

S

sommaire

- Actions :
Chantiers
de l'Atlantique
Ifremer - Clecim (Loire) II-III
- Les adhérents CFDT
toujours plus nombreux IV-V

- Le travail du dimanche dans
le commerce automobile VI
- Formation professionnelle VII
- Souscription 1996
Elections - Retraités VIII



**MINEURS ET
MÉTALLURGISTES**

NOVEMBRE 1996

POUR UNE COHÉRENCE ET UNE MAÎTRISE INDUSTRIELLE SUR FOND DE GARANTIES SOCIALES

Compte tenu des domaines concernés par la réorganisation industrielle inhérente à la privatisation de Thomson et devant les enjeux de cette opération, la confédération et la fédération ont exprimé un certain nombre d'exigences aux plus hautes autorités de l'Etat.

Les domaines de la Défense, de l'Energie électro-nucléaire, des Télécommunications, du Multimédia et des composants ainsi que les enjeux qu'ils représentent en matière d'indépendance, de souveraineté, de sûreté, de responsabilité de l'Etat vis-à-vis de la politique industrielle justifient pleinement les préoccupations de la CFDT.

Après avoir exprimé notre désaccord sur cette privatisation, notre première exigence porte sur les questions de transparence et sur l'attachement que nous portons au rôle des institutions (CA, CCE, CE) dans toute opération de restructuration, de fusion ou de reprise alors que la procédure de privatisation retenue conduit à une opacité complète.

Nous avons formulé plusieurs exigences dans le domaine industriel :
Vis-à-vis de la fusion de Gec Alsthom et de Framatome, nous avons rappelé notre position sur un nécessaire contrôle des Pouvoirs Publics en matière d'équipement énergétique, de sûreté d'approvisionnement et de sécurité des populations conduisant de fait à ce que les Pouvoirs Publics restent dominants dans le capital de Framatome et au maintien de son

entité juridique ainsi qu'à celui de son potentiel industriel nucléaire.

Concernant Thomson CSF, c'est-à-dire la partie électronique de défense de Thomson, notre exigence porte sur le maintien de son organisation actuelle et sur le refus d'un découpage pour une agrégation morceau par morceau.

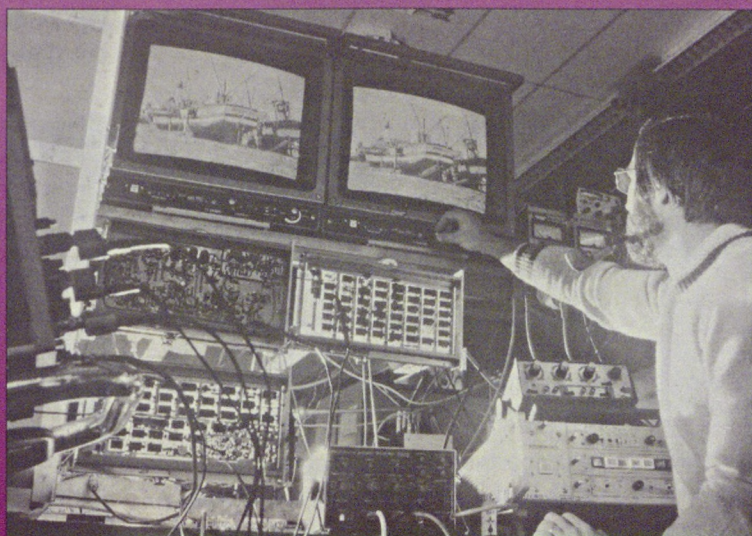
Pour ce qui est des technologies numériques, la compétence acquise par Thomson en fait un des principaux acteurs dans ce domaine et constitue un atout de premier ordre qu'il convient de conserver. Sur le marché des semi-conducteurs enfin, SGS Thomson reste l'un des derniers acteurs européens et le dernier rempart à une dépendance totale vis-à-vis de l'extérieur.

