

S

sommaire

- Bosch à Caen
Chausson
Sidérurgie Loire II et III
- Mineurs
de Provence
Trefilunion à Bourg VI
- L'avenir
des industries,
des mines et
de la métallurgie IV et V
- La FIOM
en Europe Centrale
et à l'Est VII
- Branche froid VIII



**MINEURS ET
MÉTALLURGISTES**

Janvier 1993

Edito

EMPLOI: MOBILISATION DE TOUS

Notre démarche actuelle sur l'emploi se veut ambitieuse et concrète. Ambitieuse, car en impulsant une démarche qui ne se limite pas à une seule traduction ou à la seule négociation dans l'entreprise, notre politique d'emploi veut contrer l'impuissance, la lassitude et l'exclusion sociale. Concrète, car elle doit aujourd'hui, dépasser les slogans et les bonnes intentions. Dans le cadre d'une orientation au tout entreprise, les employeurs et leur organisation, l'UIMM, se complaisent et s'arrangent de cette situation. Elle entraîne forcément un replâtrage et n'apporte aucune réponse à l'exclusion sociale provoquée par cette politique.

Partant de ces constats, les équipes syndicales de la FGMM veulent donner à la branche, au secteur d'activité, un rôle central pour une politique générale d'emploi.

Cela passe-t-il par une négociation générale sur l'emploi avec l'UIMM et la renégociation de l'accord de 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi ?

Non, car les salariés de la métallurgie n'ont pas besoin aujourd'hui de bonnes intentions ou de grandes mesures inapplicables. ►

BRANCHES ET EMPLOI

Devant la dégradation de l'emploi dans les différents secteurs d'activité relevant des mines, de la métallurgie et du nucléaire, et devant les perspectives et les risques que cette aggravation ferait courir dans une situation socio-économique déjà précaire, la FGMM-CFDT considère que la prise en charge actuelle des problèmes d'emploi n'est pas à la hauteur des problèmes posés.

Devant l'accélération de la dégradation et le fait qu'aucun des secteurs d'activité couverts par la FGMM ne soit épargné, la négociation des plans sociaux telle qu'elle se déroule depuis plusieurs années apparaît nettement insuffisante.

Il convient donc de déterminer des moyens pour que les conséquences industrielles et sociales liées à l'environnement économique et à la nécessaire poursuite de la modernisation puissent être abordées dans un cadre différent et dans d'autres perspectives que le renforcement de la dualisation, voire de la segmentation de la société.

Aujourd'hui, il semble se dessiner une convergence au niveau de différents acteurs pour que le secteur de l'armement fasse l'objet



Conférence de presse FGMM du 17 novembre 1992.

Photo AVRIL

d'une attention toute particulière :

- l'Etat en raison de son implication sous différentes formes dans ce secteur, le gouvernement se donnant l'occasion de faire la démonstration de sa capacité à assumer ses responsabilités tout en espérant s'acquitter du même coup de sa dette globale vis-à-vis de l'emploi et éventuellement vis-à-vis de la politique industrielle en général,
- le patronat qui, dans ces conditions, peut, à moindre frais, faire la démonstration qu'il n'est pas idéologiquement fermé au point de refuser toute entorse aux règles du libéra-

lisme, de surcroît quel que soit la couleur du gouvernement,

- certaines organisations syndicales profitant de l'aubaine pour revendiquer la paternité de résultats prévisibles.

Pour ce qui concerne la FGMM, en tant que Fédération, nous avons la responsabilité de la conduite d'une politique générale de l'emploi. C'est donc dans ce cadre, qui intègre les différents secteurs d'activité relevant de notre champ, que nous entendons nous situer et poser les problèmes. Sauf à vouloir prouver, par exemple, que l'industrie automobile ou celle de l'électronique, de l'in-

formatique, de la sidérurgie, du nucléaire sont moins vitales pour l'économie du pays que l'industrie de défense, c'est dans ce cadre que l'ensemble des acteurs devraient se situer. C'est en effet de la qualité de l'intervention des différents acteurs dans la gestion de la situation sociale que dépendra le devenir industriel des différents secteurs.

En clair, s'il n'y a pas de mesures sociales spécifiques permettant de dégager l'horizon industriel de l'armement, de l'électronique, de la sidérurgie, des mines, etc., leur avenir est compromis.

