles que la réduction de salaire ou la dénonciation de conventions collectives ou d'accords nationaux. Pour l'instant elle privilégie la voie de négociation d'un accord de branche afin de neutraliser les effets de la loi Aubry qu'elle juge néfastes.

La CFE CGC qui se veut être très pragmatique, est pour une

négociation et sa priorité principale est l'emploi. Elle souligne qu'en dehors même de la loi divers problèmes restent en suspens : le rôle de l'encadrement, la notion de forfait et refuse la poursuite des distorsions du temps de travail entre les différentes catégories de salariés.

FO Métallurgie est également pour une négociation. Seul moyen pour elle de préserver les conventions collectives. Elle souligne que depuis l'accord national de 1982 "on a fait du bon travail "et devant la baisse de la durée légale les accords doivent être revus. Pour cela l'UIMM doit afficher clairement sa volonté de défendre les conventions collectives et son attachement à la politique contractuelle. Dans ce sens elle demande d'ouvrir des négociations sur les minima et propose un relèvement de 1% sur les

TEG ainsi que l'extension de l'ARPE et demande que le problème du forfait soit abordé.

La FGMM CFDT a d'abord rappelé que la situation économique plus favorable, les négociations dans un certain nombre d'entreprises y compris sur le temps de travail contrastaient avec le discours de l'UIMM agitant la RTT comme un épouvantail et se disposant à négocier pour éviter les effets de la loi sur les 35 heures dans les entreprises.

Il s'agit au contraire pour la FGMM de pérenniser la politique contractuelle, de favoriser une RTT favorable à l'emploi, RTT pas forcément limitée à 35 heures.

Le rôle d'une négociation de branche dans le cadre de la loi d'incitation doit encadrer les négociations d'entreprise, prévoir le suivi, le bilan des accords conclus à tous les niveaux. **C'est aussi au niveau de la branche qu'il faut fixer les contreparties aux diverses formes d'organisation du travail, envisager des incitations complémentaires à la RTT, concrétiser un accord de branche nécessaire à l'octroi des aides à la RTT pour les entreprises de moins de 50, encadrer les dispositifs du mandat pour les entreprises dépourvues de représentation syndicale.**

La FGMM rappelle enfin ses objectifs en ce qui concerne l'emploi des jeunes et l'extension de l'ARPE. C'est l'effet sur l'emploi, les conditions de vie et de travail des salariés qui constitueront les repères

de la FGMM dans le cadre des négociations à venir.

La CFTC et la FTM CGT ont développé un discours général et rappelé quelques exigences autour de l'emploi et les conditions de vie et de travail des salariés.

LA TENEUR DU "PACTE" UIMM - FO.

(Informations non communiquées en réunion, reprises par la presse)!

En recoupant nos sources il semble que pour les réunions à venir, les propositions de l'UIMM seront les suivantes :

- un contingent d'heures supplémentaires de 318 H;
- un forfait tous horaires pour les salariés au dessus de 240 000F annuel sans référence à un horaire;
- un forfait avec une base horaire non connue à ce jour pourrait concerner une bonne partie des techniciens et certains ouvriers professionnels;
- un calcul du temps de travail sur 47 semaines au lieu de 45,5 semaines actuelles ce qui reviendrait à faire travailler ou récupérer les jours fériés.

Après une suspension de séance l'UIMM dit avoir bien noté la volonté commune de négocier au niveau de la branche. Reste à préciser l'objet de la négociation. Pour l'UIMM s'il est bien clair qu'elle ne souhaite pas dénoncer les conventions collectives, elle ne

l'exclut pas en cas d'impossibilité de conclure un accord. Un accord dont l'objet essentiel est de parvenir à neutraliser les effets de la loi et de la rendre selon elle applicable dans les entreprises.

Elle a ensuite insisté pour définir un calendrier de négociations avant la fin de juillet:

Les dates retenues : le 30 juin, le 16 juillet, le 23 juillet 1998 ■

Texte de la motion fédérale de la FGMM CFDT .

Aux Directions d'Entreprises

Aux Chambres Patronales de la Métallurgie

La FGMM CFDT appelle ce jour les salariés de la métallurgie à une heure d'arrêt de travail pour manifester leur opposition à la volonté de l'UIMM de neutraliser la loi sur les 35 Heures.

