

UNE PROGRESSION QUI PROMET

Avec plus de 25 % des voix et une progression de 1,5 % par rapport à 92, la CFDT conforte sa deuxième place dans le scrutin des Prud'hommes. Au lendemain de cette élection plusieurs enseignements peuvent d'ores et déjà être tirés.

Tout d'abord le très fort taux d'abstention qui contredit les sondages prévoyant une meilleure participation et qui continuera d'alimenter les chroniques sur la représentativité des organisations syndicales. Sans faire des conditions de vote l'unique explication de ce faible taux de participation, il conviendra de faire des propositions en vue de ce type d'élection.

Ensuite la progression sensible de la CFDT dans un scrutin caractérisé par un corps électoral généralement stable en soulignant que la CFDT est la seule organisation à progresser alors que la CGT se stabilise après une chute régulière et que le ratissage populiste de FO lui permet seulement le maintien.

Enfin le recul de la CFTC mais surtout de la CGC à qui la CFDT ravit la première place dans l'encadrement.

Il conviendra de réaliser des analyses plus fines dans les prochains jours avec notamment des éléments précis par section et par département ou localité. Il conviendra sans doute également d'être attentif et de réfléchir aux évolutions qui pourraient émaner de cette élection. Les débats devraient être vifs dans plusieurs organisations sans pouvoir encore mesurer la traduction qu'ils pourraient avoir sur le paysage syndical dans les prochains mois ou les prochaines années.

Sur ce terrain là, la CFDT devra également être incontournable. Sa progression d'aujourd'hui y contribuera mais il lui faudra encore beaucoup d'audace, toujours de l'audace.

L'EMPLOI DANS LA METALLURGIE

AU 31/12/1996

Industries des métaux

Les statistiques (source UNEDIC) de l'emploi dans la métallurgie française montrent un recul de 1,37 % en 1996, chiffre légèrement inférieur à celui de l'ensemble des industries qui perdent 1,78 % de leurs emplois (Contrats de Travail à durées déterminées et indéterminées).

Ce sont les secteurs des matériaux de transport (hors automobile), des machines et appareils électriques et des instruments de précision qui perdent le plus d'emplois en termes relatifs.

Au niveau régional c'est l'Ile de France qui continue à en perdre le plus en terme relatif et absolu.

Code NAF	Secteur d'activité	Etablissements		Effectifs totaux	
		31.12.95	31.12.96	31.12.95	31.12.96
27	Métallurgie	1 219	1 193	130 861	123 377
28	Travail des métaux	22 670	22 507	438 328	434 328
29	Fabrication des machines et équipements	11 219	11 306	299 728	304 566
30	Fab. machines bureau & matériel informatique	544	532	33 928	33 197
31	Fab. de machines et appareils électriques	3 419	3 447	161 462	153 691
32	Fab. d'équipements radio, TV & communication	2 609	2 541	127 585	129 968
33	Fab. inst. médic., de précision, opt., horl.	8 594	8 497	142 748	137 538
34	Industrie automobile	2 026	2 043	283 618	278 421
35	Fabrication d'autres matériels de transport	1 633	1 647	129 111	124 403
35	Activités diverses (23.3Z 26.2E 62.3Z)	39	41	12 086	12 003
Total		53 972	53 754	1 759 455	1 735 312
					- 1,37

NS : Non significatif

Toutes activités	31.12.95.	31.12.96	% var.
Nbre total de salariés	13 746 109	13 776 507	0,22
Nbre d'établissements	1 431 628	1 437 767	0,43

Industries	31.12.95.	31.12.96	% var.
Nbre total de salariés	3 868 040	3 799 016	- 1,78
Nbre d'établissements	176 199	174 545	- 0,94