(voir p. IV)

Edito

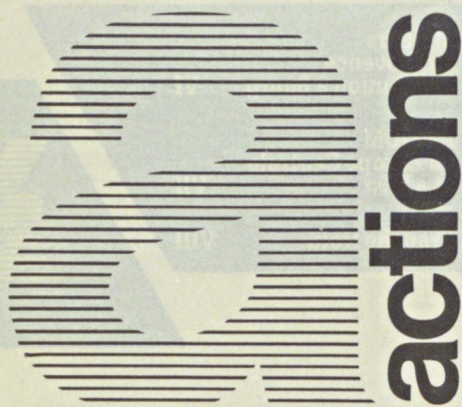
► Pour la FGMM, des négociations par branche simultanées et non sélectives avec l'UIMM doivent rapidement s'ouvrir car tous les secteurs d'activité, toutes les branches sont touchés et une situation dramatique les guette tous.

L'urgence est aux mesures concrètes.

Ces négociations par branche, pour obtenir des mesures adaptées à chacune, n'ont pas pour but d'altérer ou remettre en cause une politique générale d'emploi dans la métallurgie.

S'appuyant sur l'analyse économique et sociale et sur les phénomènes dominants de leur secteur, les équipes de branche de la FGMM expriment une revendication spécifique, partie intégrante de nos orientations popularisées lors de la conférence de presse du mardi 17 novembre.

Porteurs de leurs revendications, les adhérents de la FGMM doivent être moteurs pour une mobilisation très large des salariés des mines, de la métallurgie et du nucléaire.



BOSCH A CAEN :

La CFDT s'engage pour l'emploi

30 heures payées 40 pour les femmes et les hommes qui travaillent en équipes alternées comportant des postes de nuit, l'accord expérimental signé par la CFDT avec l'équipementier automobile allemand Robert Bosch a déjà fait couler beaucoup d'encre. Il aura fallu deux ans de discussions et de négociations entre l'équipe CFDT et la direction de l'usine de Caen pour aboutir à cet accord pour l'emploi qui comporte enfin des contreparties sur l'organisation et la réduction du temps de tra-

vail avec des effets sur l'emploi.

L'organisation du travail repose sur quatre équipes. La première est fixe du mardi au samedi, elle effectue 38 heures et bénéficie d'une prime d'équipe égale à 10 % du salaire mensuel brut.

Les trois autres équipes sont alternées et travaillent donc en moyenne 4 jours par semaine avec un horaire de 30 heures hebdomadaires en moyenne sur six mois. Pour l'équipe fixe comme pour les équipes alternées, la compensation salariale de la réduction du temps de travail est intégrale.

Une autre avancée de cet accord stipule que l'entreprise s'engage à ne pas avoir recours à du personnel sous contrat précaire pour d'éventuelles surcharges de travail.

Enfin, cet accord prévoit la création d'une « commission de conciliation » pour suivre le vécu de cette expérience.

Un accord sur la réduction du temps de travail qui privilégie la défense de l'emploi des femmes comme des hommes dans une région durement frappée par les restructurations et les licenciements, voilà ce que la CFDT a signé chez Bosch France à Caen, en regardant les réalités en face et en assumant pleinement ses responsabilités pour que l'avenir se construise grâce à des avancées sociales.



CHAUSSON :

Quelles perspectives industrielles et sociales ?

Chausson a annoncé début novembre la suppression de 1 285 emplois dont 1 104 sur le seul établissement de Creil (2 480 personnes).

En 12 ans, Chausson sera passé de 17 000 emplois à 2 880 !

Un choix industriel criminel

En 1980, Chausson était le premier constructeur français de véhicules utilitaires légers (VUL) et le premier constructeur européen de radiateurs automobiles, disposant de 6 usines et d'un réseau commercial mondial.

Aujourd'hui, il ne reste que 2 usines dont les fabrications arrêteront les unes après les autres sans remplacement... et sans perspectives.

En 1983, Renault et Peugeot obtiennent chacun 49 % du capital et imposent leur règle du jeu. Ils sont actionnaires, clients exclusifs, mais aussi concurrents. Ils font des choix en matière de VUL qui éliminent Chausson, Renault en s'al-

liant avec Daf et Peugeot avec Fiat.

Peugeot en arrêtant la fabrication de la 205 à Creil, aura retiré toutes ses fabrications à l'exception des 505 pick-up (24 par jour jusqu'à fin 1993). Il est aujourd'hui le principal responsable des 1 285 licenciements. Renault reste seul avec 200 Trafic par jour.

Renault peut sauver Creil

Renault vient de prendre la décision de réaliser (vers 1998) le remplaçant du Trafic connu sous le code W 72.

Il a besoin de ce véhicule s'il veut rester le premier constructeur français de VUL.

Cependant, il n'a pas décidé avec qui, ni surtout sur quel site, il réalisera ce véhicule.

