

S

sommaire

MAI 1994

- Actions : danger ! C.I.P. II du temps de travail IV-V
- Relever le défi de l'emploi III • Une démarche syndicale ambitieuse et exigeante VI
- Négocier des garanties collectives pour des réductions massives VII
- Info en vrac : rachat de Thomson VIII

MINEURS ET
MÉTALLURGISTES1^{er} JUIN

LE CHOIX DE L'ACTION

Cest finalement au 1^{er} juin qu'a été fixée la journée d'action fédérale destinée à appuyer la demande de négociation sur l'emploi que nous avons faite au patronat de la métallurgie depuis plusieurs mois.

Après les différents reculs du gouvernement suite à des mobilisations massives, le risque est grand qu'à un an de l'élection présidentielle, ce soit maintenant l'immobilisme général qui l'emporte. Ce risque est d'autant plus important que de nombreuses organisations patronales, outre le rôle du lobby qu'elles se sont donné, en ont fait leur ligne de conduite.

Le choix de l'immobilisme est une folie car il ne peut que contribuer à la poursuite de la détérioration du climat social notamment sur le front de l'emploi. Dans ce domaine, il ne s'agit pas d'un mauvais moment à passer.

Sans initiatives, sans prise de risques, les réveils seront douloureux comme ils le sont déjà chez certains de nos voisins européens.

Obtenir des garanties nationales de salaires, d'emploi, de statut qui conduisent à ce que les salariés aient intérêt

à des réductions du temps de travail efficaces pour l'emploi.

Voilà notre mot d'ordre. Il ne s'agit donc pas de réduction du temps de travail d'une ou deux heures par semaine mais de réduction d'un quart de temps, d'un tiers de temps, de moitié de temps, de congés de longue durée, de capital temps formation, de départs anticipés à la retraite. Bref, de réductions du temps de travail utiles pour l'emploi.

- 75 à 85 % du salaire pour un mi-temps (en fonction du niveau de salaire).
- 80 à 90 % du salaire pour deux tiers de temps.
- Des garanties d'évolution de carrière, de formation, de protections particulières sur l'emploi.

C'est ce que nous voulons obtenir dans le cadre d'une négociation nationale. Il s'agit d'un véritable défi. Ce sont les adhérents des mines et de la métallurgie CFDT qui permettront de relever ce défi. Toutes les organisations syndicales sont appelées à nous rejoindre le 1^{er} juin. A nous de jouer.

édition



actions

DANGER ! C.I.P.

LE C.I.P. OU L'INSERTION COMME PRÉTEXTE

L'insertion des jeunes, exclus de l'emploi, est une idée généreuse. Qui oserait s'y opposer ? Mais dans le cas du Contrat d'Insertion Professionnelle, l'insertion devient le prétexte pour les entreprises de disposer d'une main-d'œuvre, qualifiée ou non, moins chère. Une nouvelle fois, la baisse des coûts salariaux est invoquée au nom de l'emploi.

LA FGMM-CFDT DIT NON !

Le C.I.P. ou l'exclusion programmée

Avec la logique qu'il développe, le C.I.P. porte en germe l'exclusion : exclusion des jeunes concernés, car après un passage en C.I.P., rien ne garantit le maintien dans l'emploi, exclusion des salariés de l'entreprise, quels que soient leur âge ou leur qualification, au profit d'une population moins « coûteuse ».

LA FGMM-CFDT DIT NON !

Le C.I.P. ou la formation bafouée

Non seulement le C.I.P. autorise la sous-rémunération des jeunes diplômés, mais de plus, il en bafoue la logique même, en n'en faisant pas une obligation dans son contenu sinon que de rémunérer moins encore ceux qui en bénéficiaient.

L'argument du tutorat et la qualité de celui-ci ne suffiront pas à justifier la logique imprégnée

d'une idéologie économique d'entreprise sans contrepartie.

LA FGMM-CFDT DIT NON !