Code REG	Région	Etablissements		Effectifs totaux	
		31.12.95	31.12.96	31.12.95	31.12.96
01	Nord-Pas-de-Calais	2 797	2 767	114 582	113 644
02	Picardie	1 671	1 691	63 823	62 202
03	Ile-de-France	10 021	9 768	333 347	322 170
04	Centre	2 445	2 449	88 888	88 280
05	Haute-Normandie	1 567	1 585	73 134	72 197
06	Basse-Normandie	1 102	1 101	50 342	49 236
07	Bretagne	2 010	2 067	59 976	58 838
08	Pays-de-Loire	2 846	2 911	107 333	108 657
09	Poitou-Charentes	1 300	1 330	41 013	40 012
10	Limousin	505	508	15 692	15 284
11	Aquitaine	2 373	2 396	51 308	51 390
12	Midi-Pyrénées	2 102	2 069	59 154	59 398
13	Champagne-Ardenne	1 355	1 366	49 435	49 165
14	Lorraine	1 885	1 889	80 797	80 344
15	Alsace	1 524	1 550	75 890	74 989
16	Franche-Comté	1 555	1 547	81 096	79 746
17	Bourgogne	1 560	1 546	56 771	56 241
18	Auvergne	1 318	1 339	31 905	32 079
19	Rhône-Alpes	8 958	8 859	243 955	241 371
20	Languedoc-Roussillon	1 348	1 356	22 007	21 947
21	Provence-Alpes-Côte-d'Azur, Corse	3 730	3 660	59 007	58 122
Total		53 972	53 754	1 759 455	1 735 312
					- 1,37





Temps de travail au forfait : on avance un peu

Demain la durée légale du travail sera de 35 heures. Aujourd'hui, bien qu'elle soit à 39 heures, la durée moyenne est selon l'INSEE supérieure à 42 heures. La pratique des heures supplémentaires, l'utilisation du forfait expliquent largement cette durée moyenne élevée.

Depuis plusieurs années, la CFDT a entrepris un important travail sur les forfaits qui touchent de plus en plus de salariés.

Si à l'origine le forfait ne concernait guère que les Ingénieurs et Cadres, aujourd'hui il touche une très grande partie des Techniciens et Agents de Maîtrise. On trouve même des entreprises instituant le forfait pour les ouvriers de fabrication.

Pour la FGMM-CFDT, les pratiques actuelles du forfait posent plusieurs problèmes et entre autre :

- les conditions du forfait sont souvent très floues alors que la loi fait obligation d'une convention de forfait précisant pour le salarié concerné le nombre d'heures hebdomadaires qu'il doit effectuer,

- le forfait peut correspondre à une durée élevée instituant ainsi la pratique permanente d'heures supplémentaires,

- les heures effectuées au-delà du forfait ne sont pas mesurées et sont ni décomptées ni payées,

- la réglementation ou les accords concernant le temps de travail ne sont pas respectées, que ce soit la durée hebdomadaire, les durées maximales journalières, etc...

Au début de l'année, la FGMM réunissait des équipes syndicales qui travaillaient sur ces questions du forfait et ceci a permis de préciser des objectifs concrets et des moyens d'action.

A Thomson Marconi Brest, un accord vient d'être signé par la CFDT. Dans cette entreprise, les trois-quarts des 420 salariés sont au forfait. Cet accord va permettre :

- de réduire de 2 heures la durée du forfait tout en maintenant la partie du salaire forfaitée correspondant qui va maintenant être intégrée au salaire
- toutes les heures supplémentaires effectuées au-delà du forfait seront obligatoirement récupérées en temps majoré (de 25 % jusqu'à la 45^e heure, de 75 % au-delà)
- chaque salarié au forfait aura un avenant à son contrat de travail précisant la durée de travail lié au forfait.

Enfin, l'entreprise met en place des moyens techniques de mesure du temps passé au travail par chaque salarié. Il va donc y avoir un contrôle réel du temps travaillé, des heures supplémentaires. Des dispositifs sont également prévus pour que les dépassements des horaires de travail réguliers donnent lieu à des créations d'emploi.

Voilà donc un accord qui, si tout n'est pas réglé, est intéressant par beaucoup d'aspects.

- Il rétablit concrètement les droits des salariés au forfait.

- Il permet à chaque salarié de mesurer et d'avoir un regard sur son temps travaillé.

- Il limite réellement les heures supplémentaires et favorise l'emploi.

Enfin, dans ce domaine des forfaits, il permet de passer de la dénonciation des pratiques des entreprises à la création de garanties pour les salariés. Et si on pouvait faire de même pour tous les salariés au forfait dans la métallurgie !