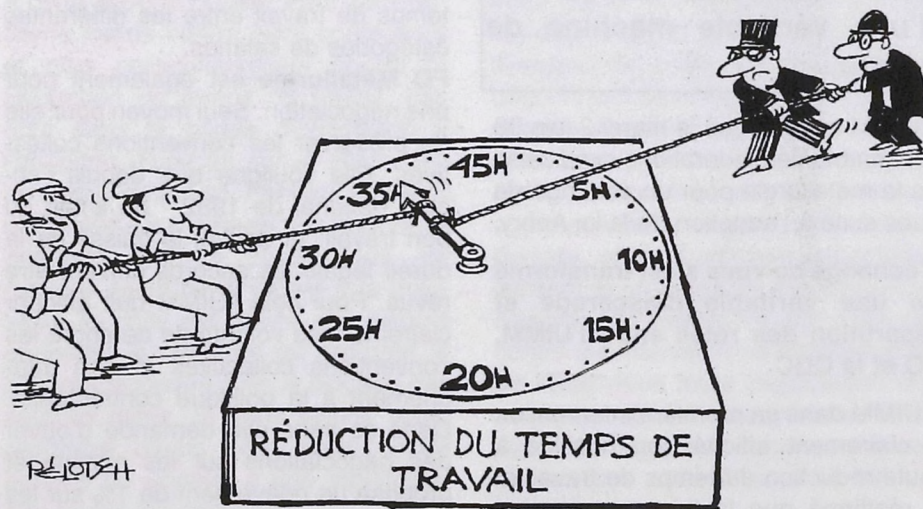
Les salariés de la métallurgie refusent :

- l'augmentation des heures supplémentaires
- l'extension de la notion et de la pratique du forfait
- le travail ou la récupération des jours fériés
- le chantage à la dénonciation des conventions collectives et le blocage des salaires minima

Ils exigent :

- un accord de branche qui favorise une réduction massive du temps de travail créatrice d'emplois et qui encadre les négociations d'entreprise
- des garanties collectives qui améliorent leurs conditions de vie et de travail

Le 30 juin 1998



SEMINAIRE EUROPEEN POUR UNE VINGTAINNE DE JEUNES METALLURGISTES .

Du 27 avril au 02 mai 1998, la Rochelle a accueilli un séminaire d'une vingtaine de Jeunes responsables syndicaux CFDT des régions Poitou-Charentes, Anjou - Vendée et Limousin pour la France, de la FIM-CISL Turin pour l'Italie et d'IG METALL Basse-Saxe pour l'Allemagne. Une première pour la FGMM qui a organisé cette rencontre européenne .

Ces jeunes élus, issus d'entreprises sous-traitantes et équipementiers de l'automobile ont échangé tout au long de la semaine sur les réalités syndicales, sociales et économiques de leurs entreprises respectives.

Les discussions ont porté sur l'histoire syndicale et les systèmes de relations sociales dans les trois pays, l'analyse du chômage des jeunes et les réponses syndicales proposées, les systèmes d'enseignement et de formation professionnelle sans oublier la comparaison des temps de travail et la flexibilité. Un débat sur la RTT (Réduction du Temps de Travail) était aussi au menu !

Ce séminaire a permis de vérifier que l'Europe industrielle et économique existe. En effet l'ensemble des entreprises représentées ont des établissements dans différents pays de l'UE (Union Européenne) ou, au minimum, des actionnaires étrangers.

Cette réalité est particulièrement patente dans le secteur automobile. Elle a même tendance à se développer.

Les problèmes rencontrés par les jeunes des trois pays représentés sont globalement semblables .

Ils portent essentiellement sur les nouvelles organisations du travail et la nécessité de former les salariés, surtout les moins qualifiés mais aussi sur le développement de la flexibilité soit journalière voire, hebdomadaire ou annuelle. Le développement important de la précarité (Contrats à Durée Déterminée, intérim) est préoccupant.

Lors de leur séjour, ces jeunes syndicalistes ont visité l'entreprise VALEO à Châtelleraut et rencontré les militants de la SSE CFDT. Ils ont comparé leurs pratiques et leurs fonctionnements syndical de terrain.