Le C.I.P. ou les garanties collectives ébranlées

Dans une période de fort chômage telle que nous la vivons, les garanties collectives, conventionnelles ou même légales sont pour la FGMM-CFDT la voie à privilégier dans la résolution du problème « Emploi ».

- En instaurant la déréglementation de la structure salariale, dont le symbole premier est le S.M.I.C.,
- En remettant en cause les accords établissant pour chaque qualification, des seuils d'accueil, le C.I.P. ébranle le

cadre défini des garanties collectives permettant tous les excès. Au-delà de l'émergence d'un S.M.I.C. Jeunes, c'est toute la conception même de ces garanties qui est percutée.

LA FGMM-CFDT DIT NON !

Le C.I.P., et après... ?

Dans la logique qu'il développe et l'idéologie qu'il soutient, le C.I.P. est dangereux pour les salariés comme pour les populations sans emploi concernées. La FGMM-CFDT dénonce et exige le retrait des décrets d'application dans les formes de mise en œuvre qu'ils instaurent. Cela dit, l'insertion est un problème important de notre société, notamment pour les jeunes, mais pas que pour les jeunes. Il est urgent de mettre en place les conditions efficaces d'une

insertion réelle dans l'emploi. C'est ce à quoi la FGMM-CFDT travaille :

avec les autres partenaires sociaux dans le cadre des négociations ouvertes avec le patronat sur les domaines de la formation professionnelle,

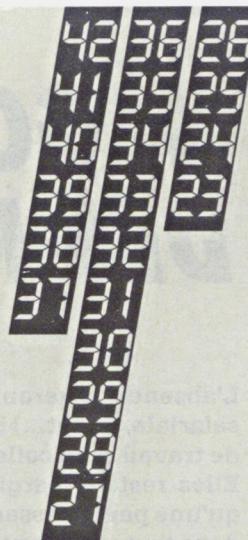
en sollicitant l'ouverture de négociations sur l'emploi au niveau des branches professionnelles dans la perspective de mise en place de garanties collectives concourant à la définition et à la mise en œuvre de Réductions du Temps de Travail de grande ampleur permettant l'accès à l'emploi de tous.

La situation de l'emploi ne s'améliorera pas à coups d'insertion au rabais



PHOTO : Ch. AVRIL

Relever le défi de L'EMPLOI



Négocier des garanties collectives pour des réductions massives du temps de travail

C'est le titre du supplément au Bulletin du Militant qui est paru fin mars 1994 et qui restitue l'ensemble de la démarche de la FGMM, engagée dans une action de longue haleine pour l'emploi.

Au fil des mois, le Bureau Fédéral a débattu des réductions du temps de travail, sortant des idées toutes faites et de schémas simplistes, affirmant que des garanties collectives négociées au niveau de la branche étaient le moyen d'enclencher une dynamique donnant une autre place au temps (de travail, de loisir, de formation...) dans la vie.

Mais le plus important reste à faire : populariser nos propositions de garanties collectives, engager l'action pour faire plier l'UIMM.

INVESTIR DANS LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

La situation de l'emploi est intolérable

Elle entraîne une profonde déstructuration de la société, génère de plus en plus

d'exclus, plonge une partie importante de la population (en premier lieu la jeunesse, mais aussi les chômeurs les plus âgés) dans la désespoir. Elle remet en cause, en permanence, les équilibres (voire l'existence même) des régimes sociaux (retraites, couverture sociale...).

Les réponses économiques, en dépit de la pertinence et de la nécessité de certaines, ne constituent que des réponses partielles dont les éventuels effets ne peuvent être que lointains.

Nous sommes bien dans une situation durable où l'on a besoin de moins en moins de temps de travail pour produire davantage de richesses.

Passer du traitement social au traitement sociétal

Des équipes syndicales investissent énormément d'énergie sur le terrain de l'emploi et de l'exclusion.

Le développement des accords liant « R.T.T. et Emploi » au niveau de l'entreprise (Poitain, Thomson, SFIM, Sextant...) en sont une démonstration, même si, sans nier l'intérêt de ces démarches, l'absence de cadre de branche, leur limite à l'entreprise et l'évolution de la situation économique de certaines d'entre elles en réduisent la portée.