LA RETRAITE

La fédération a édité un petit guide pratique destiné aux délégués CFDT d'entreprise de la métallurgie pour permettre d' informer les salariés se posant des questions au moment de leur départ à la retraite ou même avant. Cet article reprend les principaux passages de ce guide.

BREF HISTORIQUE

- 1928 : unification des différents régimes des fonctionnaires (sauf Imprimerie nationale).
- Loi du 30 avril 1930 pour les risques maladie, maternité, invalidité, décès, couverts pour les salariés du Commerce et de l'Industrie de l'ensemble de la France. Il y a eu également création des caisses de compensations patronales pour la distribution d'un supplément familial en fonction du nombre d'enfants.
- 11 mars 1932 : obligation pour les employeurs du Commerce et de l'Industrie de s'affilier à ces caisses de compensation.
- Ordonnances d'octobre 1945 : l'ordonnance du 4.10.45 et les diverses lois de 1946 créent une sécurité sociale pour tous :

- Sécurité sociale étendue à l'ensemble de la population des travailleurs et leurs familles, assujettissement obligatoire de tout français et de sa famille.

- Protection contre tous les risques susceptibles de réduire la capacité de gains.

- Remboursement des frais maladie à 80 %
- Le bénéfice des prestations familiales à toutes la population active.

DE QUOI SE COMPOSE UNE RETRAITE ?

- ⇒ D'une retraite de base de la SS, calculée sur le salaire limité au plafond SS
 - ⇒ D'une retraite complémentaire, gérée par l'ARRCO calculée sur la totalité du salaire limité au plafond SS et d'une retraite complémentaire AGIRC sur les tranches de salaires au-dessus du plafond SS.
- Sont à l'AGIRC :
- art. 4 : les ingénieurs, cadres et VRP,
 - art. 4 bis : les employés, techniciens, agents de maîtrise, de coefficient > 300,
 - art. 36 : les ex-IRCACIM et coefficients > 200 si accord d'entreprise,
 - art. 8 : les « cadres » malades et invalides,
 - art. 8 bis : les « cadres » chômeurs et pré-retraités,

1. RÉGIME GÉNÉRAL

Régime Général Sécurité Sociale

VIEILLESSE

Pour le salarié, la cotisation au régime vieillesse se fait sur la partie du salaire compris dans la tranche A correspondant

au plafond défini par la sécurité sociale. Au 1^{er} janvier 1997, le plafond était à 13 720 F par mois.

L'âge requis pour avoir la retraite est de 65 ans, mais l'on peut faire valoir ses droits à partir de 60 ans si l'on possède le nombre de trimestres de cotisations nécessaires en fonction de son année de naissance.

LA PENSION EST ÉGALE AU :

Salaire annuel moyen de base (SAMB) multiplié par le taux et multiplié par le nombre de trimestres acquis.

LE SAMB

Avant 1934 (année de naissance) pour le calcul du SAMB, il était retenu les 10 meilleures années pour passer progressivement aux 25 meilleures années.

LE TAUX

Il est égal à 50 % si l'on totalise les trimestres voulus. C'est ce que l'on appelle le taux plein.

LE NOMBRE DE TRIMESTRES

Si le nombre de trimestres, à l'âge de la retraite, est réuni, la pension est entière.

Si le nombre de trimestres est inférieur, la pension sera proportionnelle.

MONTANT MINIMUM

Vous avez obtenu une retraite égale à 50 %. Son taux ne peut être inférieur à un montant minimum. Le minimum est entier si vous avez 150 trimestres de cotisation au régime, sinon il est réduit en fonction de votre nombre de trimestres.

MONTANT MAXIMUM

Quel que soit le taux retenu pour le calcul de la retraite, son montant ne peut être supérieur à la moitié du salaire plafond de la sécurité sociale.

COMPLÉMENT DE LA PENSION

Majorations : 10 % pour avoir élevé 3 enfants ou plus, les femmes bénéficient de 2 années par enfant élevé pendant 9 ans avant ses 16 ans.

