

S

sommaire

- Accord du 6 septembre ;
Défiscalisation
de l'indemnité
de départ II
- Le droit syndical
aux chantiers
de l'Atlantique III
- Temps de travail :
l'heure est à l'action IV-V
- Bref ;
Initiatives CFDT
pour les femmes VI
- Résultats d'élection VIII



**MINEURS ET
MÉTALLURGISTES**

MAI 1996

SALAIRES MINIMA : UN NOUVEAU DÉFI A RELEVER

Le ministère du travail et des affaires sociales vient de publier un bilan au 31 décembre 1995 des négociations de branches sur les bas salaires. Elles ont été initiées par le constat de 1990 montrant que la grande majorité des conventions collectives de plus de 10000 salariés comportaient des grilles salariales dont les minima conventionnels étaient inférieurs au SMIC.

Sur les 120 branches du secteur général analysées dans ce bilan, 67 soit 56 % présentent à fin 1995 un barème de salaires minima hiérarchiques dont au moins un coefficient est inférieur au SMIC. Elles étaient 73 en 1990 dans cette situation soit 59 % des 124 branches analysées à l'époque. Ce bilan médiocre est dû à l'augmentation de 4 % du SMIC au 1^{er} juillet 1995 qui a conduit 36 branches à afficher une situation salariale en retrait par rapport au SMIC alors qu'elles présentaient, à cette époque, une grille salariale conforme. Du coup, certaines branches qui avaient fait un effort pour se mettre à niveau ont de nouveau affiché des minima conventionnels inférieurs au salaire minimum.

Dans la métallurgie, la situation est également médiocre, car à la même date, sur un échantillon de 56 conventions territoriales, 43 soit 77 % présentaient une grille de salaires minima garantis mensuels ou annuels dont au moins un coefficient était inférieur au SMIC en vigueur. Et ce, malgré une dynamique

conventionnelle soutenue, et la signature, le 17 janvier 1991, d'un accord national fixant les règles applicables aux négociations salariales.

La proportion du nombre de conventions collectives territoriales conformes s'élève donc aujourd'hui à 23 % en baisse de 6 % par rapport aux résultats du 1^{er} février 1990.

Les résultats enregistrés dans la métallurgie corroborent la vulnérabilité des premiers coefficients à toute évolution du SMIC. De plus, le faible écart hiérarchique existant entre les premiers coefficients de salaires garantis ne conduit pas, pour les deux premiers niveaux de la grille de classification applicable, à une progression significative.

Toutefois l'action que mènent depuis de nombreuses années les négociateurs CFDT des conventions collectives, commence à porter ses fruits. Les minima conventionnels jouent un rôle de régulation et constituent une référence commune à la branche.

Toutefois au regard de notre conception du contrat collectif, à l'opposée de la conception de voiture-balai, notre action doit se poursuivre et s'amplifier pour obtenir des minima qui s'approchent le plus possible des réels et qui sont régulièrement revalorisés pour ne pas prendre de retard par rapport aux réels.

Bref, un nouveau défi à relever.

L'ACCORD DU 6 SEPTEMBRE RENCONTRE UN VIF SUCCES

L'accord signé le 6 septembre 1995 entre le CNPF et les organisations syndicales, permettant aux salariés ayant cotisé quarante années de partir en retraite anticipée, rencontre un vif succès. En effet, selon l'UNEDIC 15 000 personnes bénéficiaient déjà de cette mesure au 30 janvier 1996 sur les 100 000 départs prévus par l'accord qui s'applique jusqu'au 31 décembre 1996.

Selon le régime d'assurance chômage, ce sont surtout pour l'instant les petites entreprises qui utilisent le dispositif et les embauches compensatrices se font à 90 % sous forme d'un contrat à durée indéterminée, à 75 % sous forme de « temps plein » et plus de 50 % bénéficient des jeunes de moins de 26 ans.