Force est de constater que nous en restons au traitement social de l'emploi, faisant en sorte que dans les entreprises où nous sommes présents, lorsqu'un problème d'emploi se pose, nous essayons de trouver des solutions acceptables pour les salariés concernés.

Nous devons passer du traitement social des suppressions d'emplois à une démarche sociétale, donnant une autre place au temps - permettant par des réductions du temps de travail massives et diversifiées d'assurer un emploi pour tous.



Affirmer la place de la négociation et construire le contrat collectif de branche

La négociation est le moyen d'organiser les conditions de la régulation socio-économique en construisant les garanties collectives et indi-

viduelles, qui prennent en compte la réalité et la diversité des situations et qui assurent dans le quotidien la validité des réponses décidées.

La branche professionnelle est le bon niveau de négociation pour des réductions du temps de travail efficaces pour l'emploi. Car la négociation au niveau de la branche permet de dépasser les limites de l'accord d'entreprise, tout en faisant de la branche, un lieu de structuration sociale, élément du syndicalisme que nous voulons construire autour du contrat collectif.

L'articulation entre une négociation de branche assurant des garanties collectives et la négociation d'entreprise où se joue la mise en œuvre concrète de celles-ci assure la cohérence d'ensemble.

Vouloir des réductions du temps de travail capables de relever le défi de l'emploi suppose :

- qu'elles doivent dégager un volume important de temps disponible pour l'emploi,
- qu'elles doivent donc concerner beaucoup de salariés en répondant à leurs attentes en terme de temps disponible, de choix individuels et collectifs...

De plus elles doivent se mettre en place sous des formes diverses et complémentaires : collective, temps partiel, préretraite progressive, etc.

NÉGOCIER DES GARANTIES COLLECTIVES POUR DES RÉDUCTIONS MASSIVES DU TEMPS DE TRAVAIL

L'absence de garanties collectives (compensation salariale, statut...) liées aux réductions du temps de travail rend celles-ci peu attractives. Elles restent marginales alors qu'une part croissante des salariés, dans toutes nos entreprises y aspire.

Pour qu'elles soient massives, c'est-à-dire de forte amplitude et adoptées par beaucoup de salariés, il faut des garanties collectives négociées au niveau de la branche.

Des garanties :

- adaptables à toute forme et toute amplitude de RTT,
- donnant envie et offrant des possibilités de RTT à tout salarié (quel que soit la situation, la taille, la santé économique de son entreprise),
- complétées au niveau de l'entreprise ou de l'établissement en fonction des réalités de ceux-ci.

1 COMPENSATION SALARIALE

Il faut un haut niveau de compensation salariale, faute de quoi il n'y aura pas de réduction massive du temps de travail.

Basée sur le principe du salaire en deux éléments, nous proposons une compensation salariale de 70 % pour les 5 000 premiers francs du salaire et de 50 % pour la partie du salaire au-delà de 5 000 F.

Cette compensation salariale, considérée comme une garantie minimum au niveau de la branche peut se traduire au niveau de l'entreprise par un niveau supérieur prenant en compte notamment les gains de productivité, la situation économique...

Elle s'applique à toute forme de réduction d'horaire, quelle que soit son amplitude, quelle que soit sa forme (hebdomadaire, mensuelle, annuelle...).

LE FINANCEMENT DE LA COMPENSATION SALARIALE

La compensation salariale est au centre de la préoccupation des salariés.

Le haut niveau de compensation que nous voulons voir garanti par l'accord de branche, ne peut être assuré par l'entreprise seule. Il faut donc mobiliser les fonds passifs qui financent le chômage pour compenser d'une manière dynamique les RTT créatrices d'emplois. Pas de remboursements de cotisations UNEDIC à l'entreprise où se mettent en place des RTT, par des mobilisations du FNE, on peut arriver à ce niveau de compensations des RTT.