Pour la FGMM, ce site doit être Creil.

Une forte mobilisation

L'ensemble des organisations syndicales de Chausson se retrouve mobilisé pour l'emploi dans une entreprise où la CFDT est majoritaire. Le dimanche 8 novembre, les militants CFDT de Creil ont distribué quelque 9 000 tracts à la population lors de la foire annuelle. Le 18 novembre, une manifestation à l'appel de toutes les organisations syndicales, a réuni 1 500 salariés de Chausson à Paris devant le siège de Peugeot où l'on comptait une très forte présence de la CFDT et de ses responsables fédéraux et régionaux de Picardie et de la région parisienne.

SIDÉRURGIE LOIRE :

A problèmes exceptionnels, solutions exceptionnelles

Face à une dégradation de la situation économique en général, aux restructurations lourdes d'Ascométal Le Marais et de Mécanique Creusot-Loire Saint-Chamond, aux sureffectifs à Fortech et APO notamment, dès avril 1992, la FGMM a demandé pour la sidérurgie du bassin de la Loire, des mesures exceptionnelles.

sont mises en sureffectif par les directions, les entreprises de la Loire en général offrent peu d'emplois, les moyens au service de la réindustrialisation ne sont pas aussi importants que dans d'autres bassins sidérurgiques.

La FGMM reçue au Ministère du Travail

La FGMM a pu faire partager ses propositions :

- accentuer les efforts de réindustrialisation sur le bassin, notamment par des implantations d'entreprises nouvelles,
- reprendre les négociations pour la réduction du temps de travail individuel dans la sidérurgie,
- appliquer la convention pour l'emploi dans toute son étendue.

Le département de la Loire est durement touché

La Loire a un taux de chômage de 11,5 %.

Les liquidations d'entreprises se multiplient.

Le chômage partiel est multiplié par 4.

Le désengagement de quelques grands groupes se poursuit : Usinor/Sacilor, Peugeot, Giat...

La sidérurgie de la Loire aussi

Les sureffectifs représentent plus de 12 % des effectifs du bassin contre environ 10 % en moyenne pour l'ensemble du groupe.

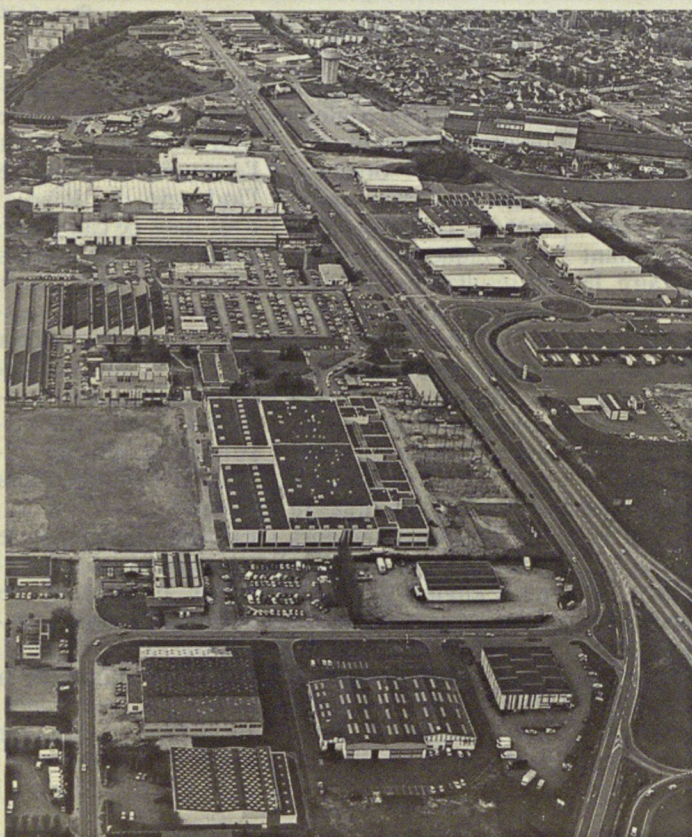
Les établissements sidérurgiques n'embauchent pas ou peu, des personnes difficiles à reclasser (cas sociaux, handicaps divers...)

A situations exceptionnelles, la FGMM a obtenu des solutions exceptionnelles

• **Mise en congé de longue durée des salariés âgés de plus de 50 ans en sureffectif :** compte tenu des difficultés de leur reclassement dans notre bassin et des restructurations lourdes à Ascométal et Mécanique Creusot-Loire.

