

S

sommaire

- Actions :
GEC-Alsthom ;
Schneider-Electric II
Ugine S.A. ;
Mineurs du Nord III
- Action nationale
du 14 juin IV
- Rénover la Sécu V
- Bref ;
Négociation collective VI
- 8^e assemblée générale
de la FEM VII
- Résultats d'élection VIII

SEPTEMBRE 1995



**MINEURS ET
MÉTALLURGISTES**

OSONS CONTINUER

Le 14 juin 1995, la CFDT a démontré sa capacité de mobilisation sur l'emploi et la RTT, et a prouvé sa capacité à articuler propositions, négociation et pression sous diverses formes.

Des débrayages, des assemblées du personnel sur la réduction du temps de travail, des manifestations devant les chambres patronales professionnelles et interprofessionnelles ont été organisées pendant cette journée et ont donc bien marqué, bien fait apparaître la CFDT comme une organisation qui se bat sur l'emploi et qui a des propositions.

A côté de ce résultat incontestable et primordial, force est de constater que notre objectif de mobilisation des salariés n'a pas été totalement atteint.

Alors, osons continuer afin d'amplifier notre action sur l'emploi. Toutes les organisations de la CFDT, de la Confédération aux syndicats, doivent garder ce cap sur l'emploi et ainsi prendre des initiatives dès la rentrée pour prolonger cette action.

C'est la volonté de notre Fédération. Volonté de poursuivre, d'amplifier notre action sur l'emploi afin de mobiliser les salariés. Nous le savons bien, cette mobilisation des salariés ne se décrète pas, elle résultera d'une pratique de contact, de débat avec les salariés et d'un renouvellement de notre pratique syndicale, de notre rapport vis-à-vis des salariés. Prenons donc des moyens, des initiatives pour apporter la preuve qu'il y a un nombre de salariés en accord avec nos objectifs revendicatifs.

Faire valider nos objectifs revendicatifs par les salariés, en mesurer leur accord et ainsi faire la preuve qu'il y a derrière ces objectifs un certain rapport de force ; telle est la décision que la Fédération a prise pour poursuivre l'action sur l'emploi.

A côté de cette impérieuse nécessité de prolonger notre action sur l'emploi, nous devons également

nous mobiliser pour réussir la fête de la solidarité organisée par la CFDT le 7 octobre à Paris.

En octobre 1995, la « sécu » aura 50 ans, et c'est dans ce cadre que la CFDT a décidé de rassembler 15 000 à 20 000 personnes pour rappeler notre attachement au principe de solidarité incarné par la sécurité sociale, principe qu'il faut améliorer et rénover pour que la sécu reste elle-même. Ce sera également l'occasion de mettre en avant nos objectifs :

- défendre l'idée d'un système universel d'assurance maladie,
- réformer le financement de la sécu pour le rendre plus juste,

- instaurer une véritable politique de santé,
- mettre en œuvre l'allocation dépendance pour les personnes âgées.

La CFDT, première organisation syndicale française, a une responsabilité importante aussi bien dans la réflexion sur l'avenir et l'évolution de notre système de protection sociale, que dans la poursuite de l'action sur l'emploi. Alors mobilisons-nous tous autour de ces deux objectifs.



actions

GEC-ALSTHOM : d'autres choix sont possibles

Après les espoirs suscités par les promesses électorales, GEC-Alsthom est la première grande société à se placer sous les feux de l'actualité sociale en annonçant de graves restructurations, coûteuses en emplois :

— sur GEC-Alsthom Transport, 984 suppressions d'emplois sont envisagées, car désormais l'effectif s'adapterait aux commandes fermes et non plus aux commandes probables. Lors du CCE du 20 juin, une expertise économique a été demandée. Par ailleurs, une action en justice contestant le plan social a été engagée,

— sur GEC-Alsthom Transport et Distribution d'Énergie (T and D), l'arrêt de l'activité transformateurs du Havre, entraînerait directement 167 suppressions d'emplois, alors qu'en mai 1994 la Direction Générale s'engageait publiquement au maintien de cette activité.

Rappelons que depuis la filialisation de ces activités, en deux ans et demi, GEC-Alsthom a déjà supprimé près de 1 700 emplois.