De nombreuses sections syndicales CFDT d'entreprises de la métallur-

gie ont négocié la mise en œuvre de cet accord interprofessionnel en l'améliorant sensiblement, comme à Essilor, à la Serreg Vannes, à la Cogéma, à Leroy Sommer, à Heilberg, à Philips Electronique Grand Public, à SFIM Industries, à Iveco France, à Tréfinmétaux, etc.

La FGMM l'a négocié dans les branches suivantes, la RMATP (Réparation de Matériel Agricole et de Travaux Publics), la BJO (Bijouterie, Joaillerie, Orfèvrerie) et les services de l'automobile.

Ces différents accords permettent principalement d'améliorer l'allocation de remplacement, de majorer l'indemnité de cessation d'activité, de faire bénéficier aux préretraités de la totalité des droits à retraite complémentaire, d'une couverture mutuelle et de conserver jusqu'à la liquidation de leurs droits certains avantages de l'entreprise.



Un départ en préretraite à l'entreprise SEREG Vannes.

Toutefois il existe des entreprises qui font de l'obstruction en refusant le départ de salariés pour tant volontaires.

A signaler dans ce domaine, l'entreprise Vallourec Industries qui refuse d'appliquer l'accord au motif que cet accord ne s'applique que « dans des entreprises qui ne connaissent pas de situations de sureffectifs et qui avaient

un bon niveau d'activité prévisible à deux ans ».

Une déclaration qui pourrait faire sourire si le président de cette entreprise n'était Arnault Leenhardt, vice-président du CNPF, président de la commission des affaires sociales du CNPF et à ce titre, négociateur du CNPF de l'accord du 6 et président en exercice de l'UIMM.

Défiscalisation de l'indemnité de départ : la loi est votée

L'accord du 6 septembre 1995 vient de trouver son prolongement législatif par la loi du 21 février 1996 portant création du fonds paritaire d'intervention en faveur de l'emploi. Ce fonds, instauré par l'accord du 5 juillet 1995, se trouve ainsi légalisé par le texte, les partenaires sociaux devant s'accorder sur son utilisation.

Cette loi étend l'accord à tous les salariés cotisant à l'UNEDIC et fixe le taux de cotisations sociales prélevé sur le revenu de remplacement à 5,5 %. Il stipule de plus que l'indemnité versée à l'occasion du départ anticipé n'est ni imposable, ni soumise à cotisation sociale car obéissant au même régime fiscal et social que l'indemnité de licenciement.

LE COMITÉ DE VIGILANCE POUR LA RÉFORME DE LA SÉCURITÉ SOCIALE REÇU PAR LE PREMIER MINISTRE

Après deux jours de travaux consacrés à l'étude critique des projets d'ordonnances du Gouvernement concernant la réforme de l'assurance maladie, une délégation des six organisations (CFDT, CFE-CGC, FNMF, UNIOPSS, UNSA) membres de ce Comité a été reçue le 13 mars 1996 par le premier ministre.

La délégation a tout d'abord réaffirmé son exigence de voir instauré un régime universel pour l'assurance maladie. Elle a demandé en conséquence que d'une part le financement de la sécurité sociale soit étendu à l'ensemble des revenus et d'autre part que l'assiette des cotisations supportées par les entreprises soit modifiée de telle manière qu'elles portent sur l'ensemble des richesses produites. Afin d'assurer une égalité d'accès aux soins pour tous,

le Comité a réclamé la suppression du ticket modérateur et une révision du forfait hospitalier.

Concernant l'instauration d'une politique de santé qui soit débattue en pleine connaissance de cause par le parlement, le Comité a demandé la mise en place d'outils indépendants afin d'observer et de mesurer son efficacité et a réclamé également la mise en place d'une véritable politique du médicament.

Le premier ministre, après avoir rappelé qu'une politique de santé et de qualité des soins était l'élément central de ses projets de réforme de l'assurance maladie, a assuré au Comité que le dépôt d'un projet de loi sur son nouveau financement serait effectif au mois de juin et que le transfert des cotisations salariales à la CSG entraînerait leur déductibilité. Enfin, il a indiqué qu'il acceptait de mettre à l'étude la modulation du forfait hospitalier en fonction des revenus.