RÉVERSION :

Conditions :

- Être : veuve ou veuf, ou conjoint divorcé non marié d'un assuré décédé qui :
 - était retraité du régime général,
 - ou aurait pu obtenir la retraite de ce régime général,

- Avoir : au moins 55 ans,
- été marié pendant au moins 2 ans. La durée du mariage peut être inférieure à 2 ans s'il y a eu un enfant pendant le mariage,
- au moment de la demande, des ressources inférieures au SMIC. Les ressources peuvent être appréciées à la date du décès.

Montant : Depuis le 1/1/1995, la pension de réversion est égale à 54 % du montant de la retraite que percevait ou aurait perçu le conjoint. Si le conjoint n'était pas retraité, sa retraite doit d'abord être calculée avant d'appliquer le taux de 54 % qui déterminera le montant de la retraite de réversion.

2. RÉTRAITES COMPLÉMENTAIRES

Contrairement à la SS, les régimes de retraite complémentaire exigent la cessation d'activité pour liquider la retraite.

Pour ces régimes, l'âge de la retraite est toujours de 65 ans. Le départ à 60 ans peut se faire en cas d'inaptitude au travail, pour les anciens déportés, internés, prisonniers de guerre, combattants sous certaines conditions, avec application de coefficients anticipation et ce sous réserve de la liquidation de la retraite SS à taux plein et de financement par l'ASF (Association pour la Structure Financière). Accord reconduit jusqu'au 31/12/2000.

L'ASF tire ses revenus de l'Etat, d'une cotisation sur les salaires prélevée par l'UNEDIC (1,96 % sur la tranche A et 2,18 % sur la tranche B), d'un emprunt qu'elle a lancé.

Les caisses de retraites complémentaires pour le personnel non cadre sont toutes liées entre elles par un organisme appelé ARRCO (Association des régimes de retraites complémentaires) qui assure entre autres la péréquation des régimes. Chaque institution regroupée au sein de l'ARRCO a des règlements différents. C'est la dernière caisse où le salarié a cotisé qui établit le dossier de liquidation de la pension et intervient auprès des autres caisses.

Deux ans avant la demande de liquidation de sa retraite, l'on peut s'adresser au CICAS de sa commune pour faire faire la reconstitution de sa carrière.

A - ARRCO

L'accord du 10 février 1993 a fixé le taux de la cotisation obligatoire à 6 % des salaires au 1^{er} janvier 1999 (4,50 % au 1^{er} janvier

1996, 5 % au 1^{er} janvier 1997, 5,50 % au 1^{er} janvier 1998).

Un règlement unique sera substitué aux 45 régimes existants à partir du 1^{er} janvier 1999 et les droits à réversion sont ouverts dès le 1^{er} janvier 1996 à partir de 55 ans au lieu de 50 ans pour les veuves et 65 ans pour les veufs.

Calcul du nombre de points acquis dans l'année : c'est le résultat de la formule suivante :

Salaire soumis à cotisation
x taux de cotisation (contractuel)

Salaire de référence

Le salaire de référence est défini par le conseil d'administration de chaque caisse de retraites complémentaires et ensuite revu au cours suivant la décision du conseil d'administration de l'ARRCO.

Pour connaître le montant de sa retraite, on multiplie son nombre de points acquis dans sa ou ses caisses de retraites complémentaires par la valeur du point de la caisse correspondante.

Les pensions de retraites complémentaires sont versées par trimestre et d'avance. Le salaire de référence représente le prix d'achat d'un point. Toutefois, certaines institutions fixent annuellement un indice ou une cotisation de référence.

Pension de réversion

Ouverture des droits : dès 55 ans pour les veuves et les veufs, avec 60 % des droits. Sans condition d'âge si invalide ou 2 enfants à charge.

B - AGIRC - Cadres et assimilés

Le personnel cadre et assimilé cotise sur la tranche B et C du salaire (salaire supérieur au plafond sécurité sociale) aux caisses AGIRC et il acquiert des points tous les ans.

Cotisations : 16 % répartie en 10 % employeur et 6 % salariés pour la tranche B, mais décidée librement par l'entreprise pour la tranche C.