• **Solidarité des établissements sidérurgiques du bassin de la Loire :** compte tenu des difficultés spécifiques de la Loire pour offrir des postes libérés en solidarité, par départ à 50 ans en congés de longue durée, et cela grâce à un accord territorial dans le cadre de la convention pour l'emploi qui répond aux questions posées.

Une victoire à l'actif de la CFDT grâce à nos équipes, à l'UMM LYDA, à la branche sidérurgie et à la convention Emploi Sidérurgie.



POUR UNE NÉGOCIATION NATIONALE SECTORIELLE SUR L'EMPLOI ASSURANT L'AVENIR DES INDUSTRIES DES MINES ET DE LA MÉTALLURGIE

Quant au nucléaire, les démarches fédérales concrétisent avant tout la dimension industrielle, la place et le rôle des pouvoirs publics. Ce qui implique une prise en charge spécifique complémentaire à l'approche emploi abordée ici.

Face aux enjeux et aux défis que représente cette situation exceptionnelle, nous demandons dans le cadre d'une politique générale de l'emploi l'ouverture d'une Négociation Nationale Sectorielle avec l'UIMM. Une prise en charge exceptionnelle donc, puisqu'à aujourd'hui, seule la sidérurgie procède de cette façon (avec la navale en 1986 dans une situation particulière également).

Cette formule présente plusieurs intérêts:

- contrairement à une négociation générale transversale dont le résultat pour ne pas être aveugle, est le plus souvent déclaratif, l'approche par secteur permet de répondre concrètement aux grands symptômes dont souffre l'activité,
- plutôt qu'un processus exclusif de négociations de groupes et d'entreprises, générateur de disparités, la formule sectorielle prend en compte et s'applique à l'ensemble de l'activité (donneurs d'ordre, équipementiers, sous-traitants, etc.),
- la négociation nationale sectorielle évacue l'approche idéologique du rôle de l'Etat en fixant les conditions d'une intervention s'appuyant sur un résultat contractuel,
- elle s'articule parfaitement avec les relais régionaux que constituent les conventions collectives territoriales permettant une traduction de ses résultats en fonction de la réalité des différents tissus industriels,
- elle s'intègre pleinement dans la politique générale de l'emploi de la CFDT autour de :

- la RTT,
- l'organisation du travail,
- la problématique de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des qualifications,
- la politique industrielle liée à l'aménagement du territoire.

L'objectif que se fixe la FGMM-CFDT dans cette Négociation Nationale Sectorielle, c'est de répondre aux problèmes dominants qui caractérisent chacun des secteurs relevant de son champ.

Les fiches qui suivent mettent donc en évidence la dominante de différents secteurs d'activité et les moyens que nous proposons de mettre en œuvre pour y faire face.

AÉRONAUTIQUE ARMEMENT

Malgré une contraction structurelle de l'activité, ce secteur est marqué par une constante et nécessaire élévation du niveau des qualifications.

Il s'agit donc de préserver, renforcer, développer le potentiel de savoir-faire et de qualifications pour lui permettre d'affronter les échéances dans les meilleures conditions tant pour le civil que pour le militaire, y compris dans une perspective de diversification.

Cet impératif de gestion du court et du plus long terme pourrait être satisfait par la mise en place d'un système de veille des compétences et des qualifications s'organisant autour d'une formule de rotation entre périodes travaillées et séquences de formation.

On pourrait, par exemple, convenir que par rotation sur un cycle de 10 ans, 10 à 15 % de la population concernée soit en permanence dans une sorte de « phase d'entretien ».

Instauration d'un système de veille des compétences et des qualifications

AUTOMOBILE

La pyramide des âges du personnel dans un nombre important d'usines de production constitue un handicap par rapport à la plupart des concurrents étrangers.

Au 31 décembre 1991, les moins de 30 ans représentaient moins de 10 % de l'effectif du secteur.

L'embauche des jeunes durant plusieurs années allée à des mesures d'âges devant permettre des départs autour de 55 ans, s'impose pour rétablir la pyramide des âges et restaurer le flux normal d'embauches et de départs.

Les conditions dans lesquelles l'Etat doit favoriser ce dispositif doivent être clairement négociées.

Ainsi que l'a recommandé le groupe de Stratégie Industrielle du Commissariat Général du Plan : « Il s'agira de proposer des solutions négociables claires, qui sortent les salariés de l'industrie automobile d'un état de choc permanent et d'incertitude, incompatibles avec la motivation qui leur est demandée ».

Rééquilibrage de la pyramide des âges

CONSTRUCTION ELECTRONIQUE INFORMATIQUE

- Environ 300 000 salariés travaillent dans la branche construction électronique informatique.