Compte tenu d'une évolution prévisible de la Télévision vers un terminal multimédia qui nécessi-

tera de plus en plus de circuits intégrés, les synergies entre fabricants et utilisateurs devront être renforcées.

Dans le domaine social nous avons indiqué que face à une recomposition industrielle d'une telle dimension, l'appréciation de la CFDT portera sur les impacts qu'elle aura en terme d'emploi, de statut des salariés et de pérennité des accords existants.

Nous nous sommes d'autre part prononcés pour préserver les moyens issus de la loi de démocratisation du secteur nationalisé en matière de relations sociales et de rôle des différentes institutions.



actions

CHANTIERS DE L'ATLANTIQUE

Embauche de jeunes grâce à un accord de préretraite progressive (PRP)

Depuis 1993, l'entreprise qui compte aujourd'hui 4 230 salariés, applique un accord de PRP qui a déjà permis quelque 300 embauches de jeunes. Pour la CFDT. 1^{re} organisation du site, la poursuite de ce rajeunissement des effectifs est fondamentale pour l'avenir des chantiers.

C'est pourquoi les adhérents de la section syndicale ont décidé de signer un

nouvel accord de PRP pour la période du 1^{er} août 1996 au 31 juillet 1999 :

442 personnes atteignant 55 ans et plus dans cette période sont potentiellement concernées, qui, si elles adhèrent, généreront 221 embauches, la garantie de ressources correspond à 85 % du salaire.

Ce nouvel accord améliore également les garanties du précédent au niveau de la prévoyance (prise en charge par l'entreprise du supplément de cotisation assurant une couverture équivalente à un temps plein) et de la prime de départ à la retraite (versement de la 2^e moitié de celle-ci dès la cessation d'activité).

Par ailleurs un compte épargne temps est mis en place permettant une cessation totale d'activité à 57 ans 1/2. La CFDT demande d'ailleurs l'extension de ces avancées aux bénéficiaires de l'accord précédent.

IFREMER

La CFDT chiffre l'application de la loi du 11 juin

La CFDT a chiffré qu'avec 1 175 salariés cela permettrait de créer 176 emplois grâce à une RTT de 15 %.

Pour la CFDT d'après les éléments sur les salaires du bilan social, l'embauche serait intégralement couverte par les réductions de charges sociales.

Les départs en retraite intervenant à partir de l'an 2000 permettront d'absorber la fin des mesures et d'engager une véritable gestion prévisionnelle des emplois.

La Direction de l'IFREMER qui dépend de l'Etat pour son financement, refuse d'appliquer cette loi.

30 h 40 hebdomadaires pour Alcatel-Télécom (La Verrière)

Dans le cadre d'un plan social, un accord ramène les horaires de 38 h à 30 h 40 soit 20 % de RTT. 113 postes menacés sont conservés.

Les salariés continuent de pratiquer 38 heures par semaine mais bénéficient de 10,2 semaines non travaillées dans l'année dont 4 semaines choisies par les salariés.

S'agissant de la rémunération, elle est diminuée proportionnellement au temps, mais les salariés bénéficient d'une indemnité de deux mois de salaire brut.

Les cotisations vieillesse de sécurité sociale et des régimes complémentaires sont maintenues sur le salaire à temps plein, la différence étant prise en charge par l'entreprise.

Les 4 organisations syndicales présentes ont signé cet accord.

Créer 465 emplois à la Hague

La section CFDT Cogema la Hague propose d'utiliser la loi du 11 juin 1996 pour réduire le temps de travail à 32 heures, avec maintien du salaire.

La création de 465 postes supplémentaires engendrerait une hausse maximale de la masse salariale de 1,8 % la première année et de 3,97 % les années suivantes.

La Section CFDT de la Hague a demandé l'ouverture de négociations sur l'application de la loi « Robien » et a contacté les autres organisations syndicales pour tirer dans le même sens.