Exemple :

- 1) Horaire initial 38 h 30 - 4 h de RTT (10,4 %).
 - Pour un salaire de 6 000 F → nouveau salaire : 5 791 F (= 96,5 % de l'ancien salaire)
 - Pour un salaire de 9 000 F → nouveau salaire : 8 636 F (= 95,9 % de l'ancien salaire)
- 2) Passage à mi-temps
 - Pour un salaire de 6 000 F → nouveau salaire : 5 000 F (= 83 % de l'ancien salaire)
 - Pour un salaire de 9 000 F → nouveau salaire : 7 250 F (= 80,5 % de l'ancien salaire)
 - Pour un salaire de 12 000 F → nouveau salaire : 9 500 F (= 79 % de l'ancien salaire)

2 RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET CONTENU DES EMPLOIS

Les réductions du temps de travail, doivent être accessibles quels que soient le niveau hiérarchique, le type d'emploi, les modes d'organisation du travail.

Un travail à temps réduit doit conserver les mêmes caractéristiques qualitatives qu'un travail à temps plein (niveaux de qualification et de classification, responsabilité, etc., mais aussi évolution de carrière, droit à la formation...).

3 LES DÉCOMPTES D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES

L'horaire découlant de la mise en place d'une RTT qu'il s'agisse d'une RTT collective, d'une préretraite progressive, d'un temps partiel constitue l'horaire de référence au-delà duquel toute heure effectuée doit être considérée comme heure supplémentaire et traitée comme telle (voir chapitre heures supplémentaires).

4 LA GARANTIE DE RETOUR À TEMPS PLEIN

La possibilité réelle de retour à temps dit "plein" ou de référence pour un salarié concerné par une RTT doit être assurée. Par exemple, après une période minimum de deux ans en temps réduit, le salarié qui le souhaite doit retrouver un emploi à temps plein dans les six mois suivant sa demande.

En cas de situation particulière (familiale, autre...) le retour à temps plein doit être garanti dans des délais raccourcis.

5 GARANTIE D'EMPLOI

- En cas de licenciement économique, le fait d'avoir choisi une réduction de temps de travail doit assurer une protection particulière venant s'ajouter aux critères existants (ancienneté, situation familiale, etc.) qui déterminent l'ordre des licenciements.

6 RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET EMPLOI

Le salarié concerné par une réduction du temps de travail doit voir clairement l'incidence sur l'emploi de sa réduction du temps de travail. La consolidation de ces situations doit permettre, à l'organisation syndicale, aux différents niveaux d'affirmer la lisibilité de la démarche "RTT/Emploi".

7 LES GARANTIES RETRAITES, CHÔMAGE...

Le salaire de référence pour le calcul des éventuelles allocations chômage ou d'indemnités diverses est le salaire total (salaire de base + total des compensations RTT).

42	36	26
41	35	25
40	34	24
39	33	23
38	32	22
37	31	21
30	29	28
27		

METTRE FIN AUX HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Nous sommes devant ce paradoxe incroyable où des salariés perdent leur emploi pendant que d'autres croulent sous les heures supplémentaires... parfois dans la même entreprise.

Mais il est difficile aussi de mesurer ce que les heures supplémentaires représentent réellement en terme d'emplois. Obtenir la récupération systématique en temps majoré des heures supplémentaires est un moyen efficace de mettre un terme à cette situation.

Cela abouti, du fait de la récupération en temps majoré, à une réduction du temps de travail si, à l'occasion, faire des heures supplémentaires devient indispensable.

Il est nécessaire de réexaminer la pratique des forfaits, afin que tout système de forfaits, se traduisant dans les faits par une augmentation de la durée du travail, aboutisse là aussi à une récupération en temps majoré.

Les moyens concrets de mise en œuvre d'une telle règle doivent être négociés au niveau de l'entreprise : modalités de récupération allant dans le sens de l'emploi (période du cumul des heures supplémentaires à récupérer, récupération par journée entière, délai de récupération, moyens techniques pour aboutir à l'objectif et éviter les contournements possibles etc.).