Des solutions audacieuses et nouvelles à trouver

Cette situation rappelle avec force, que face aux problèmes d'emploi, ce sont des solutions, au niveau national, audacieuses et nouvelles, qui sont nécessaires. Pour la métallurgie, la FGMM-CFDT

revendique des garanties collectives de branche, pour des réductions du temps de travail massives et diversifiées. Pour nous, GEC-Alsthom aurait pu anticiper la baisse des grands marchés publics du ferroviaire et de l'énergie qui longtemps ont largement assuré son développement. Le choix d'une telle stratégie, d'anticipation industrielle et sociale, est urgent pour le groupe qui doit adapter sa compétitivité à la mondialisation de ses marchés afin de pérenniser l'emploi.

Pour cela, GEC-Alsthom doit s'appuyer sur sa bonne santé économique et ses personnels, en considérant l'emploi au niveau du groupe et comme un atout. En ce sens, la première chose à faire est de rechercher des solutions alternatives aux licenciements. La CFDT a fait des propositions et demandé une solidarité à l'intérieur du groupe.

Les déclarations du ministre du Travail et des préfets de Haute-Normandie et de Belfort doivent se prolonger par l'intervention des pouvoirs publics, avec les moyens qui sont les leurs, pour une réorientation des décisions du groupe dans un sens favorable à l'emploi.

Lors des différents CCE des sociétés, des perspectives sérieuses de négociation ont été tracées. La stratégie de la CFDT se révèle ainsi payante : développer à utiliser tous les rapports de force possibles pour amener la direction à passer des choix unilatéraux à la négociation.

La création sociale de Schneider Electric enfin réalisée

Merlin Gérin et Télémécanique - deux entreprises d'activités complémentaires et parfois voisines - ont fusionné juridiquement le 3 mai 1994 au sein de Schneider Electric S.A., cela impliquait la redéfinition de l'ensemble des statuts du personnel, une première en France dans un groupe privé de cette importance.

16 000 salariés concernés en France dans 11 principaux sites (Grenoble, Angoulême, Beaumont, Cognac, Poitiers, Dijon, Evreux, le Vaudreuil, Limoges, Pacy, Paris) et de nombreuses agences commerciales. Le 15 juin, la CFDT a signé les accords d'entreprise.

Après de longues négociations, où les sections syndicales CFDT des deux entreprises sont fortement impliquées, des avancées importantes pour le personnel se sont concrétisées par :

— un statut unique pour tous, cadres et non cadres,

— l'application d'une convention territoriale unique pour les OETDA, celle de la région parisienne,

— retraite et prévoyance : un accord basé sur la solidarité entre tous les salariés avec des couvertures identiques pour cadres et non cadres. La création d'une mutuelle entreprise obligatoire pour tous, donc compétitive, avec des augmentations de cotisations pratiquement nulles pour les salariés ouvriers et employés.

— l'application du barème de congés le plus favorable et identique pour tous, ce que la CFDT réclamait fortement au nom de la défense de l'emploi,

— la mise en place d'un congé de fin de carrière payé par l'entreprise, pouvant aller jusqu'à 14 mois selon l'ancienneté du salarié,

— un système de rémunération unique et cohérent,

— une seule grille de classification pour les non cadres : celle de la métallurgie,

— un droit syndical innovant par la reconnaissance appuyée du fait syndical : mise en place d'un "statut" de l' élu et de moyens financiers et en heures mis à la disposition de toutes les organisations syndicales présentes dans l'entreprise.

Les textes prévoient également l'ouverture à venir de négociations sur l'organisation et la durée du temps de travail ce qui devrait aider à détendre le climat social qui, malgré l'adoption du nouveau statut et des perspectives économiques favorables, reste très marqué par l'inquiétude face à l'emploi et aux restructurations.

Une base de développement pour la CFDT

Avec 33,6 % des voix aux élections des comités d'entreprises, la CFDT est de loin la première organisation syndicale dans Schneider Electric (devant FO : 28,6 %, CGT : 21,2 %, CGC : 5,3 %, CFTC : 5 % et autonome : 6,4 %). Dans certains établissements où elle présentait des candidats pour la première fois en 1995 (Evreux, Limoges, Pa-



cy), elle obtient des résultats à hauteur de 16 %.

La conclusion des accords d'entreprise constitue aussi pour la CFDT une référence très positive de son action. L'Inter CFDT Schneider Electric a donc la volonté de prendre appui sur ces résultats pour développer la CFDT partout dans le groupe.