LE DROIT SYNDICAL AUX CHANTIERS DE L'ATLANTIQUE

Le droit syndical, longtemps considéré comme une conquête des luttes ouvrières, a été officialisé aux Chantiers de l'Atlantique par l'accord signé le 22 janvier 1995. Cet accord innove dans deux domaines, la carrière des élus et le droit des adhérents.

rents, leur nombre, leur implication dans la vie de l'entreprise et dans le fonctionnement du syndicat.

Un droit spécifique aux adhérents

L'accord, en plus des deux heures d'information syndicale pour tous les travailleurs, institue un crédit d'heures permettant de réunir les adhérents sur leur temps de travail lors des négociations. Par section syndicale, ce crédit d'heures est de 50 heures par an augmenté de 5 heures par centaines de voix obtenues aux élections de Délégué du Personnel titulaires. Ce texte accorde de plus aux responsables syndicaux une autorisation d'absence pour participer aux réunions statutaires de leurs structures et une suspension de leur contrat de travail pour exercer la fonction de permanent.

La section syndicale CFDT se félicite des orientations de cet accord innovant qui rend plus contractuel l'exercice de la fonction et modernise les moyens matériels alloués. Elle s'engage à réaliser le bilan de cet accord à la fin de sa durée fixée à 18 mois et d'en rechercher les améliorations possibles.



NÉGOCIATION NATIONALE SUR L'EMPLOI ET LE TEMPS DE TRAVAIL : L'HEURE EST A L'ACTION

Après l'accord interprofessionnel du 31 octobre sur l'emploi, l'UIMM a été contrainte d'ouvrir des négociations au niveau de la métallurgie. Trois séances de négociations se sont déjà déroulées. Les propositions de l'UIMM sont très loin de nos objectifs et il nous faut donc développer une action de tous les salariés de la métallurgie pour combattre ces propositions. Chaque adhérent de la fédération doit se sentir concerné par cette action et être porteur des objectifs défendus par la FGMM-CFDT à l'UIMM. C'est l'objet de ce dossier central.

LES OBJECTIFS DE LA FGMM/CFDT

Lors de cette négociation la FGMM veut obtenir pour l'ensemble des salariés de la métallurgie et des mines des mesures de réduction du

temps de travail, massives et diversifiées, ayant un impact sur l'emploi, améliorant les conditions de travail des salariés, répondant à leurs aspirations diverses et permettant une organisation du temps de travail maîtrisée.

Pour cela la FGMM revendique :

- la réduction de la durée conventionnelle du travail avec comme objectif de généraliser l'application des 38 h 30 et d'aller progressivement vers les 32 heures ;
- des réductions du temps de travail liées à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail, réductions d'autant plus importantes que les contraintes liées à l'organisation seront fortes ;
- la récupération systématique en temps majoré de toutes les heures supplémentaires, avec comme objectif une maîtrise réelle du nombre d'heures effectuées. La définition du forfait doit être précisée et son application contrôlée ;
- l'instauration d'un crédit individuel de temps disponible équivalent à 10 % d'une carrière professionnelle, pour chaque salarié, crédit utilisable sous différentes formes de réduction du temps de travail, accompagnées de garanties collectives en matière de salaire, de statut et d'emploi.

TROIS RÉUNIONS DE NÉGOCIATION POUR DES PROPOSITIONS PATRONALES INACCEPTABLES

Trois séances de négociation sur l'emploi se sont déjà déroulées entre les organisations syndicales de la métallurgie et l'UIMM et se sont concrétisées par des propositions patronales jugées inacceptables en l'état par la FGMM-CFDT comme d'ailleurs par l'ensemble des organisations syndicales car porteuses de déréglementations et sans effet direct sur l'emploi.