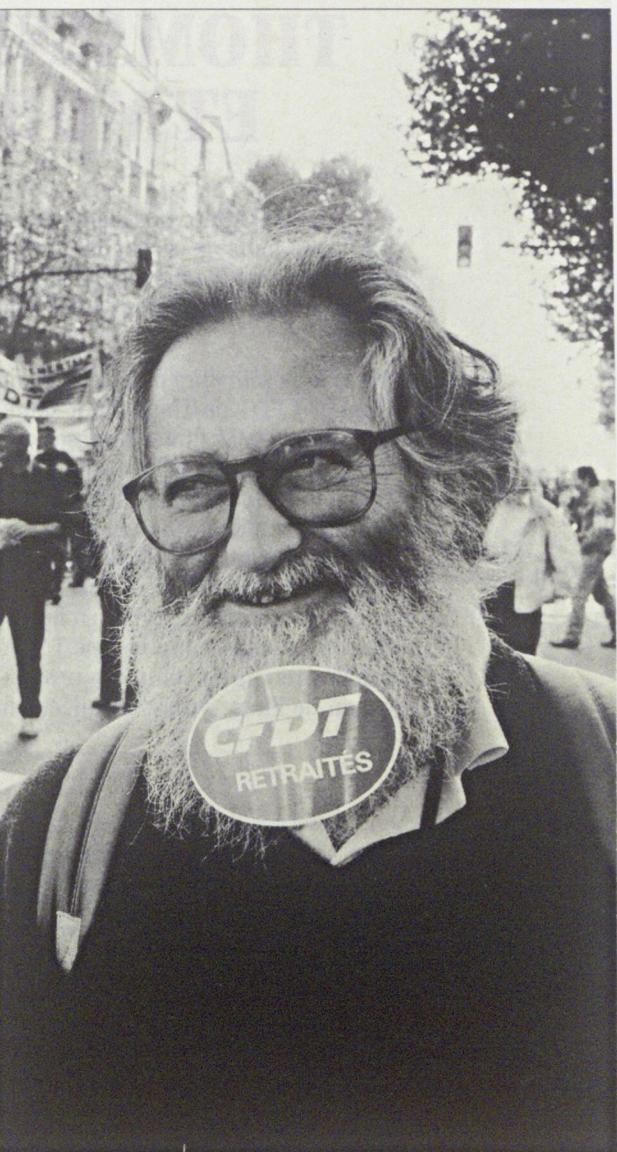
Le taux minimal encore applicable est de 14 % en 1997, 15 % en 1998, 16 % en 1999.

Quelques chiffres au 1.1.1997 :

Plafond SS (tranche A) : 13 720 F/mois.
Tranche B : entre 13 720 F et 54 880 F/mois.
Tranche C : entre 54 880 F et 109 760 F/mois.

TAUX D'APPEL :

Les cotisations sont majorées d'un taux d'appel qui est actuellement de 125 %. Cette cotisation supplémentaire qui est destinée à équilibrer le régime ne donne pas droit à acquisition de points. La cotisa-



tion maximale appelée est donc de $16\% \times 1,25 = 20\%$.

Il existe encore des cotisations avec forfait. Ces cotisations sont appelées à disparaître en 5 ans, les forfaits étant réduits de 20 % par an à partir de 1997. Ces cotisations concernent les articles 36 et en particulier, les ex-IRCACIM.

LA RÉVERSION

Depuis l'accord du 9.2.94 : pour les veuves comme pour les veufs, l'âge de la réversion est fixé à 60 ans, le montant de la pension est de 60 % des points acquis (il n'est pas tenu compte d'éventuels coefficients d'anticipation), mais possibilité de réversion sans condition d'âge : si le conjoint a au moins deux enfants de moins de 21 ans ou invalides à charge lors du décès, si le conjoint est invalide (mais prend fin quand l'invalide cesse), si le conjoint a droit au bénéfice de la réversion de la retraite SS à taux plein à 55 ans ; ou à un autre âge mais avec des taux réduits : de 58,4 % à 59 ans jusqu'à 52 % à 55 ans.

Attention le concubinage ne donne pas droit à réversion. L'allocation est supprimée définitivement en cas de mariage.