Actions pour l'emploi et les salaires dans deux entreprises sidérurgiques

Les salariés de deux filiales de l'entreprise Ugine S.A., appartenant au groupe Usinor Sacilor, La Meusienne et Imphy sont entrés en conflit en mai 1995, pour l'emploi et les salaires. Les négociations ont été particulièrement difficiles, ce qui explique des conflits longs.

Les 500 salariés de La Meusienne, entreprise d'Ancerville dans la Meuse qui fabrique des tubes en acier inoxydable sont entrés en conflit le 3 mai 1995, sur l'initiative de la CFDT, seul syndicat présent dans l'usine, pour demander l'application correcte de l'accord A CAP 2 000 sur les classifications et les évolutions de carrière des salariés du groupe, accord signé par la CFDT, le respect de l'accord salarial de 1995 sur l'ouverture de négociations au 1^{er} juin sur l'intéressement

et la participation et une augmentation de salaires de 500 F pour tous.

Les 1 700 salariés de Imphy S.A., entreprise de la Nièvre, fabriquant des inox plats ont démarré le conflit le 17 mai 1995, soutenus par la CFDT et la CGT, pour une embauche des salariés précaires et une augmentations de salaire de 700 F pour tous dans un climat social compliqué par la volonté de la direction de séparer en plusieurs établissements distincts, une même entité sociale.

Des actions suivies respectivement par 90 % des ouvriers et 70 % de l'ensemble des salariés, avec blocage des portes, opération escargot et occupation de l'usine, pour des résultats contrastés. Les salariés de La Meusienne ont obtenu une augmentation de 310 F mensuel pour tous les coefficients inférieurs ou égaux à 240 et 240 F pour tous les autres salariés, une rémunération annuelle garantie de 91 000 F hors prime d'ancienneté et l'ouverture de négociations sur les classifications et les modalités de mise en œuvre de l'accord A CAP 2 000. De plus la section syndicale CFDT est passée de 24 adhérents avant le conflit à plus de 100 dès la première semaine. Par contre à Imphy le problème des salaires n'a pas pu être réglé, les propositions de la direction aggravant plutôt les disparités. Sur le problème de l'emploi la transformation de 32 contrats pré-

caires en emplois stables est sans conteste une victoire. Reste à régler sur le site la mise en œuvre de l'accord de fin de conflit.

Les mineurs du Nord exclus du pacte charbonnier

Le "pacte charbonnier", signé en octobre 1994, a donné lieu à une série de négociations débouchant en avril dernier sur la conclusion d'accords signés par la CFDT, FO, CFTC et CGC.

Ces accords concrétisent la garantie d'emploi pour tous les mineurs de Charbonnages de France (CdF) et des houillères de Lorraine et du Centre-Midi. Reste le problème des mineurs du Nord-Pas-de-Calais. Résultat de la fin de l'exploitation du charbon et du reclassement des mineurs, environ 1 300 salariés sont employés dans quatre filiales détenues à plus de 50 % par CdF. Malgré les demandes réitérées de l'UFM CFDT, Pouvoirs Publics et direction de CdF se sont entendus pour ne pas inclure ces filiales dans le "pacte charbonnier".

Devant cet état de fait, le syndicat régional CFDT des mineurs du Nord a appelé l'ensemble des mineurs à se mobiliser. Le mercredi 31 mai là, 250 anciens mineurs du bassin Nord-Pas-de-Calais se sont retrouvés à Paris, devant le ministère de l'Industrie, pour

demander à bénéficier du pacte charbonnier. Une délégation a été reçue par un conseiller du ministre sans que les négociations n'aboutissent. Les manifestants se sont ensuite rendus à Rueil-Malmaison, au siège de CdF, où l'Intersyndicale a pu réitérer ses demandes à la direction de l'entreprise. Après une entrevue qui a duré plus d'une heure, aucune solution n'était en vue, la direction refusant toujours la pérennisation de l'activité de ses filiales et l'intégration de leurs salariés dans le pacte sous prétexte que ceux-ci ne possèdent plus le statut du mineur. Le 18 avril, une cinquantaine de salariés de Filianor désespérés, ont occupé l'ancienne direction générale des Houillères du Nord à Douai. Pour le syndicat des mineurs du Nord-Pas-de-Calais la revendication d'extension du "pacte charbonnier" vise à assurer aux salariés des filiales la même garantie d'emploi que pour les mineurs des autres bassins. Ils font en effet l'analyse que la fragilité économique et industrielle de ces filiales entraîneront probablement des suppressions d'emplois, celles-ci risquant fort de se réaliser dans le cadre du droit commun, risque renforcé par la possibilité de désengagement de CdF du capital de ses filiales. Les mineurs et anciens mineurs du Nord, ne veulent pas être des laissez pour compte dans une région déjà fortement touchée par la crise sociale.