Les propositions de l'UIMM peuvent se résumer en quatre points :

Une annualisation du temps de travail qui consistera en un

système optionnel pour les entreprises et qui s'appliquera de façon différenciée selon les établissements ou les entreprises. Elle propose une réduction du temps de travail en fonction d'une modulation réellement effectuée avec une amplitude de 0 à 48 h. Elle accorde royalement un jour de réduction du temps de travail pour 1 à 12 semaines de modulation pouvant aller jusqu'à 4 jours pour une modulation de plus de 36 semaines par an, soit une réduction du temps de travail comprise entre 20 et 30 minutes comme contrepartie d'une annualisation complète du temps de travail.

Les heures supplémentaires. Pour l'UIMM, les 94 ou 130 heures annuelles étant des limites trop basses pour donner lieu à leur récupération systématique, elle propose d'en fixer le seuil de récupération systématique à 140 heures.

Le temps partiel. L'organisation patronale propose de

travailler sur un « statut » ou une « charte du temps partiel » afin de le revaloriser, mais pour l'instant ces propositions ne vont pas au-delà de ce qui figure dans le code du travail.

Le compte épargne temps. La branche pourrait fixer un cadre type et prévoir l'utilisation et les différentes sources d'abondement.

UNE VÉRITABLE PROVOCATION

L'ensemble des fédérations syndicales ont réagi à ces propositions en parlant de provocation.

Provocation, car c'est une incitation au recours aux heures supplémentaires ;

Provocation aussi, car c'est un détournement de l'accord interprofessionnel sur l'emploi qui incitait les branches à s'engager sur une démarche de récupération des heures supplémentaires à l'intérieur du contingent conventionnel



CH. AVRIL

pour améliorer la situation de l'emploi ;

Provocation enfin sur le volume ridiculement bas de réduction du temps de travail en contrepartie d'une annualisation du temps de travail. Autant la modulation est trop importante, autant les contreparties sont insuffisantes pour créer des emplois.

Devant une telle désinvolture de l'UIMM complètement imperméable à la situation de l'emploi dans une branche qui a perdu plus du tiers de ses emplois en 15 ans, l'urgence, pour la FGMM-CFDT est donc à l'action et à la mobilisation de tous les salariés de la métallurgie et des mines.

AGIR ET SE MOBILISER

La campagne d'action fédérale sur l'emploi et le temps de travail, commencée depuis fort longtemps, continue. Elle vise à mobiliser l'ensemble des salariés des mines et de la métallurgie pour développer un rap-

port de force en faveur des objectifs de la FGMM-CFDT.

Pour cela chaque UMM et chaque syndicat organise des assemblées générales d'adhérents dans les entreprises ou les localités afin que chaque adhérent, chaque militant soit informé des objectifs défendus par la fédération devant l'UIMM et connaisse l'évolution de la négociation. Les équipes de la Fédération prennent une initiative à chaque séance de négociation. La FGMM a pris contact avec les autres fédérations de la Métallurgie pour organiser une riposte commune et c'est ainsi qu'une première rencontre s'est tenue le 15 mars 1996. De cette rencontre s'est dégagée une volonté d'expression commune face aux propositions de l'UIMM. Mais pour l'heure tous les adhérents CFDT des mines et de la métallurgie doivent populariser nos objectifs revendicatifs auprès de tous les salariés. C'est la condition pour que nos revendications soient prises en compte par le patronat de la métallurgie.





● **GEC-Alsthom Transport : un plan social digne de ce nom**

CFDT (1^{re} organisation), CGC, FO, CFTC ont conclu le 29 février 1996 un accord permettant d'éviter des licenciements secs pour les trois ans à venir.