Photo : C. AVRIL



CLECIM (LOIRE)

Un site sauvé et des licenciements évités

1^{er} acte : Le 4 décembre 1995, la Direction de CLECIM décidait un plan de restructuration avec 160 suppressions d'emplois et la fermeture du site de Saint-Chamond (près de 300 emplois). Les salariés ont multiplié des actions contre ce plan (manifestations, démarches auprès des élus). Plusieurs actions judiciaires sont engagées, soit

par le CE, soit par les organisations syndicales dont la FGMM. Les jugements rendus nous donnent raison sur le plan social. L'ensemble de ces actions aboutissait à ce que le projet de restructuration soit retiré en avril 96.

2^e acte : Le 28 juin 1996, la Société CLECIM présentait un nouveau plan de restructuration avec 60 suppressions de postes, dont 42 dans la Loire (et 27 licenciements).

Encore une fois ce plan apparaissait sans fondement. Le carnet de commandes étant bien garni.

3^e acte : Le 27 août 1996, le nouveau plan social se traduit par :

- 0 licenciement sec. Le site de Saint-Chamond est maintenu,
- 20 AS FNE à 57 ans,
- PRP pour 20 salariés avec des améliorations : indemnité de 8 mois de salaire
- prévoyance sur la base à temps plein
- indemnité de départ en retraite sur la base du salaire à temps plein,
- réduction du temps de travail pour 14 salariés par la mise en place de la Loi du 11/6/96. 35 heures avec maintien du salaire pendant la durée de la convention.

Le site de Saint-Chamond est ainsi sauvé et il n'y a pas de licenciement sec grâce à une action syndicale déterminée et diversifiée.



HERTZ, EUROPCAR, CITER CONDAMNÉS POUR TRAVAIL CLANDESTIN

Le 18 avril 1996 la FGMM s'est portée partie civile suite au procès-verbal de l'inspection du travail infligé aux sociétés Hertz, Europcar et Citer agences de location sur le site de l'aéroport d'Orly.

Cette démarche fait suite à une action syndicale CFDT menée plus particulièrement chez Hertz depuis plusieurs années. En effet la CFDT a dénoncé au niveau des entreprises citées et au niveau national auprès de la branche loueurs de la fédération patronale, l'emploi de « chauffeurs occasionnels » chargés de récupérer les véhicules déposés par les clients dans les différents parkings de l'aéroport, de les conduire dans des locaux où ils sont nettoyés, puis de les ramener.

Parfois ils doivent transporter les voitures dans une agence parisienne ou en province.

Ces salariés appelés convoyeurs sont employés en CDD d'une à huit heures. Sur le site d'Orly ils sont au nombre de 94 chez Hertz, 79 chez Europcar et 10 chez Citer. A plusieurs reprises la CFDT a dénoncé l'utilisation abusive des CDD : le convoyage est une activité permanente des entreprises et non une activité ponctuelle ou saisonnière. De même nous avons averti l'Inspection du travail sur le refus des employeurs d'inscrire ces salariés dans le registre du personnel et de faire la déclaration à l'URSAFF.

De plus les convoyeurs sont parfois des étudiants mais beaucoup plus scandaleux il n'est pas rare de voir employés des agents de la SNCF, voire des salariés de compagnies aériennes qui bénéficient des réductions pour leurs déplacements. L'avocat de la FGMM, J.-Y. Creze a plaidé avec de nombreuses preuves à l'appui le délit de « travail clandestin ». Le juge a retenu ce délit et a condamné Hertz et Europcar à verser une amende de 200 000 F chacune, Citer est condamné à 100 000 F. De même ces trois entreprises devront verser 30 000 F à la FGMM-CFDT et publier le jugement dans le Figaro et le Monde.

C'est donc tout un système d'organisation du travail en marge de la loi et au détriment de l'emploi stable qui est mis en cause.

L'action en justice se poursuit car les trois sociétés ont décidé de faire appel. Affaire à suivre donc...