ACTION NATIONALE DU 14 JUIN

La CFDT a mobilisé sur l'emploi et la réduction du temps de travail

80 manifestations et rassemblements en France, rassemblant plus de 80 000 salariés dont près des deux tiers, soit 50 000 de la CFDT et parmi ceux-ci on estime que les mineurs et les métallurgistes de la FGMM en représentaient un quart, soit entre 10 et 15 000 manifestants. Au-delà des chiffres, notre analyse doit également porter sur les objectifs fixés à cette journée nationale d'action sur l'emploi et la RTT.

Dans leur grande majorité toutes les équipes CFDT sont globalement restées sur la priorité emploi et RTT et ont, par la distribution de nombreux tracts confédéraux et fédéraux participé à la sensibilisation des salariés sur la réduction du temps de travail.

L'objectif était aussi de peser sur le patronat dans les négociations interprofessionnelles en cours. Là aussi l'objectif est atteint, la plupart des manifestations se sont dirigées vers les chambres patronales et de nombreuses délégations unitaires ou, CFDT seule, ont rencontré les représentants des employeurs. La décision fédérale d'appeler à une heure de grève minimum dans toute la métallurgie et les mines a été diversement répercutée et généralement peu suivie sauf dans les sections syndicales confrontées à un problème d'emploi et dont l'appel à la grève était unitaire. Ils ont utilisé cette heure pour organiser des assemblées générales ou des réunions d'information sur leurs

plans sociaux ou dans une proportion relativement faible pour débattre avec les salariés de nos propositions sur la RTT.

La CGT a appelé avec nous dans plus de 60 manifestations sur les 80 de la journée, mais a peu mobilisé. On estime en moyenne à 20 % sa participation aux manifestations contre 70 % pour la CFDT et 10 % pour les autres syndicats.

La mobilisation CFDT, encourageante bien qu'insuffisante

Cette journée d'action CFDT a permis d'organiser des débats dans nos équipes, nos sections et nos syndicats et ainsi permis

à nos militants d'intégrer et d'assimiler nos objectifs sur l'emploi et la RTT. De même, la CFDT a démontré qu'elle sait mobiliser sur ses objectifs et est apparue comme une organisation qui se bat sur les problèmes d'emploi et qui fait des propositions. Certes, nos priorités sont partagées par nos militants, mais notre objectif de mobiliser les salariés sur nos priorités est loin d'être atteint. 10 à 15 000 métallurgistes et mineurs pour la journée d'action du 14 juin 1995, contre 10 000 le 15 octobre 1993 à Paris et autour de 10 000 le 1^{er} juin 1994 dans des rassemblements régionaux. Ce sont nos militants, nos responsables syndicaux, nos délégués et quelques adhérents qui se sont mobilisés. La participation des salariés s'est limitée à ceux qui avaient des problèmes d'emploi ou qui étaient en conflit.

Une nécessaire mobilisation des salariés

Mobiliser ses militants sur sa politique, sa stratégie, ses objectifs revendicatifs, la FGMM a montré qu'elle sait le faire. Mais nous devons passer à un niveau supérieur, imaginer et prendre les moyens pour effectivement mobiliser les salariés. Pour cela, il nous faut connaître leur avis sur nos propositions, faire valider nos objectifs revendicatifs et notre démarche sur l'emploi pour apporter la preuve que nombre d'entre eux sont en accord avec notre politique et notre stratégie d'action et construire ainsi un certain rapport de force. Une nouvelle étape dans notre politique d'action : à nous de la réussir.



7 OCTOBRE DE LA SOLIDARITÉ A CHARLETY

Rénover la Sécu pour qu'elle reste elle-même

Le principe de solidarité qui a inspiré les créateurs de la Sécurité Sociale il y a 50 ans est plus que jamais d'actualité. La CFDT pour

continuer à jouer un rôle moteur sur l'avenir et l'évolution de notre système de protection sociale a décidé d'organiser, dans le cadre du cinquante-

naire de la Sécu, un grand rassemblement revendicatif, festif et familial le samedi 7 octobre 1995 au stade Charléty à Paris.