A l'occasion des manifestations du 1er mai, ils ont débattu du racisme et la xénophobie dans les entreprises avec les militants CFDT de la Région, de la Fédération et de la Confédération.

Un dîner dansant en compagnie des militants CFDT des Deux-Sèvres a servi de cadre à un échange sur le développement syndical dans les PME.

Que ce soit en Allemagne, en Italie ou en France, il est difficile de prendre en compte les problèmes des salariés de ces entreprises dans lesquelles la syndicalisation est faible.

Ce problème, sérieux, n'a pas altéré la bonne humeur des participants .

Ces jeunes militants souhaitent poursuivre des échanges, à leurs yeux indispensables, pour mieux appréhender l'évolution de la société. Il caressent aussi l'espoir d'être un jour réunis dans une véritable fédération européenne de la métallurgie capable de prendre en compte les problèmes sociaux nés de la construction de l'Europe économique ■



les participants au premier séminaire organisé par la FGMM pour de jeunes métallurgistes européens.

L'UMM AQUITAINE SE REUNIT EN CONGRÈS PUIS EN A.G. LE 24 AVRIL 1998 À SAUMÉJAN (47)

Le dernier congrès de l'UMM Aquitaine remontait à 1980. Soucieuse de transparence, l'équipe qui anime l'UMMA (Union Mines Métaux d'Aquitaine), a convoqué, pour le 24 avril 1998, un congrès des syndicats qui la composent afin de mettre à jour les statuts datant de 25 ans, établis lors de la création de l'UMMA.



Pour donner plus de souplesse à nos débats, après adoption du règlement intérieur de la journée et des nouveaux statuts, nous avons transformé le congrès en Assemblée Générale. La décision a été prise à l'unanimité des mandats distribués.

La succession des animateurs de syndicats à la tribune et l'attribution prési-

dences tournantes pour les séances ont permis de présenter les différents responsables aux équipes.

Le déroulement de la journée était bâti de manière classique :

- **Le rapport d'activité des 3 dernières années**, présenté par Claude RONDEAU Secrétaire Général, a retracé l'histoire de l'UMMA et son cheminement conforme à la politique revendicative menée dans le cadre de la résolution générale de la FGMM, sur le développement et la syndicalisation et l'état général et financier de l'Union.

- **Intervention de l'ensemble des syndicats.**

- **Intervention des invités :**

Bernadette YOU pour la FGMM et Jean-Pierre BARTHE pour l'URI Aquitaine.

- **La Résolution d'orientation**

présentée par Daniel NIN, reprend les grandes lignes prioritaires suivantes :

* L'action revendicative avec une priorité : la RTT.

* Travail de fond dans la Commission Paritaire Régionale de l'Emploi

* La formation professionnelle

* La structuration : développement, formation syndicale, communication.

- **Réflexion - débat sur la RTT et l'Emploi**, animée par la FGMM.

- **Élection des membres du Conseil et du Bureau.**

Tout s'est déroulé dans un très bon climat.

Cette réunion nous a permis de mettre à l'honneur, notre ami Jean LARROQUET qui a oeuvré pendant ces 25 dernières années aux différents postes de responsabilité de l'UMMA et qui aujourd'hui prend sa retraite.

Jean, que la montre CFDT offerte à cette occasion mesure les heures d'une longue retraite bien mérité.

Cette journée de débats c'est terminée par le pot de l'amitié et la soirée s'est poursuivie par un lunch dans une ambiance musicale fort sympathique ■

Résultats des votes :

- **Rapport d'Activités adopté par 88,58% des mandats**

- **Résolution d'Orientation adoptée par 72,28% des mandats.**

L'INTER CFDT "VALÉO" EN REFLEXION A CHATELLERAULT LES 24 ET 25 MARS 1998

Les 24 et 25 mars à Châtellerault les militants CFDT du groupe Valéo se sont réunis en Inter afin de faire le bilan de l'année 1997 et déterminer les axes prioritaires de travail pour 1998. Le groupe Valéo est le premier équipementier automobile français, son P.D.G. Noël GOUTARD a été élu l'homme de l'année 1997 par le journal *l'Automobile*. L'actionnaire principal de Valéo est le groupe CGPI dont le P.D.G. n'est autre que Monsieur Ernest Antoine SELLIERE, Président du CNPF.