Le 20 juin 1995, la direction avait présenté un plan social pour la suppression de 984 emplois sur trois ans. En l'état, ce plan était inacceptable. Le CCE a donc porté l'affaire devant le Tribunal qui a décidé d'annuler ce plan. Parallèlement, des actions du personnel se sont déroulées sur les sites. Fort de ces éléments, les syndicats ont réussi à imposer une négociation à la direction qui a permis d'aboutir à l'accord du 29 février 1996 qui comporte plusieurs volets :

- temps partiel,
- gestion prévisionnelle des métiers et des compétences,
- reclassement à des conditions équivalentes,
- PRP pour les salariés de 57 ans et plus,
- suivi du plan social,
- préretraite à 55 ans pour la contribution d'un compte épargne temps,
- ouverture de négociation sur la RTT pour les établissements de Belfort et Aytré.

● **De Dietrich : le plan social revu**

La société alsacienne De Dietrich, filiale de De Dietrich et de GEC-Alsthom, a été contrainte de revoir son plan social face à l'action des salariés, par un protocole d'accord signé par la CFDT, CGT, CGC le 18 décembre 1995. La direction s'engage à suspendre tout licenciement sec jusqu'au 31 décembre 1997 et à la mise en œuvre de plusieurs dispositifs :

- temps partiel,
- préretraite FNE (46 personnes),
- PRP (17 personnes) avec garantie d'une rémunération équivalente à 90 % et prise en charge des points de retraite complémentaire du régime facultatif non validés par les Assédic,
- congés de conversion et convention d'allocation dégressive,
- aide à la création d'entreprise (50 000 F) ou à la réalisation de projets professionnels (20 000 F),
- aide à la mobilité géographique (15 000 F).

LES INITIATIVES CFDT POUR LES FEMMES NE S'ARRÊTENT PAS AU 8 MARS

Le 8 mars, journée nationale des femmes, a vu la CFDT réunir des militantes lors d'Actuelles 1993, d'abord la veille sous forme de rassemblements fédéraux, puis le jour même à Paris, lors d'un rassemblement de 500 militantes et militants pour une journée d'échange et de réflexion. Mais d'autres initiatives en faveur des femmes ont perduré ou sont lancées comme l'action contre la remise en cause de la loi Veil et la signature d'une pétition auprès du Président de la République pour le recours en grâce de Véronique Akobé.

Vingt militantes de la FGMM ont débattu, le jeudi 7 mars, autour de l'organisation du temps de travail des femmes : est-il choisi, imposé ou précaire ?

Illustré par deux accords sur le temps de travail, celui de Bull et celui d'Alcatel sur la mise en œuvre du temps choisi, les militantes de la FGMM ont débattu de la situation des femmes dans la métallurgie et des propositions de la FGMM sur la réduction du temps de travail. Elles ont parti-

cipé le lendemain au rassemblement national pour prendre part à la réflexion collective et à l'expression dans les 10 ateliers organisés par Actuelles 96. Les débats se sont caractérisés par des références constantes à la réalité vécue par les femmes, à des situations individuelles et collectives concrètes. Partir du réel pour affronter les questions de société témoigne d'un retour aux sources du syndicalisme et une illustration du syndicalisme nouveau que veut représenter la CFDT.