LES ADHÉRENTS CFDT TOUJOURS PLUS NOMBREUX

Malgré les difficultés, en particulier d'emplois, de plus en plus de salariés rejoignent nos syndicats.

Etre adhérent CFDT, c'est vouloir renforcer un rapport de force pour améliorer les garanties collectives des salariés, c'est aussi pour bénéficier d'une défense devant l'employeur ou les prud'hommes...

Développer le nombre de nos adhérents, c'est l'intérêt de tous. Nous pouvons tous proposer l'adhésion autour de nous.

Voici quelques initiatives dans ce sens.

BESANÇON : le timbre d'or à la section MICRO-MEGA

Le syndicat métallurgie-horlogerie de Besançon a récompensé cette section pour la plus forte progression en adhérents au cours de l'année passée.

Cette remise de récompense a eu lieu pendant une rencontre où les militants ont expliqué leurs difficultés d'emploi, mais aussi leur motivation sur le travail collectif et la syndicalisation.

Six mois après une première formation, le bilan est positif. Les femmes et hommes présents se sont engagés sur la voie de l'année 1995 où la progression avait été de 8,78 % pour le syndicat.



Avec la rentrée, l'Union Mines Métaux Picardie vient de relancer sa campagne syndicalisation qui s'appelle "Les vendanges de la syndicalisation".
Ci-dessus la couverture de leur dernier journal.

METALLURGIE PICARDIE

« IL NE SUFFIT PAS DE SEMER,
ENCORE FAUT-IL RECOLTER »



C'EST LA RENTRÉE

LES VENDANGES DE LA
SYNDICALISATION
CONTINUENT
CHACUN PROPOSE
L'ADHÉSION

BONNE RÉCOLTE DANS
CHAQUE SECTION
SYNDICALE

ISSN 022 0465

N° 87 SEPTEMBRE 1996

CFDT

LA FÉDÉRATION
A PROGRESSÉ DE + 5,53 %
ENTRE 1994 ET 1995

UMM	Pourcentage progression
Picardie	+ 14,55 %
Ain, Savoie, Haute-Savoie	+ 12,60 %
Bourgogne	+ 12,30 %
Bretagne	+ 11,61 %
Provence, Alpes, Côte-d'Azur, Corse	+ 10,38 %
Basse-Normandie	+ 10,06 %
Nord	+ 9,36 %
Région parisienne	+ 7,91 %
Auvergne	+ 7,11 %
Champagne-Ardenne	+ 6,54 %
Poitou-Charente, Limousin	+ 6,06 %
Centre	+ 5,61 %
Languedoc-Roussillon	+ 5,51 %
Aquitaine	+ 4,69 %
Sarthe-Mayenne	+ 4,17 %
Midi-Pyrénées	+ 3,43 %
Alsace	+ 3,08 %
Loire, Haute-Loire, Drôme, Ardèche, Lozère	+ 2,97 %
Loire-Atlantique	+ 2,71 %
Lorraine	+ 2,69 %
Franche-Comté	+ 1,87 %
Anjou-Vendée	+ 0,44 %
Haute-Normandie	- 2,39 %
Rhône-Isère	- 2,34 %



Projet d'affichette pour la campagne 1996/1997

SOMILOR

une mutuelle pour les adhérents CFDT

SOMILOR offre aux adhérents CFDT une garantie complémentaire à celle de la Sécurité Sociale, en cas de maladie, d'accident, de décès. Elle s'adresse aux adhérents CFDT, qui ne bénéficient pas d'accord collectif de prévoyance.

Elle permet la continuité : en cas de départ à la retraite ou de mise en chômage, on peut continuer à bénéficier de ses services.

SOMILOR, c'est la qualité du service rendu (des garanties qui s'adaptent à la situation des adhérents), c'est le prix très compétitif pour les garanties assurées.