THOMAINFOR : RESTONS VIGILANTS ET MOBILISÉS POUR L'EMPLOI

A l'appel de l'intersyndicale, pendant plusieurs jours le siège du groupe Thomson a été bloqué par les salariés de la société Thomainfor (1 300 salariés).

Après la nomination d'un médiateur, l'équipe CFDT de Thomainfor soutenue par la FGMM, l'Inter Thomson et la Confédération ont sollicité l'organisation d'une table ronde, réunissant les Pouvoirs Publics, le groupe Thomson, l'administration judiciaire et les quatre organisations (CFDT, CGT, FO, CGC). Celle-ci s'est terminée sur un refus des Pouvoirs Publics et du groupe Thomson de prendre en compte la revendication de l'intersyndicale concernant

la réintégration de Thomainfor dans Thomson.

Le 28 novembre, le tribunal de commerce de Versailles s'est prononcé pour la reprise de la société de maintenance informatique Thomainfor en redressement judiciaire depuis le 26 juin, par Walter Butler Finance et Partner.

Monsieur Butler est l'un des dirigeants du groupe publicité GGT-BDDP, ce dernier pense que «Thomainfor, qui a une notoriété forte, peut se développer sur ce marché de la maintenance et de l'info gérance».

Cette reprise inquiète la CFDT de Thomainfor qui craint que ce repreneur ne

corresponde pas à leur exigence en termes d'emplois, d'autant que le plan de reprise ne concerne pas la totalité du personnel et qu'un plan social sera mis en place, celui-ci étant financé par Thomson - CSF et les Pouvoirs Publics. La FGMM-CFDT veillera à ce que l'intérêt des salariés soit préservé et que l'Emploi constitue l'élément central de cette reprise, qui doit se traduire par une opération de développement industriel plutôt qu'une opération financière comme lors de la reprise en février par Libra Global Services.

Sur ce dossier, la CFDT dans son ensemble restera vigilante et mobilisée pour l'emploi.



Photo C. AVRIL

FBFC (Romans et Pierrelatte) - 1100 salariés

Après l'annonce de fermer une ligne de production à Pierrelatte, les salariés se sont mobilisés avec la CFDT à leur tête, par des manifestations, rencontre des élus, interventions au CCE, etc...

La direction face à cette mobilisation a accepté la désignation de deux experts et de geler toute mesure pendant le travail de ceux-ci. La mission qui leur a été confié porte sur :

- les aspects financiers et économiques du projet patronal,
- l'impact sur l'emploi de la RTT,
- l'analyse et les conséquences du redéploiement industriel de FBFC

- la position de FBFC au niveau national et international.

La CFDT a demandé en plus l'ouverture immédiate de négociations sur la RTT, ce que la direction a accepté. A suivre...

TROUILLET (St-Chamond)

Après la signature de l'accord de RTT à 35 heures payé 39 et la sauvegarde de 19 emplois par la CFDT, un conflit a éclaté dans l'entreprise sur les salaires. La direction proposait une augmentation générale de 1 %, alors que la CFDT revendiquait 1,5 %.

Les salariés ont fait grève pendant 3 jours et demi, notre section était réservée quant aux possibilités d'arri-

ver à une issue positive au conflit, compte tenu :

- de la situation très difficile financièrement de l'entreprise
- de l'attitude électoraliste de la CGT mais également revancharde vis-à-vis de la CFDT qui a créé une section syndicale dans une autre unité du groupe.

Compte tenu des positions très tranchées, notre SSE a eu des difficultés pour être active pendant la grève.

Autant d'éléments qui ont conduit à un conflit très dur entre les organisations syndicales et un résultat sur les salaires décevant ; 1,5 % en augmentation individuelle au lieu de 1 % en augmentation générale.

POUR L'EMPLOI MANIF A LUXEMBOURG

Le 20 novembre

Les syndicalistes de tous les pays d'Europe ont bravé la pluie et le froid pour clamer leur volonté de voir l'emploi devenir une priorité européenne. Les militants CFDT des mines et de la métallurgie étaient fortement présents avec bien sûr en premier les frontaliers. Toutes nos délégations étaient satisfaites de voir une telle mobilisation où les mots travail ou chômage ou réduction du temps de travail se déclinaient dans les langues du nord comme du sud de l'Europe.