Une tentative de remise en cause de la loi Veil

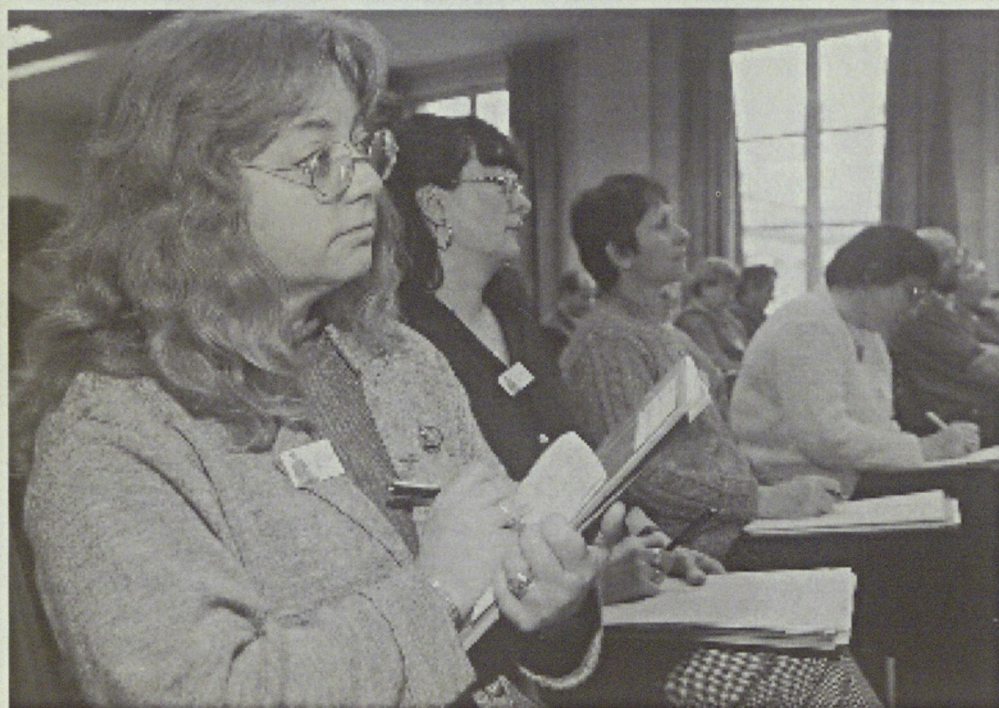
Et pendant ce temps, un amendement visant à autoriser les associations "pour la défense de la promotion du droit à la vie" à se constituer partie civile dans les infractions de "provocations à l'avortement" était soumis à nos parlementaires. Une réaction immédiate de la CFDT auprès du ministre et une campagne de pétition auprès des parlementaires a mis en échec cette tentative de remise en cause de la loi Veil. En effet, la mobilisation rapide des militantes et des militants de notre organisation a sans doute contribué au rejet quasi unanime par les

députés de l'amendement anti-IVG, seuls leurs deux auteurs ayant voté pour. La CFDT, ses organisations et ses militants continueront à se montrer vigilants et à agir pour qu'aucune entorse ne soit faite aux lois autorisant l'interruption volontaire de grossesse, et pour qu'elles soient véritablement appliquées sur tout le territoire.

Une pétition pour dénoncer les violences faites aux femmes au travail

Véronique Akobé, jeune ivoirienne, employée de maison sans titre de séjour, a été condamnée à vingt ans de prison par la Cour d'assises de Nice, pour avoir tué son employeur qui l'avait violée à plusieurs reprises. Mal défendue lors de son procès, elle a été très sévèrement condamnée et a déjà purgé une peine de huit ans de prison.

Véronique Akobé vient de déposer un recours en grâce auprès du Président de la République française. La CFDT s'associe à la campagne de pétition pour obtenir sa grâce demandant sa libération sans expulsion du territoire français.



D. MAILLAC

LES INDUSTRIES D'ARMEMENT : LA FGMM-CFDT RÉAGIT ET DÉVELOPPE DES ACTIONS

Les propositions de la FGMM

Les industries françaises liées à l'aéronautique et à l'armement voient leur existence menacée par la baisse des moyens consacrés à la Défense et par une concurrence exacerbée imposée par les Etats-Unis. Il en résulte une inévitable restructuration de ces industries qui risquent d'avoir des conséquences dramatiques sur l'emploi. La nécessité d'une position forte, commune et constructive de la FGMM est évidente.

Cette position s'articule autour d'exigences vis-à-vis de l'Etat tant en matière de politique de Défense Nationale, de politique industrielle, d'aménagement du territoire qu'en matière de compétences humaines et technologiques et en matière sociale. Ces exigences de la Fédération entraînent quatre obligations tant pour l'Etat que pour les industriels de l'armement :

Une planification, un facteur temps

La maîtrise obligatoire des axes ci-dessus constituant une vraie stratégie de redéploiement, ne peut se concevoir par des traitements entreprise par entreprise, bassin d'emplois par bassin d'emplois. Elle requiert, au contraire une planification à moyen et à long terme, à partir de décisions politiques, de la responsabilité du gouvernement. Aucune solution satisfaisante et porteuse d'avenir ne peut être trouvée par des mesures indépendantes, tronquées, émanant des entreprises, régions, localités, ou du seul ministère de la Défense.