- 200 000 salariés sont mensualisés. Le volume d'heures supplémentaires qui pourrait être récupéré sous forme de repos est estimé à 2 % du total des heures effectuées.

Cela représente un volant d'emplois potentiels de plus de 4 000 postes de travail à temps plein.

- Plus de 100 000 salariés ont un contrat de travail avec un volume d'heures hebdomadaires forfaitisé (cadre, maîtrise...). On estime qu'en moyenne ces salariés dépassent leur forfait de 10 % (44 à 45 h par semaine).

Cela représente un volant d'emplois potentiels de 10 000 postes de travail à temps plein.

Arrêt des horaires de travail « clandestins »



Photo AVRIL

SIDÉRURGIE

La sidérurgie française (et plus encore la sidérurgie européenne) connaît une situation économique difficile. A une situation conjoncturelle particulièrement morose s'ajoutent les conséquences des évolutions structurelles en cours.

Evolutions des procédés, évolution des produits, des structures industrielles qui percent et continueront à percuter l'organisation du travail et la situation de l'emploi.

Dans la suite de l'accord A CAP 2000, une nouvelle organisation du travail doit tourner le dos aux solutions de facilité trop souvent adoptées par les entreprises comme le recours aux heures supplémentaires ou au chômage partiel, à la sous-traitance et à l'intérim, comme moyens de faire face aux fluctuations des commandes et à la flexibilité des outils.

Ces recettes aggravent non seulement les conditions de vie et de travail et concourent à dégrader le niveau de l'emploi, mais elles vont aussi à l'opposé d'une politique sociale basée sur la compétence des salariés.

Pour la CFDT, impératifs de l'entreprise, emploi, compétences des salariés, organisation et temps de travail sont indissociables.

Des solutions sont à rechercher autour du principe d'épargne temps à la disposition des salariés, alimenté par les compensations en temps de différentes contraintes, et une réduction du temps de travail pour les horaires présentant le plus de pénibilité.

Une nouvelle organisation pour gérer les compétences et le temps de travail

MINES

Aujourd'hui, les politiques développées conduisent inexorablement à la fin de toute activité minière au courant de la première décennie du XXI^e siècle.

Au-delà des problèmes stricts au niveau de l'emploi que génère cette situation viennent se rajouter les problèmes spécifiques liés au statut du mineur et à leur régime particulier de protection sociale.

Par exemple, la perspective d'une augmentation de la participation du charbon dans le bilan énergétique à tous les niveaux (national, européen, mondial) nécessite de réfléchir spécifiquement à la définition d'une politique d'exploitation et d'utilisation du charbon.

Cette politique doit permettre le maintien d'un socle de production charbonnière qui, au-delà du développement technologique, par le produit qu'il concerne, participe en terme stratégique à la politique énergétique du pays. Mais ce socle d'exploitation ne peut en aucun cas garantir l'emploi au niveau de ce qu'il est aujourd'hui.

La particularité du métier de mineur impose la définition dynamique d'une gestion de l'emploi et des qualifications dans le cadre des mutations et conversions à venir avec en parallèle une accélération de la politique de réindustrialisation des bassins concernés.

Mobilisation des compétences Réindustrialisation

Barriol et Dallièrre : la CFDT agit pour l'emploi

Après 9 licenciements en juillet 1992, la direction en envisageait 6 supplémentaires et 5 passages à mi-temps. L'emploi étant notre priorité et en nous appuyant sur la grève totale suivie à 100 % par les ouvriers et une partie de la maîtrise, nous avons évité tous les licenciements en obtenant une réduction du temps de travail de 5 à 6 heures par mois pour tout le personnel. Cet accord d'une durée limitée à 3 mois a obtenu l'aval d'une majorité du personnel lors d'un vote à bulletin secret. En effet, 75 % du 1^{er} et 58 % du 2^e collège se sont prononcés pour cette réduction du temps de travail compensée uniquement par l'indemnisation publique de chômage partiel si elle est obtenue.

CEA : 37 heures par semaine pour les travailleurs postés

C'est ce que vient de confirmer la Cour d'Appel de Paris, suite à une action de l'Union Fédérale des Syndicats du Nucléaire CFDT devant le Tribunal de Grande Instance de Paris en octobre 1990.

Cette décision, qui est immédiatement exécutoire même si le CEA la conteste devant la Cour de Cassation, lui fait obligation d'aménager immédiatement les horaires des salariés travaillant selon le système « 2 x 8 » par deux équipes avec interruption la nuit et en fin de semaine, de telle sorte qu'ils n'excèdent plus 37 heures par semaine. Ce jugement est disponible auprès des sections CFDT.