PHOTO : Ch. AVRIL

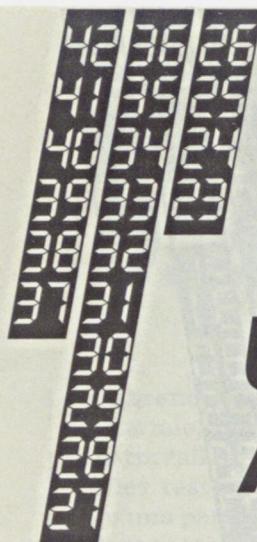
CHÔMAGE PARTIEL ET TRILD

• Au chômage partiel classique, la loi quinquennale ajoute le TRILD (Temps Réduit Indemnisé de Longue Durée) qui porte la durée maximale des heures chômées à 1 200 sur 18 mois.

Chômage partiel classique ou TRILD sont des mesures "conjoncturelles" devant permettre de passer "un moment difficile".

Il est significatif de constater que les premières utilisations du TRILD (accord Thomson) concernent des problèmes structurels d'emploi laissant toute l'incertitude sur ce que sera l'après TRILD.

Si un chômage partiel ou un TRILD est largement préférable à l'ANPE ; nous sommes très loin des mesures structurelles sur le temps de travail que revendique la FGMM.



UNE DÉMARCHE SYNDICALE AMBITIEUSE ET EXIGEANTE

Obtenir des garanties collectives, négociées au niveau de l'UIMM permettant des réductions du temps de travail massives et diversifiées, c'est ambitieux. Il s'agit de rompre avec la logique du traitement social, de passer du "libre arbitre" de l'entreprise à une structuration sociale au niveau de la branche. On mesure la course d'obstacles qui est devant nous.

Nous avons à populariser nos propositions de "garanties collectives" pour les RTT, à en faire un des enjeux de la mobilisation des salariés.

Mais, la négociation de branche n'enlève rien à la nécessité de la pratique de terrain, bien au contraire.

Vouloir des RTT massives et diversifiées suppose des organisations du travail totalement transformées. Vouloir afficher clairement le lien "RTT" et "conséquences sur l'emploi", cela suppose une pratique syndicale de terrain au quotidien, affirmant l'indispensable prise en charge syndicale de l'organisation du travail. En l'absence d'une telle pratique, nous nous limiterions à un discours de plus.

Investissons dans cette action collective porteuse de perspectives :

- pour les salariés dans nos entreprises,
- pour ceux, trop nombreux qui voudraient y entrer.



PHOTO : CH. AVRIL

Modulation, annualisation

- La modulation est régie par les accords UIMM des 17 juillet 1986 et du 24 juin 1991, signés par FO et CGC, qui permettent la mise en place de la modulation, sans aucune contrepartie en temps.
- La loi quinquennale introduit l'annualisation du temps de travail, qui peut-être mise en place par accord de branche ou par accord d'entreprise. Elle doit s'accompagner d'une RTT dont le volume n'est pas précisé. Le décompte des heures supplémentaires s'effectue à partir de la durée moyenne du travail de l'horaire annualisé.

Modulation et annualisation sont deux méthodes d'organisation du travail conduisant à modifier les références traditionnelles de chômage partiel et d'heures supplémentaires : on adapte l'amplitude du travail (sur la journée, la semaine, la saison...) à l'évolution de la charge ou aux tarifs de l'EDF...

En l'absence de garde-fous sérieux sur les amplitudes horaires, les fréquences sur les conditions de travail et de vie peuvent être très lourdes.

S'il n'y a pas en retour de la mise en place de l'annualisation ou de la modulation, des réductions du temps de travail suffisantes pour absorber les gains de productivité liés à une telle organisation, pour compenser les nouvelles contraintes, ce sont les salariés qui paient par l'emploi et les conditions de travail la nouvelle performance de l'entreprise.