Une coordination

L'Etat doit jouer un rôle fédérateur entre toutes les parties impliquées. La planification doit être le moyen de bâtir un cadre du traitement du redéploiement industriel et de l'emploi, assorti d'aides et moyens financiers permettant à tous les acteurs de construire l'évolution coordonnée, sous l'impulsion de l'Etat. La multiplicité des acteurs industriels du secteur nécessite la mise en place d'une structure de concertation et de négociation adaptée à un traitement d'ensemble des problèmes industriels et d'emploi.

Des avancées sociales à conquérir

L'emploi, le maintien et le développement des compétences doivent être le mobile premier des mesures sociales.

• La réduction du temps de travail

L'urgence appelle à un geste fort pour s'engager sur une réduction du temps de travail significative, dans l'objectif des 32 heures, afin d'obtenir un impact maximum sur l'emploi.

Dans cette logique nous proposons l'instauration d'un crédit de temps de 10 % à gérer sous différentes formes sur l'ensemble de la carrière.

• La formation

Mise en place d'un système pluriannuel de veille des compétences pour l'ensemble des personnels par des formations qualifiantes de longue durée sur la base d'un contrat initial passé entre le salarié et les Pouvoirs Publics via l'entreprise. Contact assurant à l'issue de la formation une garantie d'emploi.

• Des mesures d'âge

En priorisant les préretraites progressives et mettant en œuvre l'accord du 6 sep-



tembre 1995 (départ après 40 ans d'activité).

Développement d'activités nouvelles

Les entreprises doivent mettre en place des moyens de développer des activités nouvelles en lien avec les régions afin de contribuer aux diversifications régionales avec le concours de l'Union européenne.

LA CFDT A RENCONTRÉ LE MINISTRE DE LA DÉFENSE

Cette rencontre s'est tenue au moment où des annonces de restructurations des industries d'armements se multiplient et la CFDT par la présence de Nicole Notat a voulu marquer l'importance qu'elle accordait à ces dossiers et montrer le besoin d'une approche politique leur donnant un traitement d'ensemble, la politique de l'Etat en la matière jouant un rôle clé. La FGMM était représentée par Robert Bonnard.

Pour le ministre, il y a urgence à traiter le problème industriel car il considère que l'ensemble du secteur de l'armement a besoin d'être restructuré pour tenir compte des évolutions de la politique de défense. Sa vision est de renforcer les pôles français (missiles, chars,...) pour les intégrer dans une vision européenne. En matière sociale, sa stratégie est de traiter les problèmes entreprise par en-

treprise en lien avec les collectivités territoriales à qui il demanderait d'intervenir.

Pour la CFDT

Il nous apparaît que le traitement d'urgence voulu par le gouvernement est d'avantage guidé par des choix budgétaires que par des logiques s'inscrivant dans une véritable stratégie en matière de défense et d'industries d'armement. Pour nous, ces logiques budgétaires posent la question de l'avenir même de ces industries et nous avons fortement insisté pour sortir de la stratégie entreprise par entreprise que ne nous semble pas adaptée. La place et le rôle de l'Etat dans ce secteur le contraignent à déterminer un niveau national de prise en charge des aspects industriels et sociaux.

Concernant l'aspect social, nous avons insisté pour qu'au niveau national soit défini un cadre qui comprendra les mesures qui doivent être mises en œuvre. Il devrait en sortir une sorte de "boîte à outils" dont la réduction du temps de travail, les mesures de formation liées à la gestion des compétences et des mesures d'âge, même si ces dernières n'auront pas un caractère systématique, constitueront les mesures indispensables.