Le groupe est constitué de sociétés distinctes chacune étant spécialisée dans une branche d'activité (thermique moteur, éclairage ...). Ce cloisement contraint la CFDT à se structurer et se coordonner au niveau du groupe.

48 militants CFDT du groupe assistaient à cette coordination. Ils repré-

sentent 15 des 19 établissements français où la CFDT est implantée. 9 des 10 branches d'activité du groupe étaient présentes.

Un tour de table, a mis en évidence les choix de la direction : des embauches chez les cadres, utilisation à l'extrême des contrats précaires et des heures supplémentaires. Dans le même temps, refus des embauches en production.

Dans certains établissements, 50 % du personnel de production est en emploi précaire et la durée hebdomadaire atteint parfois 47 heures pour le personnel au forfait!

La CFDT a donc décidé une action au niveau du groupe pour mettre en cause les heures supplémentaires et la forfaitisation. Au cours de ces deux jours trois ateliers de travail ont été constitués.

- l'un sur la réduction du temps de travail créatrice d'emploi, le deuxième sur le rôle des DSC et le troisième sur le fonctionnement de l'inter et la participation de la CFDT "Valéo" au bureau de la branche automobile de la Fédération..

Deux autres points ont aussi été abordés. Il s'agit de l'utilisation de l'amiante en production et comme matériaux d'isolation et de l'état des négociations en cours pour la mise en place du Comité Européen ■





groupe cri

Des atouts majeurs pour une protection sociale performante

Le GROUPE CRI constitue un pôle d'intervention complet en matière de rémunération différée et d'épargne individuelle.

C'est un groupe indépendant, géré paritairement, qui représente 24 milliards de francs en gestion. Il concerne 120 000 entreprises de secteurs très diversifiés, 1 400 000 salariés et 700 000 retraités.

Avec 19 implantations régionales, il est présent sur tout le territoire national.

LE GROUPE CRI SUR INTERNET

Informez-vous à tout moment sur les activités, les services, les produits du GROUPE CRI. Calculez l'estimation personnalisée de votre retraite.

Pour vous connecter :

<http://www.groupe-cri.fr>

SIEGE SOCIAL :
50, route de la Reine - BP 85 - 92105 Boulogne-Billanourt Cedex
Téléphone : 01 46 84 36 36

RETRAITE COMPLEMENTAIRE

REGIME ARRCO :

- CRI
- CRISA
- CRI-UNIRS
- CRIP
- CRIA
- IPSIE

REGIME AGIRC

- CARVAL
- IPCASMO

FONDS DE PENSION ET D'EPARGNE RETRAITE

- IREX
- IPRICAS
- CASUVAL

Retraite par capitalisation surcomplémentaire pour les salariés et les cadres supérieurs

PREVOYANCE

- CRI PREVOYANCE
- CRIA PREVOYANCE
- CAPREVAL
- CARCEL

Toutes les garanties de prévoyance pour les salariés et les entreprises

MUTUELLE

- CRI-MUT

Complémentaire santé pour les particuliers

EPARGNE SALARIALE

- INTER EXPANSION

Participation,
Intéressement,
Plan d'Epargne d'Entreprise
Plan d'Epargne Long Terme

ACTIVITES FINANCIERES ET D'ASSURANCE

- INTER INVESTISSEMENTS
- INTERVIE

Gestion de fonds de retraite, d'épargne d'entreprise et d'épargne individuelle.
Produits financiers, assurance-vie...

EN BREF ...

LICENCIEMENTS ABUSIFS A LA SAT LANNION

Confirmation du jugement des prud'hommes de Guingamp pour licenciement abusif en 1993.

Le jugement de la Cour d'Appel de Rennes vient de confirmer le jugement du Conseil des prud'hommes de Guingamp en date du 5 novembre 1996 concernant 10 salariés de la SAT LANNION licenciés en 1993 dans le cadre d'un licenciement économique suite à une réorganisation du travail.

Maître Crézé, avocat au barreau de Brest qui a défendu les salariés licenciés de la SAT LANNION, considère que c'est une décision importante car elle confirme l'obligation absolue des employeurs d'adapter leurs salariés aux évolutions technologiques plutôt que de les licencier pour en embaucher d'autres.