Branche Jeux-Jouets : en Savoie, des licenciements pour liquider la CFDT

Aux jouets Vully, la direction annonce le 18 septembre 1992, 36 licenciements représentant près de 40 % des effectifs totaux de l'entreprise.

Cette nouvelle étape dans la restructuration de l'entreprise, dénoncée par l'expert comptable du CE conduit à développer l'activité de négoce au détriment de l'outil de production et de l'emploi.

Les élus CFDT du CE ont obligé l'employeur à établir un plan social mais celui-ci est si dérisoire que l'inspection départementale du travail lui a demandé de revoir sa copie. De plus, la direction profite de cette restructuration pour licencier l'ensemble des élus CFDT (délégués du personnel et membres du CE) de l'usine de Rumilly.

Pour la FGMM, il est inadmissible qu'une restructuration ait pour objectif la suppression des délégués et élus syndicaux et que les licenciements ne soient pas accompagnés d'un plan « social acceptable » qui évite au minimum les exclusions sociales.

MINEURS DE PROVENCE

Le lit fluidisé circulant : un nouveau filon pas facile à exploiter

Le 5 novembre 1992, le Ministère de l'Energie a annoncé qu'il était favorable à la construction d'une nouvelle centrale thermique de 250 mégawatts à Gardanne.

Représentant un investissement de 1 milliard de francs, cette centrale sera construite selon la technologie du « lit fluidisé circulant » (LFC) qui permettra d'éviter une grande partie des rejets d'oxyde de soufre dans l'atmosphère.

Mais pour la première fois, EDF aura une participation majoritaire dans la société chargée de son exploitation et serait même sur les rangs pour acquérir les deux autres centrales thermiques du bassin.

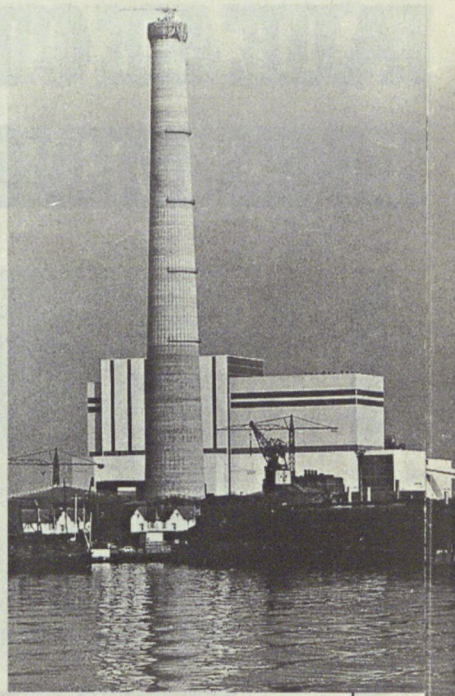
Cette vente, si elle permet de réduire l'endettement des Houillères de Provence, leur ferait perdre aussi

toute maîtrise de l'écoulement de la production de charbon.

De plus, pour Charbonnages de France (CdF), il n'y aurait pas de corrélation entre la construction de la nouvelle centrale et le maintien en activité de la mine, la chaudière LFC pourra être alimentée par du charbon étranger si la mine ferme.

Pour confirmer ses dires, CdF annonce pour 1993 la suppression de 69 emplois et la réduction de 50 000 tonnes de la production annuelle.

Pour les mineurs CFDT, cette décision implique un changement total des objectifs de l'entreprise. Finie la mise en place d'un plan d'augmentation de la productivité, finis les objectifs de modernisation de l'entreprise. La stratégie des



Charbonnages se résume pratiquement à son volet social. Les Houillères de Provence poursuivront l'exploitation le temps de gérer « en douceur » les départs en retraite, les reconversions, la fin d'une industrie.

C'est pourquoi les mineurs CFDT proposent de rédiger un dossier économique montrant la viabilité de l'entreprise, dossier à défendre auprès des élus de la région et ont appelé à une grève unitaire de 24 heures le 26 novembre.

TRÉFILUNION A BOURG

Accord sur le travail de week-end : un plus pour l'emploi

Suite à une augmentation du carnet de commandes de l'entreprise, la CFDT a décidé de signer un accord sur l'aménagement du temps de travail concernant 130 personnes. Ce travail de fin de semaine sera organisé avec deux équipes travaillant le samedi et le dimanche de 5 heures à 17 heures et de 17 heures à 5 heures.

Pour constituer ces équipes, il sera fait appel au volontariat (avec retour immédiat possible à un horaire de semaine) et à des

embauches en CDI du personnel travaillant dans l'entreprise comme intérimaire ou CDD.