Le conseil européen a fixé des «lignes directrices pour l'emploi» déclinées

par objectif (le chômage des jeunes, le chômage de longue durée et l'offre de formation) qui feront chaque année l'objet d'une procédure commune d'évaluation des résultats.

Chaque état membre doit élaborer un plan national d'action afin de traduire ces objectifs dans la réalité de chaque pays. A ce stade il ne s'agit pas encore de mesures directement opérationnelles. Nous allons devoir maintenir la pression pour que les politiques sociales et économiques convergent vers notre priorité emploi.



RENCONTRE AVEC LA FIM - CISL

La fédération a rencontré pendant deux jours son homologue italienne, la FIM-CISL. Depuis de nombreuses années déjà nos deux fédérations entretiennent des relations bilatérales régulières, la dernière de ces rencontres remontait à septembre 1995. Nous avons pu faire le point des évolutions politiques, économiques et sociales intervenues dans nos deux pays au cours de ces deux années. Au-delà de ces échanges d'informations et d'analyses, la discussion a porté sur nos politiques syndicales respectives, notamment en matière d'emploi et de temps de travail, de lieux et niveaux de négociation. Sur bien des sujets, nous partageons des conceptions et des visions communes.

C'est vrai pour la question de la négociation au niveau de la branche alors que nous avons des traditions très différentes dans ce domaine.

L'Italie a une forte tradition de négociation collective d'un contrat national de branche (renégocié tous les 2 ou 3 ans) alors que la négociation dans l'entreprise était jusque là marginale du fait de l'absence de reconnaissance syndicale dans l'entre-

prise. Cette reconnaissance est désormais acquise depuis 2 ans. Dans ce nouveau contexte, la FIM - CISL souhaite conserver à la branche son rôle dominant notamment pour encadrer les accords d'entreprise.

Sur la réduction du temps de travail, nos deux organisations partagent une conception similaire, c'est-à-dire celle d'une RTT massive et diversifiée pour l'emploi qui combine réduction et aménagement du temps de travail par la négociation.

Nous avons également abordé la question de la syndicalisation. Sur ce point, la FIM - CISL expérimente d'une façon plus conséquente que nous, le fait que le meilleur rapport de force soit celui permanent de nos adhérents. Cela dit bien des points nous sont communs notamment les questions d'institutionnalisation et l'implantation dans les PME.

A la fin de cette rencontre nous avons convenu de travailler sur des thèmes spécifiques au-delà des rencontres régulières.



RÉSULTATS D'ÉLECTIONS

Quelques résultats intéressants

COGEMA (Nucléaire - Marcoule Gard)

Participation 72 % - Inscrits 1805

CFDT + 7 % en CE + 5 % en DP. La CFDT confirme sa 1^{re} place du site avec 37 % en CE grâce à son travail sur l'emploi et l'avenir du site.

COGEMA

(Nucléaire - La Hague - Manche)

Participation 66 %

CFDT - 5 % en CE - 3 % en DP.

La CFDT reste au même niveau que CGT et FO mais elle subit la campagne anti nucléaire suite à l'affaire du "tuyau". La position prise par la CFDT du site : « tendre vers le zéro déchet » est exploitée par ceux qui ne veulent défendre que l'intérêt catégoriel.

BOSCH (Mondeville - Calvados)

Participation 75 %

- CE : 7 titulaires CFDT sur 8

- DP : 7 titulaires CFDT sur 10

La CFDT est majoritaire dans les 3 collèges dans cette usine de production où la CFDT a bien géré un accord de réduction-aménagement du temps de travail.

VERNET COGNET (St-Chamond)

33 inscrits CFDT - 20 voix - 1 siège

SFS - Visserie Technique (Valence)

Inscrits 180 - CFDT 50 voix

- 3 sièges DP -

- 2 sièges CE - 1^{er} syndicat.

SVM (Villeurbanne)

Inscrits 545

- CFDT 56 % au CE - 3 sièges sur 5

- 64 % DP - 6 sièges sur 8

Beau résultat pour la jeune équipe CFDT dans cette filiale de Renault. Une section CFDT avait été créée, après 12 ans d'absence, en juillet 1996. Dès novembre 1996, la CFDT rassemblait 47 % en élections de CA. Tout cela en travaillant fort sur l'emploi, l'aménagement et la RTT.