15 000 à 20 000 personnes sont attendues pour rappeler l'attachement de la CFDT au principe de solidarité incarné dans la Sécurité Sociale et qu'il faut encore améliorer. La mobilisation doit être à la hauteur de l'événement et la FGMM pour réussir le pari doit obtenir une participation minimale de 1 580 de ses adhérents et militants.

Une participation financière de 50 F sera demandée à chaque participant représentant le droit d'entrée et le transport, mais non les repas, la Confédération prenant en charge, quant à elle, la moitié du transport et l'organisation de la journée, l'autre moitié reste à la

charge des fédérations et des régions.

Le fil conducteur de la journée sera de s'appuyer sur le passé pour proposer les transformations et évolutions en matière de protection sociale, bref pour rénover la Sécu pour qu'elle reste elle-même. Le déroulement précis de la journée n'est pas encore définitivement arrêté, mais il y aura alternance de débats, d'animations, de réunions spécifiques et les participants pourront visiter de nombreux stands et expositions.

L'après-midi sera consacré à un meeting avec Nicole Notat suivi d'un grand concert réunissant des artistes de premier plan.



• Des anciens de la Royale embauchés par Citroën

C'est le résultat de l'accord cadre signé le 20 juin 1995 entre le constructeur automobile français et le chef d'état major de la Marine. Cet accord prévoit que le service de recrutement de Citroën donnera la priorité à la cellule de reconversion de la Marine pour pourvoir à certains de ses postes. Les candidats sélectionnés, entre 30 et 40 chaque année, selon Citroën, effectueront un test de 6 mois pendant lesquels ils conserveront la solde et le statut militaire. Leur salaire sera ensuite fonction du poste occupé chez le constructeur, mais avec leur retraite militaire qui varie de 2 à 3 000 F par mois pour 15 ans de service.

Voilà donc une nouvelle illustration du cumul emploi-retraite, toujours dénoncé par la CFDT dès lors que les revenus de la retraite sont suffisants. Il est particulièrement difficile d'admettre cette politique de Citroën qui supprime des emplois et aurait besoin de redresser sa pyramide des âges.

• Schlumberger Besançon : une série d'accords pour l'emploi

Dans le cadre d'un plan social présenté au Comité d'Etablissement du 6 mars dernier, une série d'accords ont pu être négociés pour parvenir à ce qu'il n'y ait aucun licenciement :

- un accord de pré-retraite progressive concernant 25 personnes, permettra à terme des embauches et évite des licenciements dans l'immédiat,
 - un accord sur le temps partiel, qui pourra concerner 4 à 6 personnes, garantit des droits à la retraite sur la base du temps plein,
 - un accord sur le temps de travail, permet que les heures effectuées au-delà de 39 heures dans le cadre d'une modulation, donnent droit à repos compensateur ou récupération,
 - enfin, un audit sur la formation professionnelle des personnels ingénieurs, commerciaux et techniciens, sera effectué par le Centre Yves-Bodiguel.
- La CFDT, majoritaire dans l'établissement qui compte 293 salariés, est signataire des accords.

LA NEGOCIATION COLLECTIVE BILAN ET PERSPECTIVES

Le bilan de la négociation collective en 1994, réalisé au mois de juin 1995 au sein de la Commission Nationale de la négociation collective traduit encore cette année une certaine diversité de la réalité du dialogue social et une progression des garanties sociales et collectives dont bénéficient les salariés.

Deux tiers des trois millions et demi de salariés qui ne disposaient pas d'une convention collective en 1981 en bénéficient à présent et un bon nombre de conventions collectives ont été améliorées et révisées dans l'année 1994.

Pour autant, la dynamique conventionnelle ainsi créée et les pratiques contractuelles développées, ne sont pas encore suffisantes pour corriger les inégalités constatées et garantir à tous les salariés un véritable statut.

Les salaires minima

Regardons plus précisément les salaires minima négociés en 1994. Dans l'ensemble des secteurs, 29 % des branches présentent un barème de salaires minima hiérarchiques dont au moins un coefficient est inférieur au SMIC en vigueur.

Dans le secteur de la métallurgie, environ 30 % des conventions collectives territoriales présentent une situation non conforme par rapport au SMIC.

Pour 1995, le point fait au niveau de la coordination des négociations conventions collectives, traduit une situation globalement améliorée dans une majorité de conventions collectives car 49 d'entre elles ont conclu un accord en 1995, ainsi que 6 conventions collectives nationales.