Par ailleurs, il souligne que ce jugement est de portée nationale car c'est la première fois qu'une entreprise est condamnée sur la base l'accord de 1987 signé dans la métallurgie.

Les ex-salariés de la SAT qui attendaient depuis longtemps cette décision recevront les sommes qui leur sont dues d'ici un à deux mois car la décision de la Cour d'Appel est exécutoire ■

SCHRADER :

après la fermeture, la CFDT poursuit la lutte pour l'emploi.

Bien que le juge du tribunal de Dijon ait prononcé la fermeture de l'usine Schrader le 10 mars 1998, il n'en a pas pour autant annulé la procédure initiée par la CFDT. Fort de cet élément, le syndicat poursuit son action et cela porte ses fruits. 35 ex-salariés de l'entreprise se sont retrouvés pour un "pot" organisé par la CFDT le 23 avril. Le 12 mai, 5 militants participaient avec leurs collègues de Bourgogne au rassemblement CFDT au stade Charléty à Paris.

Mais, fait plus important pour nous, la cellule de reclassement poursuit un travail déjà prometteur.

Deux mois après sa mise en place, 8 personnes ont retrouvé un emploi, 16 autres se sont rendues à des entretiens d'embauche et 12 formations ont été organisées ■

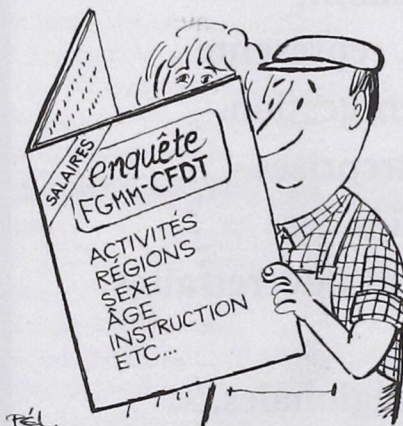
DESNOYERS :

les 147 salariés du site de Laigneville dans l'angoisse.

La société Desnoyer est une filiale du groupe MUELLER, deuxième producteur mondial de tubes en cuivre.

L'établissement de Laigneville (Oise) qui jusqu'en 1983 comptait 500 salariés n'en emploie plus que 147 aujourd'hui. Le spectre de la fermeture plane sur ce site. La CFDT, dans le cadre de l'intersyndicale, mène l'action pour empêcher cette cessation d'activité.

Le 8 juin dernier la manifestation des salariés de Desnoyers soutenus par des délégations de militants du bassin creillois a donné lieu à une opération "ville morte" organisée par les commerçants solidaires de cette initiative. Cette solidarité prouve l'importance de la poursuite d'une activité indus-



ENQUÊTE FÉDÉRALE SUR LES NÉGOCIATIONS SALARIALES 98.

Pour que cette enquête soit représentative, il faut que nous disposions d'un maximum d'informations! Dans cette optique, quelques conseils pratiques :

***Les questionnaires doivent être de retour à la Fédé le 30 juin 1998 dernier délai.**

***Ceux qui pour une raison quelconque auraient égaré leur questionnaire vierge, ne doivent pas hésiter à nous contacter;** notre stock est à leur disposition!

trielle dans ce canton de Picardie. Rappelons que le chômage atteint 13,8% de la population active de la région picarde (1,3 point de plus que la moyenne nationale). ■



Manifestation contre la fermeture du site le 8 juin 1998

RALSTON PURINA :

La direction voudrait "mettre une pile" aux salariés de Caudebec ! La CFDT et la CGT organisent la riposte.

Leader mondial sur le marché de la pile électrique sous les marques Energizer, Mazda, Ucar et Wonder, la multinationale RALSTON PURINA doit faire face à une forte concurrence en Europe.

Pour ne pas écorner ses profits le trust a décidé de délocaliser sa production de piles alcalines et salines en Indonésie, en république Tchèque et aux USA.

En France ce sont les sites de Caudebec et de Martot qui sont concernés par cette décision.

334 des 540 salariés de ces deux établissements sont menacés de licenciement. La CFDT mène l'action pour sauvegarder ces emplois avec le soutien de la population locale. ■



la CFDT appelle à manifester...