Pour plus de renseignements sur les différentes formules proposées, prendre contact avec le responsable du syndicat de la métallurgie local.

un militant doit faire des adhérents
un adhérent peut faire un adhérent
je propose l'adhésion

CFDT

Union Mines Métaux Picardie CFDT

Affichette réalisée par l'Union Mines Métaux Picardie.

LE TRAVAIL DU DIMANCHE DANS LE COMMERCE AUTOMOBILE SOUS TRÈS HAUTE SURVEILLANCE

Constatant courant 1995, une augmentation très importante du nombre d'ouvertures le dimanche dans le commerce automobile, la branche nationale garages a lancé une action, relayée par des syndicats et UMM.

C'est ainsi que l'UMM Bretagne a mené une action pour :

- faire la chasse aux ouvertures illégales,
- intervenir auprès des pouvoirs publics pour que des discussions s'ouvrent avec les partenaires sociaux,
- rappeler les termes de la loi en matière de dérogations au repos dominical,

Ces dérogations sont de deux ordres :

Les dérogations individuelles

Art. L 221-6 :

La démarche est individuelle, l'autorisation est individuelle. La dérogation accordée par le préfet doit être motivée par :

- le préjudice que ferait subir au public la non-ouverture de l'établissement,
- l'entrave au fonctionnement normal de l'établissement.

En ce qui concerne le commerce automobile, la CFDT rejette ces deux motifs. A ce titre le syndicat des métaux de Rennes a introduit un recours auprès du tribunal administratif contre un arrêté du préfet d'Ille-et-Vilaine autorisant les concessions Citroën à ouvrir le 3 mars 96. Ce recours étant suspensif, l'autorisation d'employer des salariés n'existe plus.

Les dérogations collectives Art. L 221-9 :

Le code du travail offre la possibilité aux maires d'accorder, par arrêté, aux établissements commerciaux de vente au détail, des dérogations à la règle du repos domi-

nical dans la limite de 5 maximum par an. Les demandes peuvent être individuelles mais les dérogations sont collectives et doivent concerner la branche d'activité.

C'est ainsi qu'à la suite de l'intervention du syndicat des métaux de Rennes, le maire de Cesson-Sévigné a dû casser l'arrêté municipal qu'il avait pris pour une 6^e ouverture en 96.

Dans le Finistère, le CNPA et le préfet du Finistère ont décidé de limiter à 3 le nombre de dimanches travaillés par secteurs de ventes homogènes. Dans ces trois dérogations sont inclus les foires et salons.

Dans le Morbihan, la CFDT est intervenue auprès de la préfecture pour dénoncer la situation de 95 (80 autorisations préfectorales) et demander l'ouverture de négociations pour 96, de même en Ille-et-Vilaine et particulièrement dans le district de Rennes où la concentration des concessionnaires est importante.

Le dimanche 15 octobre, à la demande de la CFDT, la Direction départementale du travail contrôle les établissements Citroën. L'infraction est constatée. Un procès verbal est dressé, la CFDT s'est portée partie civile. Le syndicat des métaux de Rennes propose qu'en Ille-et-Vilaine le nombre de dimanches et jours fériés travaillés soit limité à 3 par année civile, par zone géographique homogène, pour l'ensemble de la branche était retenue la notion de Pays.

Cette proposition recevait l'accord de la CGC, de la CFTC, de la Direction départementale du travail et du représentant du préfet. Le CNPA ultra libéral d'Ille-et-Vilaine rejetait cette proposition et continuait à

réclamer 4 autorisations individuelles par marque et par établissement. C'est-à-dire le retour à l'anarchie la plus totale.

Tout ce travail a permis de mettre un frein aux dérives constatées en 95 et de mieux baliser le terrain sur le plan législatif.

Mais au-delà de cette action, est posée le comportement des consommateurs, de chacun de nous, vis-à-vis des ouvertures de magasin le dimanche.