Cette situation résulte de la dynamique conventionnelle engagée dans la métallurgie depuis 1991, a été poursuivie et s'est

amplifiée et où les négociateurs CFDT ont pris une large part. Cette photographie effectuée avant l'augmentation du SMIC au 1^{er} juillet 1995 est modifiée car sur 49 conventions collectives territoriales, 19 sont percutées par l'évolution du SMIC.

Certes, cette augmentation SMIC est importante et nécessaire, mais elle nécessite une renégociation des grilles de salaires minima et une attention soutenue des négociateurs.

Si notre action et démarche de négociation des salaires minima au niveau des conventions collec-

entre les différents coefficients pour assurer de réelles perspectives d'évolution de carrière pour les salariés.

La formation et la prévoyance

Au-delà des salaires minima et des classifications, deux autres sujets ont fait l'objet de négociations internes, il s'agit de la formation professionnelle et de la prévoyance.

Suite à la signature le 5 juillet 1994 de l'avenant à l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991

relatif à la formation professionnelle, des négociations ont eu lieu dans toutes les branches. Elle ont permis de définir et de consolider les politiques de branche dans ce domaine, d'assurer une maîtrise paritaire des moyens de la branche, de renforcer la formation en alternance des jeunes, de mettre en œuvre le capital temps, et de mettre en place des structures paritaires de gestion : les OPCA.

Dans le domaine de la prévoyance collective, il faut souligner l'accord collectif pour les 19 000 salariés de la convention collective bijouterie-joaillerie-orfèvrerie.

En cas de maladie, le salaire de chaque salarié sera maintenu (100 % du net) du 1^{er} au 1 095^e jour d'arrêt. En cas d'invalidité reconnue par la Sécurité Sociale, le salarié bénéficiera du versement d'un complément de salaire. L'accord prévoit aussi le versement d'un capital décès représentant 100 % du salaire annuel brut. En conclusion, les avancées en matière de garanties collectives pour les salariés de notre champ de couverture sont indéniables, et elles confortent ainsi notre politique de négociation collective.

Une politique qu'il faut tout de même poursuivre et amplifier.



tives territoriales de la métallurgie et des 7 conventions collectives nationales restent fragilisées par toute évolution du SMIC, elles ont par contre permis une remise en ordre dans les barèmes des salaires minima et par là un salaire plus conforme à la grille de classifications.

En effet, il est clair que la permanence de grilles salariales déséquilibrées du fait de leur absorption par le SMIC remet en cause l'échelle des valeurs des qualifications professionnelles définie par le système de classifications.

L'action menée a permis d'une part de réévaluer les plus bas coefficients et d'autre part de maintenir un écart hiérarchique



Hans Feuger
nouveau secrétaire général
de la FEM.

8^e Assemblée Générale de la FEM

Le FEM a tenu les 29 et 30 juin sa huitième Assemblée Générale à Vienne en Autriche. Quelque 255 délégués représentant 52 organisations affiliées issues de 25 pays d'Europe ont participé aux travaux de ce congrès. Étaient en outre invitées 80 personnes dont la FIOM, la FIM, l'EURO-FIET, etc., mais aussi de nombreuses organisations syndicales de pays d'Europe Centrale et Orientale, Bosnie, Bulgarie, Croatie, Roumanie, notamment.

L'Assemblée Générale comme tout congrès, a débattu des orien-

tations de la FEM pour les quatre années à venir. Le programme d'actions de la FEM pour les années 1995 à 1999 aborde une série de thèmes comme celui d'une politique industrielle pour l'emploi, le développement social et écologique, et la compétitivité dans laquelle la FEM souhaite jouer un rôle actif. Celui des négociations collectives dans une Europe frappée par le chômage, ce qui nécessite que la FEM et ses organisations affiliées passent à l'action en arrêtant des priorités revendicatives. Et aussi la mise en place des Comités d'Entreprises Européens pour laquelle il importe de passer à la vitesse supérieure. Les questions de sécurité au travail sont aussi présentes. Les

délégués ont adopté également un code de conduite pour l'égalité des chances au niveau des entreprises mais aussi au sein des organisations syndicales de la métallurgie afin que soit garantie une juste représentation des femmes.

Les statuts de la FEM ont été modifiés pour resserrer la composition du Comité Exécutif à un membre par pays dans un souci de plus grande efficacité, Robert Bonnand sera titulaire pour la France au Comité Exécutif.