De plus, le congé pendant un week-end de 2 jours sera décompté comme 4 jours ouvrés.

Ces volontaires seront payés 39 heures, bénéficieront d'une majoration de 6,04 % pour adaptation et d'une prime de 500 F portée à 600 F au 1.12.1992 par week-end travaillé : ces primes seront maintenues en cas d'arrêt pour accident du travail.

Une pause de trois quarts d'heure leur sera accordée pour 12 heures de présence.

En cas de modification du travail de week-end le personnel concerné sera informé avec un délai de prévenance d'une semaine.

Le suivi de l'accord sera assuré par une commission composée des représentants de la direction d'une part et de trois représentants de chacune des organisations syndicales signataires d'autre part (la CGT n'a évidemment pas signé cet accord).



LA FIOM ET SES AFFILIÉS INTERVIENNENT EN EUROPE CENTRALE ET DE L'EST

Les 20 et 21 octobre 1992, la FGMM a participé à une réunion de la FIOM (Fédération Internationale des Organisations de Travailleurs de la Métallurgie) sur l'Europe Centrale et de l'Est.

Il s'agissait à cette occasion de dresser le bilan du programme d'activités de la FIOM dans ces pays en 1991 et 1992 et bien entendu de tracer des perspectives quant aux activités futures. Deux journées de débats nourris en présence de nombreux participants. Les organisations des pays de l'Est étaient venues en force puisqu'étaient présentes les deux organisations bulgares (Podkrepa et Metal Electra), la Fédération hongroise, le Secrétariat Métallurgie de Solidarnosc, les deux fédérations roumaines (celle d'Unirea et celle d'Henry Coanda), la Fédération Kovo de Tchécoslovaquie.

Participaient aussi à la rencontre une série d'organisations dont la FGMM, l'IG Metall, la FIOM et la FIM italiennes, les deux centrales belges, l'UGT et les CCO espagnoles, l'ensemble des pays nordiques, mais aussi les Anglais, les Canadiens, les Américains et même les Japonais. Presque tous, en collaboration avec la FIOM ou dans le cadre de relations bilatérales ont travaillé avec ces organisations, notamment à travers des programmes de formation syndicale.

De part et d'autre, le bilan tiré est largement positif. Les besoins à satisfaire en matière de formation syndicale sont importants. Ils représentent un enjeu considérable pour toutes les organisations des pays de l'Est de l'Europe représentés. Si certaines organisations com-

mencent à prendre en charge cette priorité avec leurs propres moyens, toutes sont largement demandeuses d'une coopération, d'un partenariat en la matière avec d'autres organisations.

Au premier rang de leurs préoccupations, l'apprentissage des rouages de l'économie de marché, le rôle et les modalités d'intervention de l'organisation syndicale dans ce contexte mais bien sûr aussi la négociation collective dans l'entreprise et hors

de celle-ci, toutes les questions qui touchent à leur propre structuration et modes d'organisation, en passant par la perception et la ventilation des cotisations, l'information aux adhérents... Nous avons pu le constater lors des stages que la FGMM a organisé en Roumanie et en Pologne.

Vaste programme s'il en est et pour lequel le temps et les moyens consacrés seront déterminants, tout autant que le seront les évolutions ou

transformations politiques en cours et à venir, l'ensemble des paramètres économiques et, bien sûr, les évolutions internes à chacune de ces organisations.

La FIOM est déterminée à poursuivre l'action engagée et prête à assurer la coordination des différentes coopérations. Il reste néanmoins à chacun des affiliés partie prenante à se fixer ses propres priorités, et programme de travail afin d'être efficace.

INTENSE ACTIVITÉ AU SEIN DE LA FEM

Ce dernier trimestre de l'année 1992 aura été marqué par une intense activité syndicale européenne au sein de la FEM.

Éléments forts de cette activité une série de rencontres dans la perspective de mettre à terme en place des comités d'entreprise européens ainsi que la préparation d'une conférence sur la négociation collective d'ici l'an 2000 qui aura lieu en mars 1993 à Luxembourg.

Des groupes sectoriels ont aussi beaucoup travaillé au cours de cette période qu'il s'agisse de celui traitant de la reconversion de l'armement, ceux des secteurs de l'électronique-informatique, de l'automobile ou de la construction mécanique.

Enfin un groupe de travail spécifique sur les comités d'entreprise européens s'est réuni à la fin novembre pour faire le bilan des structures européennes d'information et de consul-

tation existant aujourd'hui et pour tenter de tracer des perspectives d'ensemble pour le futur dans un contexte où la législation européenne n'a pas apporté de réponses aux problèmes posés.