LA SOCIÉTÉ SAT DU GROUPE SAGEM CONDAMNÉE PAR TROIS FOIS PAR LA JUSTICE

A partir de 1992 la SAT, filiale du Groupe SAGEM avait engagé un processus de restructuration qui s'était traduit en particulier par 400 suppressions d'emplois dont plus de 150 dans les deux établissements des Côtes-d'Armor.

Cette situation avait entraîné de nombreux conflits sociaux à l'issue desquels la SAT avait pris des sanctions contre certains représentants des salariés (déqualification, mutations, changements de postes).

A Lannion en particulier la Direction s'en était prise au délégué CFDT Jean-Luc Perrin qu'elle avait voulu muter autoritairement à Dinan et qu'elle avait finalement déqualifié après avoir tenté de le licencier.

Pour la CFDT ces mesures sont un parfait exemple de la mentalité répressive qui prévaut à la direction de l'ensemble du groupe SAGEM où 25 délégués ont été sanctionnés de différentes manières.

La justice a mis un coup d'arrêt à ces méthodes d'un autre âge par trois jugements simultanés concernant le délégué CFDT de Lannion.

Tout d'abord le tribunal administratif a confirmé la décision de l'Inspection du travail de refuser le licenciement de Jean-Luc Perrin.

D'autre part, la cour d'appel de Rennes a jugé que la déqualification de Jean-Luc Perrin causait un trouble manifestement illicite et a condamné la SAT à le réintégrer dans son emploi et son salaire.

En enfin, le Conseil des Prud'hommes de Guingamp a lui aussi condamné la SAT à verser à Jean-Luc Perrin plus de 20 000 F pour les pertes qu'elle lui a occasionnées.



Photo : C. AVRIL

FORMATION PROFESSIONNELLE

Du nouveau pour les salariés de la métallurgie avec le capital de temps de formation

Offrir à chaque salarié la possibilité d'accéder à sa demande, à une formation dans le cadre du "Plan de formation de l'entreprise" qui relève de la responsabilité de l'employeur : c'est l'objectif du capital de temps de formation.

Le droit à la formation professionnelle, constitue une garantie collective pour l'emploi, la qualification et l'évolution de carrière.

Pour la FGMM-CFDT, il est important qu'elle soit accessible pour tous, en particulier pour ceux qui en ont le plus besoin. C'est pourquoi, au cours des négociations des derniers mois avec le CNPF (Organisation patronale interprofessionnelle) et l'UIMM (patronat de la métallurgie), la CFDT a recherché des moyens concrets pour cela. C'est ainsi qu'est né le **Capital de Temps de Formation** (CTF).

Quel changement pour le salarié ?

Aujourd'hui le plan de formation de l'entreprise relève de l'employeur qui consulte les représentants du personnel sur son contenu.

Désormais, toute action de formation inscrite au plan comme accessible dans le cadre du CTF :

- d'une part sera accessible au salarié sur sa seule demande,
- d'autre part bénéficiera d'une prise en charge financière partagée entre l'entreprise (50 %) et l'OPCAIM (50 %) ⁽¹⁾.

Quels salariés sont concernés en priorité ?

Les limites de financement du CTF ont nécessité la définition de publics prioritaires :

- ceux classés aux coefficients de classification 140, 145 et 155,

- ne pas avoir bénéficié d'une action de formation au titre du CTF au cours des quatre dernières années,
- les salariés simultanément absents pour formation au titre du CTF ne doivent pas excéder 2 % de l'effectif de l'entreprise.



Un droit nouveau :
le capital de temps de formation
en 10 questions-réponses

- ceux titulaires d'un CAP, d'un BEP, d'un BAC pro. souhaitant acquérir une qualification supérieure,
- ceux de tous niveaux, en particulier âgés de 45 ans et plus, devant faire face à des difficultés d'emploi.

Quelles conditions doit remplir le salarié ?

- Etre salariés depuis quatre années consécutives ou non dont deux dans l'entreprise,

A noter que la formation doit avoir une durée minimum de 120 heures, ce qui est une garantie de sérieux.