A signaler que l'Assemblée Générale a adopté une motion de protestation contre la décision du président français de reprendre les essais nucléaires dans le Pacifique, ce choix rompant le moratoire de fait et créant les conditions d'un engrenage de reprise générale des essais nucléaires.

Une intervention de la FGMM

Dans son intervention, Robert Bonnand a souligné la place prise en Europe par la FEM mais aussi les problèmes qu'elle doit affronter à travers la diversité des réalités dans l'Union Européenne mais aussi dans les pays

d'Europe Centrale et Orientale. Cette situation ne facilitant pas le rôle que la FEM doit jouer, notamment quand il s'agit de définir une véritable politique revendicative européenne. Par ailleurs, la non existence d'un interlocuteur patronal identifié fait courir le risque que la FEM se limite à être un groupe de pression exerçant principalement son activité en direction de la Commission Européenne. La FEM doit dénoncer l'attitude patronale actuelle qui consiste à refuser de jouer un rôle de partenaire social à part entière. Face aussi aux remèdes préconisés par les gouvernements et les patronats, la FEM doit remettre au cœur du débat social la réduction du temps de travail comme levier pour l'emploi et facteur de justice sociale. En la matière et compte tenu de l'expérience acquise par les métallurgistes sur le terrain de l'emploi, la FEM a le devoir d'être pionnière dans la lutte pour cette nouvelle conquête sociale.

Après le départ d'Hubert Thierion et de Bill Jordan, la FEM a un nouveau secrétaire général, Hans Feuger de Dansk Metal et un nouveau président, Tony Janssen de la CCMB Belge.

Rencontres franco-allemandes de jeunes dans le Nord et les Pays-de-Loire

Quelles se soient déroulées à Valenciennes ou à Ruaudin près du Mans, ces deux rencontres, initiées par "Turbulence" ont alterné travail de réflexion, visites d'entreprises et temps libre et se sont déroulées dans une ambiance tantôt studieuse mais aussi souvent festive et toujours conviviale.

Dans le Pays-de-Loire, les échanges avec les jeunes de la fédération IG Metall de la région de Stralsund, ont concerné la situation économique et le chômage, ainsi que la formation professionnelle et scolaire dans chacun des deux pays. L'un des enjeux de société communs aux deux pays réside dans l'emploi des jeunes de moins de 25 ans et des moyens à mettre en œuvre pour faciliter leur insertion, autour de l'alternance en Allemagne et des contrats d'appren-

tissage, de qualification, d'adaptation ou d'orientation en France. Les jeunes ont aussi visité l'entreprise Bull à Angers et les Chantiers de l'Atlantique à Saint-Nazaire, discutant à bâtons rompus avec des adhérents CFDT et des jeunes de Turbulence. Ils ont également été reçus à la mairie de la Roche-sur-Yon, assisté au concert public de Thiephaine et participé à la fête contre le racisme. Un bilan positif qui mérite un échange en retour afin d'approfondir les débats et la réflexion de part et d'autre du Rhin.

10 jeunes de la région allemande de Krefeld à Valenciennes

Si les thèmes de la rencontre étaient identiques à ceux des Pays-de-Loire, les jeunes allemands ont pu ici visiter l'entreprise Maubeuge Construction Automobile, discuter avec sa direction qui a embauché 200 jeunes en contrat de qualification et débattre avec la section CFDT et des représentants d'associations Franco-Maghré-



Jeunes, allemands et français, à Ruaudin.

bine, du racisme et de la montée du Front National. Ils ont ensuite rencontré des associations lilloises travaillant sur l'insertion de populations en difficulté ou sur l'exclusion. Ils ont abordé le thème de l'apprentissage par une visite du centre de formation des ateliers collectifs de la métallurgie et celui de l'insertion des cadres par une rencontre avec une chambre patronale.

Le dîner débat sur l'Algérie et l'intégrisme fut très animé et

chargé de beaucoup d'émotion principalement grâce à une intervention sur la situation des femmes dans ce pays. Une rencontre, sous l'égide de Turbulence, qui a montré que dans une région aussi fortement touchée par le chômage que le Nord (plus de 18 %), il est nécessaire de ne pas rester inactif.

Après à peine un an d'existence, Turbulence métallurgie Nord-Pas-de-Calais montre la voie à travers plusieurs initiatives.

RÉSULTATS D'ÉLECTIONS

■ BULL S.A.