Nous devons donc être vigilants sur la mise en place de ces systèmes, d'autant qu'il arrive souvent que des récupérations prévues dans un accord se transforment en paiement d'heures supplémentaires à la fin de l'année.

Sans les rejeter, a priori, intégrons-les dans notre démarche "Emploi, Temps de Travail, Rémunération" avec une réflexion approfondie sur l'organisation du travail.

L'emploi dans les mines

L'emploi est la priorité de la Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie CFDT.

Il est au cœur de son action revendicative.

L'action du 19 février décidée par l'Union Fédérale des Mines CFDT avec les autres organisations syndicales de mineurs s'inscrit dans cet objectif.

Epuisement de gisements, concurrence internationale, choix énergétique : l'emploi se dégrade dans le secteur des mines. Que restera-t-il de l'exploitation minière au début du siècle prochain ?

Pour la FGMM-CFDT, il est vital que les pouvoirs publics, véritables décideurs des choix effectués dans les entreprises minières définissent clairement une politique industrielle et économique intégrant :

- la place des différentes substances que ce soit dans la politique éner-

gétique nationale, dans les équilibres commerciaux européens et mondiaux,

- les moyens budgétaires de cette politique,
- une dynamique d'emplois alternatifs dans ces bassins fortement marqués par la mono industrie.

C'est sur ces bases que doit s'inscrire une politique de l'emploi dont un des éléments est la Réduction du Temps de Travail permettant un équilibre de la pyramide des âges et de disposer du potentiel pour assurer les objectifs de production.

La FGMM-CFDT, avec ses syndicats a appelé les mineurs à s'engager dans l'action du 19 février dans le but d'avancer dans cette voie, obligeant le ministère de l'industrie, les directions des différentes sociétés minières à s'engager dans une politique industrielle claire et cohérente, et à engager les négociations sur les RTT, solutions permettant de conserver le maximum d'emplois.



REPORTAGE : Ch. AVRIL

RÉSULTATS D'ÉLECTIONS

■ UMM AQUITAIN

SEP Bordeaux : élections DP et CE 1994

Avec 59,5 % des suffrages exprimés au premier et 60,9 % au deuxième collège la CFDT obtient 8 titulaires DP sur 11 sièges à pourvoir. Tandis qu'aux élections CE, avec 58,4 % des suffrages exprimés, tous collèges confondus, et une progression de 2,4 points par rapport à 1992 la CFDT obtient 7 sièges de titulaires sur les 9 à pourvoir.

■ UMM BOURGOGNE

SEB Is-sur-Tille et Selongey : élections DP et CE 1994

Avec 112 voix sur 262 exprimés, tous collèges confondus, la CFDT obtient 3 élus au CE, n'en laissant que deux à la CGT et fait élire un DP au deuxième collège à Is-sur-Tille. Avec 175 voix sur 473 exprimés, elle obtient un élus CE et un élus DP dans chacun des trois collèges alors que la CGT en obtient 3 dans le premier collège pour chacun des scrutins.

■ UMM BASSE-NORMANDIE

Robert Bosch Mondeville : élections CE 1994

Présentant pour la première fois des candidats au 2^e et 3^e collège, lors d'élections complémentaires, la CFDT réalise le carton plein avec respectivement 153 voix sur 241 inscrits et 77 voix sur 101 inscrits. Elle obtient 1 élus titulaire et 1 élus suppléant dans chacun de ces collèges. Ce succès est lié à la signature de l'accord sur l'aménagement du temps de travail, mais aussi aux menaces qui pèsent sur l'emploi. Les élections au premier collège ayant été satisfaisantes, la CFDT devient majoritaire dans l'entreprise.

■ UPSM

Bull Massy : élections DP 1994

Avec une augmentation de la participation de plus de 15 points, la CFDT totalise 92 % des suffrages dans le 1^{er} collège, en gagnant 4 points et 66 % dans le second en gagnant 5 et laisse loin derrière elle la CGC.