Afin de faire connaître cette nouvelle possibilité aux salariés, la FGMM-CFDT a édité une plaquette "Le capital de temps de formation en dix questions-réponses" complétée pour les adhérents par une plaquette "la formation professionnelle : les moyens d'accès pour les salariés".

En outre l'OPCAIM ⁽¹⁾ édite lui-même une plaquette à destination des salariés.

⁽¹⁾ Le financement extérieur à l'entreprise est assuré par l'OPCAIM (Organisme Paritaire Collecteur Agréé des Industries Métallurgie) qui mutualise les fonds de la formation dans la branche.

SOUSCRIPTION 1996

L'heureux gagnant de la Twingo est d'Annonay

Le billet gagnant de la Renault Twingo rose, 1^{er} prix de la souscription 1996 de la FGMM, a été vendu dans l'entreprise INOPLAST (équipementier auto) située à Saint-Désirat dans la vallée du Rhône.

Le 19 juillet, le syndicat de la métallurgie CFDT d'Annonay/Saint-Vallier organisait une sympathique manifestation pour la remise des clefs à l'heureux gagnant, en présence de Jean-Pierre Laurenson (Secrétaire Général de l'UMM Loire-Yssingelais-Drôme-Ardèche) et de Dominique Gillier (Secrétaire National).

L'occasion d'évoquer les difficultés d'emploi de la localité et les nouvelles implantations CFDT, mais aussi de rappeler que la souscription fédérale constitue un outil important,

à la fois pour améliorer les moyens de notre action et comme une démarche militante de contact avec les salariés.

Comme l'a souligné Gérard Allanic, Secrétaire de la Section Syndicale Inoplast, c'est d'ailleurs un tout nouveau militant qui avait vendu le billet gagnant.

En pays de vignobles, on ne pouvait trinquer qu'avec un produit du terroir ; Jean-Claude Pascal, Secrétaire du Syndicat, avait donc rafraîchi un Croze Hermitage blanc du meilleur cru, fort apprécié mais raisonnablement consommé par les participants. Ce qui permit de souhaiter bonne route à l'heureux gagnant et au pays de la Montgolfière, une ascension de la syndicalisation à la CFDT locale.



ÉLECTIONS IRSACM

Les élections des délégués à l'Assemblée Générale de l'IRCSAM (Institution de Retraite des salariés de la réparation automobile, du cycle et motocycle, du contrôle technique, des loueurs, etc.) auront lieu entre le 5 décembre et le 20 décembre 1996. Le 20 décembre étant la date limite de retour des bulletins de vote au siège de la caisse de l'IRSACM.

Pour cette élection qui concerne environ 500 000 salariés (actifs, invalides, chômeurs, retraités et préretraités) dans un secteur de PME de près de 75 000 entreprises. La FGMM-CFDT présentera 120 candidats dans 9 secteurs. Le résultat de cette élection déterminera la représentativité de la CFDT dans cette branche. La FGMM réalise un 4 pages qui sera à distribuer dans ce secteur dans le mois de novembre afin d'informer le plus grand nombre de salariés.

ACTION DES RETRAITÉS LE 22 OCTOBRE 1996

Face à l'attitude des gouvernements successifs sur le report de la prestation autonomie, les UCR CFDT, CGT, CFTC, CGC ont décidé l'organisation d'une grande manifestation nationale des retraités à Paris le 22 octobre 1996.

Cette action unitaire, sur une seule revendication la prestation autonomie et non sur un catalogue de revendications, a pour but de mobiliser les retraités pour obtenir la prestation autonomie le 1^{er} janvier 1997.

ÉLECTIONS CE/DP

à Crouzet automatismes ALES
le 25 juillet 96.

La CFDT passe de 10 %
à 78 % des voix
et gagne 1 siège
face à une entente
CGC, CFTC, FO.