TRESORIER DU SYNDICAT.

PEU CONNUS, LES TRESORIERES DE SYNDICATS JOUENT UN RÔLE IMPORTANT DANS L'ORGANISATION, POUR MENER À BIEN LEUR MISSION, ILS SE FORMENT.

Neuf trésoriers de différents syndicats de la FGMM se sont réunis à Bierville les 26, 27, 28 et 29 mai 1998.

Ce premier séminaire, animé par André BIANEIS, Guy GOURLAIN (tous deux de la Confédération) et Dominique GILLIER (Secrétaire National trésorier de la FGMM), s'inscrit dans la mise en œuvre de la nouvelle Charte Financière et Informatique de la Confédération CFDT.

Après plusieurs années de développement du PAC (Prélèvement Automatique des Cotisations), de l'informatisation des syndicats (logiciel GESSY) et surtout d'augmentation du nombre de ses adhérents, il devenait indispensable pour la CFDT de former ses trésoriers à gérer ces évolutions. La CFDT, qui assoit son fonction-

confédéral a mis au point un module de formation destiné aux trésoriers de syndicat.

La FGMM, partie prenante de ce groupe, s'est proposée pour organiser la session initiale de cette nouvelle formation car pour nous, l'enjeu est important. Il s'agit de replacer le trésorier du syndicat au cœur de l'action et des instances du syndicat, d'en faire un responsable politique à part entière, intégré dans l'organisation et soutenu par l'équipe d'animation du syndicat.

Les stagiaires de la métallurgie, réduits au nombre de neuf après plusieurs défections de dernière minute, ont testé le programme de ce module.

La phase de présentation, réalisée sur la base d'un travail préparatoire, a mis en évidence la complexité et l'étendue des tâches du tré-

CONDUIRE LA POLITIQUE FINANCIERE DU SYNDICAT.

(outil pédagogique de formation des trésoriers de syndicats)

- * Clarifier et définir la fonction de trésorier de syndicat.
- * Intégrer la Charte Financière et Informatique Confédérale.
- * Intégrer les spécificités fédérales (pour la FGMM : presse fédérale, Somilor, budgets fédéral – dont le fond de développement-, souscriptions, adhésion des retraités ...)
- * Etablir un budget de syndicat.
- * Evaluer la responsabilité de trésorier de syndicat.
- * Définir des axes d'amélioration pour chacun.

sorier, et une sorte d'isolement pour certains d'entre eux.

Pour d'autres, l'intégration au sein de l'équipe syndicale a démontré un regain de considération et d'efficacité dans le cadre d'un travail partagé, réfléchi et organisé.

Quatre jours passés ensemble ont permis aux trésoriers d'échanger leurs expériences et de progresser ensemble sur le contenu de ce stage (**voir encadré**).

Les stagiaires évaluent ce stage comme très positif ce qui va permettre sa mise en œuvre pour l'ensemble des organisations CFDT dès 1999 ■



nement et son action sur le Syndicat, se devait de réfléchir sur les rôles technique et politique, les fonctions et missions des trésoriers.

Au terme de quelque mois de réflexion, un groupe de pilotage

Les trésoriers des syndicats de l'Aube, du Béarn, du Loiret, du Var, de l'Yonne, de l'Indre, de Caen, Nantes et Dijon.

"Le trésorier a un rôle politique et administratif. Il est garant de la solidarité dans l'application de la charte financière Confédérale et fédérale au niveau du syndicat; C'est un empêchement de tourner en rond." **les stagiaires**

Cycleurope :

RÉPRESSION SYNDICALE, mode d'emploi !

Si généralement le droit syndical est mieux reconnu, il y a encore des entreprises où l'élimination de la CFDT demeure l'objectif de certains patrons.

L'attitude de la direction de "Cycleurope", pour caricaturale qu'elle soit, montre que du chemin reste à faire pour un véritable dialogue social dans l'entreprise. La direction de Cycleurope a tout simplement tenté de licencier tous les militants CFDT pour être seul maître à bord.

Cycleurope emploie 560 salariés à Romilly sur Seine dans l'Aube. C'est en fait l'ancienne division "vélos" de Peugeot qui fabrique toujours des cycles.