Thomson RCC Colombes : élections CE 1994

Dans les 2^e et 3^e collèges réunis, (les élections au premier collège auront lieu plus tard pour contestation de la liste CGC et la CFDT y sera seule présente), celle-ci obtient 52,7 % des suffrages exprimés avec un gain de plus de 22 points sur 1992.

■ UNION FÉDÉRALE DES SYNDICATS DU NUCLÉAIRE

CEA : élections au Comité National 1994

Avec 3 590 voix sur 11 657 suffrages exprimés pour 20 435 inscrits, la CFDT totalise 28,4 % des voix, progresse de 1,48 points et devient donc la première organisation syndicale au CEA. Elle obtient 2 élus ingénieurs et cadres et 3 élus non cadres.



Rachat de Thomson Electroménager (TEM) par Elfi : un an après, quel est le bilan ?

Dans la VMM de septembre 1993, nous nous faisions l'écho des menaces qui pesaient sur cette entreprise de Groupe Thomson après sa privatisation et son rachat par Elfi.

Alors que Elfi s'était engagée à transférer une charge croissante de travail aux usines de TEM pour conforter l'emploi dans cette société, la réalité est toute autre.

Toute l'équipe dirigeante de TEM a été décapitée, aucun investissement industriel n'a été réalisé en 1993 sur les sites de La Roche-sur-Yon, Lyon et Lesquin. Pire, un plan de 216 licenciements est annoncé sur Lesquin, un autre de 100 à 150 personnes est attendu à La Roche-sur-Yon, sans parler de la menace qui pèse sur les 600 salariés du site de De Dietrich à Vendôme.

Nous sommes donc loin des 281 emplois qui devaient être créés en 1993.

Quant aux 142 000 produits qu'Elfi devait acheter à TEM, ce ne sont en réalité que des quantités confidentielles qui ont été commandées.

Faut-il laisser Elfi faire du rachat de TEM, une opération essentiellement financière, alors que cette société dégagera sur 1993 des résultats positifs, grâce notamment à l'absence d'investissements sur les trois sites de TEM et en réduisant le capital humain de l'entreprise.

Nous osons espérer que les ministères de tutelle feront tout pour maintenir un outil industriel et l'emploi des 7 000 salariés de Thomson Electroménager.

IFREMER : une heure de travail donnée à une association d'insertion des chômeurs

Pour protester contre des inégalités trop criantes dans le traitement du personnel, les sections syndicales CFDT et FO d'IFREMER Brest et de Nantes ont organisé, le 18 janvier, un débrayage d'une heure.

Ils en ont profité pour demander aux agents de remettre à leurs représentants un chèque correspondant à une heure de travail au profit d'une association d'insertion de chômeurs.

Et cela, parce qu'un directeur de l'entreprise est parti en retraite avec une prime de départ totalisant plus de 0,2 % de la totalité de la masse salariale du Centre.

La CFDT juge cette prime de départ d'autant plus scandaleuse que les salariés d'IFREMER ont fait preuve de solidarité en acceptant un accord salarial sur le partage du travail qui a permis l'embauche de 32 personnes en 1992.

La prime versée aurait pu à elle seule permettre la création de 2 emplois.

400 salariés sur les 600 du centre ont répondu à l'appel et 30 000 F ont été recueillis en une heure.

99 % des salariés de la SFIM ont signé l'avenant à leur contrat de travail

L'accord de réduction définitive du temps de travail à la

SFIM, présenté dans la VMM de mars 1994, sera appliquée car 99 % des salariés l'ont accepté en signant l'avenant modifiant leur contrat de travail diminuant l'horaire hebdomadaire de deux heures. La direction avait fixé la barre pour son application à 90 %. La baisse de salaire découlant de cette diminution du temps de travail sera compensée par un prêt de l'entreprise remboursable sur quatre ans. Une victoire pour la section syndicale CFDT qui par cet accord voulait éviter tout licenciement sec et démontrer que la RTT était une solution qui de surcroît augmentait la rentabilité de l'entreprise.

EST IMPRIMÉE - MOLINS-LES-NETZ