Elections CE 1995

Avec 2 999 suffrages exprimés sur 8 957 inscrits et 5 436 votants, la CFDT de l'entreprise informatique française obtient 56 % des voix, tous collèges confondus et 40 élus titulaires sur les 57 à pourvoir. Elle se laisse loin derrière elle tous les autres organisations syndicales. Deuxième, la CGC ne réunit que 24 % des suffrages exprimés et n'obtient que 13 sièges titulaires.

■ IFREMER

Elections DP et CE 1995

Avec 57 % des suffrages exprimés en DP, soit 1 203 voix sur 3 074 inscrits et 56,3 % en CE soit 1 112 voix sur 2 894 inscrits, la CFDT représente sur l'ensemble d'Ifremer 56,7 % des votes exprimés et regrette que la participation de 68,3 % à ces élections traduise une abstention trop importante pour de telles instances.

■ SCHNEIDER ELECTRIC S.A.

Elections CE 1995

La CFDT devient la première organisation syndicale de l'entreprise en totalisant 3 763 voix soit 34,4 % des suffrages exprimés. Elle gagne 678 voix par rapport aux élections précédentes soit une progression de plus de 6 points et obtient la première place dans les deuxième et troisième collèges.

■ GROUPE THOMSON

Thomson Broadcast System Cergy : élections CE 1995

Dans l'établissement de Cergy, avec 86 voix sur 273 inscrits et 183 votants, la CFDT totalise près de 47 % des suffrages exprimés, tous collèges confondus, et gagne plus de 15 points par rapport à 1993 et 2 élus supplémentaires qu'elle prend à FO et aux non syndiqués.

Thomson CSF RGS Gennevilliers : élections CE 1995

Avec plus de 62 % des suffrages exprimés dans le premier collège et plus de 85 % dans le second, la CFDT obtient 3 élus cadres et 3 élus non cadres ne laissant qu'un élu à la CGT dans chaque collège.

Informations diverses

SOUSCRIPTION 1995 : LA GAGNANTE DE LA 106 EST DE PICARDIE

Le premier prix de la souscription de la Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie CFDT, une 106 Peugeot, a été gagné cette année par un salarié de l'entreprise Sollac Montataire de l'Oise.

Au cours de la réception rassemblant des militants et adhérents CFDT de l'UMM Picardie, l'heureuse gagnante a reçu les clés de son nouveau véhicule des mains de Marie-Annick Garaud, secrétaire générale adjointe de la FGMM, en présence de Bernard Rousselet, secrétaire général de l'UMM. Joignant l'utile à l'agréable, Patrick Harley, secrétaire de la section syndicale de Sollac Montataire, a profité de la présence de nombreux adhérents pour faire le point sur les négociations en cours au sein de l'entreprise. Ces négociations concernent essentiellement l'avenir de la sidérurgie, les mesures à



La remise de la 106.

prendre en cas de mauvaise conjoncture économique ou de restructuration lourde. Il s'est réjoui de la bonne santé de la CFDT sur le site de Sollac Montataire puisque le nombre des adhérents a franchi la barre des deux cents.

Après la remise du véhicule à l'heureuse gagnante de la tombola, tous les invités se sont retrouvés autour du traditionnel pot de l'amitié.

Bravo à l'heureuse gagnante de la 106 et bonne route.

L'évolution des sièges sociaux à Paris

Entre 1988 et 1993, le nombre de sièges sociaux localisés à Paris a peu évolué, mais le parc s'est considérablement renouvelé. Au cours de cette période 1 879 sièges ont été transférés hors de Paris, mais dans 8 cas sur 10, la nouvelle implantation se

situe en Ile-de-France. Deux tiers des déménagements se font en direction de la petite couronne, 14 % vers la grande couronne et 19 % vers la province. Ces départs ont été en partie compensés par un flux en sens inverse. 1 028 entreprises ont transféré leur siège à Paris, 500 venaient de l'Ile-de-France et 528 de la province. Durant cette période, les créations et les dissolutions d'entreprises

se sont compensées : 1 368 sociétés ont été créées et 1 393 ont disparu. Malgré une perte d'influence des sièges sociaux industriels franciliens entre 1973 et 1993, l'Ile-de-France reste la première région industrielle. En 1992, on y trouve 52 % des grandes entreprises contre 54 % en 1972, mais à cette époque, les grandes entreprises étaient plus nombreuses 1 290 au lieu de 880.