Après des années difficiles et des baisses de salaire allant de 12 à 20 %, les résultats de l'entreprise deviennent bons.

Aussi, à l'appel de la CFDT et de la CGT, 90 % des salariés de production se mettent en grève le 2 avril dernier pour appuyer leur revendication :

- réintégration du 13ème mois supprimé l'année précédente,
- augmentation générale des salaires bloqués depuis 1995
- répartition plus égalitaire de l'intéressement.

La direction oppose une fin de non-recevoir catégorique. Aucune discussion n'est possible. Elle ne daigne même pas se rendre à une réunion organisée le 15 Avril par le Préfet de l'Aube pour une tentative de médiation. La volonté affichée par les organisations syndicales de rechercher un compromis n'a pas eu plus d'effet.

Par décision du tribunal des prud'hommes en date du 5 juin 1998, les salariés licenciés sont réintégrés à l'exception de 2 d'entre eux dont le sort dépend du juge départiteur.

Après deux semaines de blocage total, la direction se lance dans une tentative de répression antigreve et antisyndicale inouïe : le 16 Avril, la directrice de la Société vient de son plein gré arrêter sa voiture, sur la voie publique et sur la gauche de la chaussée, à deux mètres d'un "barrage filtrant" de quelques palettes où se trouvaient plusieurs dizaines de grévistes. Elle avait à peine arrêté son moteur et verrouillé ses portières qu'un huissier surgissait pour constater une "séquestration" suivie le lendemain de l'envoi de 33 lettres de "mises à pied à titre conservatoire avant entretien préalable à sanction".

Au terme des entretiens préalables, la direction décide de :

- licencier immédiatement 17 salariés non protégés,
- engager la procédure de licenciement pour 11 salariés protégés, dont la totalité (sept) des mandatés et élus CFDT,
- enfin 5 salariés sont sanctionnés d'une semaine de mise à pied.

Certains membres de la direction ne cachaient pas leur objectif : en même temps qu'ils brisaient la grève, ils se débarrassaient des syndicalistes les plus actifs et notamment de la section CFDT.

La direction allait jusqu'à licencier la femme du délégué syndical CFDT, privant ainsi totalement la famille de revenus.

Après refus du Comité d'Entreprise d'accepter les licenciements des salariés protégés (bien que les élus CGC y aient été favorables), la direction a saisi l'Inspection du Travail qui a refusé les licenciements ce qui a abouti à la réintégration des 11 salariés protégés qui sont quand même restés en mise à pied du 17 Avril jusqu'au 14 Mai.

Pas de surprise sur le fait que l'entreprise fasse aussitôt appel de la décision de l'Inspection du Travail. Plus inhabituel, la direction dans un tract distribué aux salariés, s'en prend à la décision de l'Inspection du Travail et désigne à la vindicte nommément les 11 mandatés.

Parallèlement, une procédure prud'homale de référés était engagée pour les 22 salariés non protégés. L'audience du 29 Mai fixait la décision au 5 Juin. (voir encadré)

Au-delà du droit de grève attaqué frontalement, c'est l'exercice même du droit syndical qui est visé dans cette affaire. Autant dire que la riposte des organisations syndicales est vive et tout particulièrement celle de la CFDT, première visée. Les initiatives sont nombreuses, les comités de soutien se multiplient. Il ne se passe guère de jour sans articles dans les journaux.

La CFDT a sollicité l'intervention des pouvoirs publics à tous les niveaux, jusqu'à la ministre du travail pour ramener la direction à la raison ■

SOMMAIRE

INTERNATIONAL

6 Réunion FEM

EDITORIAL

3 Editorial

ACTION REVENDICATIVE

8 Négociations UIMM sur la réduction du Temps de Travail

14 SAT Lannion

14 Schrader

14 Desnoyers

14 Ralston

4 De Dietrich

16 Cycleurope

JURIDIQUE

5 Calcul des allocations complémentaires aux indemnités journalières de la sécurité sociale.

VIE DE L'ORGANISATION

10 Séminaire jeune en Poitou / Charente

12 Inter Valéo

12 Congrès UMM Aquitaine

14 Enquête salaires

FORMATION SYNDICALE

15 Formation des trésoriers