CUENOD THERMOTECNIQUE

(Hte-Savoie)

Participation 85 %. La CFDT réunit 80 % des suffrages

- 4 sièges sur 6 en DP et

- 5 sièges en CE (3 collèges).

FRANCK ET PIGNARD (décolletage)

704 inscrits - 515 votants.

La CFDT remporte les 7 sièges des 1^{er} et 2^{es} collèges.

ATAL

(Mobilier métallique - Picardie)

- CFDT 3 élus sur 5 en DP 1^{er} collège

- 4 élus sur 4 en CE 1^{er} collège

BOSCH (Freinage - Beauvais)

- CE 1^{er} collège 70 % (+ 18 %)

- CE 2^{es} collège 62 %

- DP 1^{er} collège 70 %

- DP 2^{es} collège 49 %

CRUZET AUTOMATISMES (Valence)

L'entreprise Valentinoise emploie depuis de nombreuses années des travailleuses à domicile (TD). La direction a décidé leur licenciement en rapatriant la production dans l'entreprise et en partie à l'extérieur. Avec la CFDT, les tra-

vailleuses à domicile viennent d'obtenir une solution pour une grande majorité d'entre elles. Ainsi 24 TD sont embauchées par Crouzet Automatismes - 11 partent en FNE - 5 en ARPE - 2 restent TD et 4 ont refusé les solutions proposées.

PAVAILLER (Valence)

Nouveau rebondissement dans cette entreprise valentinoise.

Après la reprise ordonnée par le Tribunal de Commerce de Valence et la suppression de 170 emplois sur les 269 salariés, l'Inspection du travail a refusé le licenciement de 9 salariés protégés sur 11 demandes.

Un rassemblement a été organisé par la direction et les élus CSL

devant l'inspection du travail contre cette décision de l'administration.

Les délégués ont néanmoins été réintégrés avec la présence d'un huissier. Cette affaire n'est pas terminée puisque la direction a engagé un recours hiérarchique auprès du ministre du Travail et de l'Emploi.

PEYRON ET JACQUEMOND (La Ricamarie)

Loire - 15 salariés et 28 salariés

Nos nouveaux délégués de ces 2 PME qui appartiennent au même groupe ont eu du boulot sur la planche depuis quelques mois : création de la SSE-CFDT, élections et dans la foulée, négociations de la RTT dans le cadre de la loi de Robien.

L'accord reprend les principaux points suivants :

- L'horaire est ramené à 34 h 21 pour les ateliers et 34 h 39 pour les bureaux en 4 jours.

- Une modulation est mise en œuvre pour les ateliers avec un

minimum de 30 heures par semaine et un maximum de 38 h 42 par semaine. La durée de la modulation haute et de la modulation basse seront au maximum de 12 heures chacune.

- Le délai de prévenance est de 15 jours, en cas d'urgence de 8 jours.

- Les bureaux n'ont pas de modulation mais se pointent à nouveau.

- Enfin, il n'y a pas de perte de salaire, seulement une modération des augmentations salariales.

L'accord permet de créer 4 emplois.

SLI FRANCE (Saint-Etienne) - 230 salariés

Un conflit sur les salaires de presque 3 semaines vient de se terminer, conflit qui a été long du fait que la direction a mis 15 jours avant de négocier. Pendant cette première période, sa seule réponse a été d'assigner les deux délégués syndicaux en référé, demande non suivie par le tribunal qui a, à notre demande, désigné un médiateur.

Les résultats obtenus sont les suivants :

- une augmentation générale de 120 F à 180 F (avec une moyenne de

150 F) pour favoriser les plus bas dans chaque catégorie.

- prime liée aux résultats à partir de 98 qui pourrait s'élever à environ 2000 F.

- création d'une commission avec l'aide d'ARAVIS pour améliorer les conditions de travail.

La CFDT ainsi que la CGT ont signé le protocole de fin de conflit. Notre section syndicale reste vigilante quant à la bonne application pour la résolution des problèmes liés aux conditions de travail.