Tout au long de ce dernier trimestre, de nombreux militants qu'ils soient d'Otis, de Siemens, de Philips, de Magneti Marelli, d'Alcatel, de Kolbenschmit, d'Airbus, de Bosch, d'Europa Metall, d'Alfa Laval, de Case International, de Matsushita, de GTE Sylvania... auront échangé avec des Allemands, des Belges, des Italiens, des Espagnols, des Anglais, des Suédois, des Danois... sur la situation économique, les politiques industrielles et sociales, l'emploi, les conditions de travail, la formation, les salaires, les relations contractuelles dans leur entreprise et leur branche d'activité.

Il est évident que l'ensemble de ces réunions participe à améliorer la circula-

tion de l'information dans la métallurgie et entre les Organisations syndicales européennes adhérentes à la FEM ainsi qu'à une meilleure coordination des activités syndicales dans chacun des pays.

De nombreux obstacles restent cependant à surmonter, du fait de réalités syndicales, de législations nationales, de cultures fort différentes. Par ailleurs, l'objectif de chacun est avant tout d'intervenir, d'agir pour tenter de préserver ou d'améliorer les emplois dans sa propre entreprise, son propre pays.

S'il reste encore bien du chemin à parcourir, la mise en place de comités d'entreprise européens dans certaines de ces entreprises de dimension européenne peut constituer une étape dans la levée de ces contradictions, en tout cas, elle ne se suffira pas à elle-même car elle n'apportera pas de réponses à tous les problèmes.

RÉSULTATS D'ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

■ Cogema Métallurgie : élections DP 1992

L'ensemble de ces élections dans les 7 établissements de la Cogema porte sur 8 104 inscrits ; la CFDT reste la première organisation syndicale avec 10 points d'avance sur les autres.

La participation moyenne, tous collèges confondus, est de 63,7 % (65,2 % dans le premier et 62,7 % dans le second collège).

Les résultats, tous collèges confondus, donnent la première place à la CFDT avec 31,1 % des suffrages exprimés devant FO (19,8 %), le SPAEN (15,4 %), la CGT (14,9 %) et la CGC (11,2 %).

Au niveau des sièges, la CFDT, avec 24 titulaires sur 68, est largement la première organisation avec plus du tiers des sièges à pourvoir.

■ RVI : élections CE 1992

La CFDT, avec 4 400 suffrages exprimés et 33,3 %, gagne 2 points par rapport à 1990 et avec 30 élus titulaires (+ 6) fait perdre la majorité absolue à la CGT qui n'est plus majoritaire que dans 4 établissements sur 13.

La composition du nouveau CCE devra tenir compte du vote des salariés.

■ UPSM - Schlumberger : élections DP 1992

Avec 228 suffrages exprimés sur 347 votants et 516 inscrits, la CFDT gagne 16 voix et presque 2 points par rapport à 1991. Avec plus de 71 % des suffrages exprimés, elle fait élire 6 DP titulaires contre 3 à la CGT.

Renault Boulogne- Billancourt : élections CE 1992

Ces élections concernaient 9 550 inscrits dans 3 collèges. La CFDT tous collèges confondus, rassemble 25,9 % des suffrages exprimés (11,4 % dans le premier, 31,1 % dans le deuxième et 24,9 % dans le troisième collège) et obtient 3 titulaires et 3 suppléants sur 15 sièges à pourvoir.

pratiques

BRANCHE FROID

Grille des salaires minima au 1^{er} janvier 1993 signée par la FGMM-CFDT

NIVEAUX	ECHELONS	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM GARANTI MENSUEL
I	a	176	6 016,23
	b	181	6 023,68
	c	186	6 190,08
II	a	195	6 489,60
	b	205	6 822,40
	c	210	6 988,80
III	a	225	7 488,00
	b	235	7 820,80
	c	245	8 153,60
IV	a	260	8 652,80
	b	280	9 318,40
	c	300	9 984,00
V	a	320	10 649,60
	b	340	11 315,20
	c	365	12 147,20
VI	a	390	12 979,20
	b	430	14 310,40
	c	460	15 308,80
VII	a	500	16 640,00
	b	600	19 968,00
	c	700	23 296,00

5^e FORUM DES COMITÉS D'ENTREPRISE ET CHSCT



forum
des anticipations

24.25.26 mars 1993
parc floral de Paris
bois de Vincennes

35 rue Compans 75019 Paris — tél (16-1) 42.49.89.99

MACIF

Crédit Mutuel

agrr

INAVAC

à l'initiative de la CFDT