Devant les difficultés qui devraient faire suite à ses choix, il reste à vérifier dans la mise en œuvre, la capacité des pouvoirs publics à peser sur les entreprises concernées compte tenu de leur nombre, de leur diversité voire de la concurrence. Cette rencontre en appelle d'autres pour traiter dans le détail les orientations fixées.

RÉSULTATS D'ÉLECTIONS

■ UMM LOIRE-ATLANTIQUE

Chantiers de l'Atlantique
à Saint-Nazaire : élections DP et CE du 7/12/1995

Avec 38,0 % des voix aux élections CE et 36,4 % des voix aux élections DP, tous collèges confondus, la CFDT des chantiers navals, malgré un tassement des suffrages dû aux votes par correspondance conserve 4 élus titulaires au CE et 10 délégués du personnel comme en 1994.

■ UMM PICARDIE

Cyclam à Amiens : élections DP et CE du 7/12/1995

Avec 113 voix sur 144 suffrages exprimés soit 78,4 % aux élections DP et 76 voix sur 144, soit 52,8 % aux élections CE, la CFDT obtient respectivement 4 délégués du personnel et 3 membres titulaires CE, le grand perdant est FO qui perd deux sièges titulaires par rapport aux élections précédentes.

Magneti-Marelli France
à Amiens : élections DP et CE du 4/12/1995

La CFDT obtient 6 sièges de délégués du personnel sur 9 à pourvoir et 5 élus titulaires CE sur 7. Elle garde la majorité absolue chez cet équipementier automobile, le grand perdant étant FO qui se retrouve sans siège en DP comme au CE.

■ UMM RHONE-ISERE

L'unité Hermétique
à la Verpillière :
Elections DP et CE du 18/1/1996

La CFDT, avec 226 voix, soit 48,7 % des suffrages exprimés tous collèges confondus, obtient 5 élus titulaires sur 9 sièges à pourvoir aux élections DP. Avec 214 voix, soit 45,1 % des suffrages exprimés, elle obtient trois élus titulaires au CE sur 6 sièges à pourvoir.

■ UMM AIN-DEUX SAVOIE

Dassault Aviation Argonay :
Elections DP et CE
du 14/12/1995

Avec 258 voix soit 48,9 % des suffrages exprimés, la CFDT en hausse de plus de 4 points obtient 5 élus titulaires en DP et avec 265 voix soit 50,5 % des suffrages exprimés et une hausse de près de 5 points, elle obtient 3 élus titulaires en CE. La progression de la CFDT se réalise principalement au détriment de FO.

LES NÉGOCIATIONS SALARIALES DANS LES BRANCHES RMATP ET SERVICES DE L'AUTOMOBILE

Des négociations sur les salaires minima viennent de se dérouler dans la branche RMATP (Réparation de Matériel Agricole et de Travaux Publics) et dans celle des services de l'automobile. La FGMM CFDT a signé les deux accords.

Branche RMATP : barème national des salaires minima mensuels garantis (base 39 heures par semaine) au 1^{er} janvier 1996

Coefficient	Salaires	Coefficient	Salaires
150	6 345	295	8 534
160	6 398	315	8 972
170	6 449	340	9 607
180	6 502	365	10 215
195	6 681	410	11 225
215	7 006	450	12 216
225	7 175	500	13 403
245	7 553	600	15 808
260	7 812	700	18 333
275	8 071	800	20 590

Services de l'automobile : grille des salaires minima applicable au 1^{er} avril 1996

Coefficient	Minima au 1/07/1994	Minima au 01/04/1996	Augmentation en %
140	6 000	6 250	4,17
145	6 010	6 260	4,16
155	6 025	6 280	4,23
170	6 126	6 390	4,31
180	6 238	6 500	4,20
190	6 360	6 620	4,09
215	6 523	6 810	4,40
225	6 650	6 920	4,06
240	7 000	7 300	4,29

Valeur du point	Minima au 1/07/1994	Minima au 01/04/1996	Augmentation en %
Encadrement	97,00	101,00	4,12
Formation-qualification	13,00	13,50	3,85