

• Actions : Rassemblement fédéral des ingénieurs et cadres	II	• Bref : Temps de travail négocié, emplois sauvés	VI
• Chausson : scandaleux	II-III	• Douze militants CFDT à la découverte de l'Allemagne	VII
• Le 15 octobre et après	IV-V	• Résultats d'élections Fusion Renault-Volvo	VIII

JANVIER 1994

MINEURS ET  
MÉTALLURGIESTES

## 1994 : UNE ÉCHÉANCE SOCIALE ?

La conclusion du débat parlementaire sur les 32 heures aura sans doute enlevé les dernières illusions de ceux qui ont pu s'étonner de trouver la majorité gouvernementale actuelle sur ce terrain.

Ne nous y trompons pas, pour une grande partie de cette majorité, au-delà des 32 heures, l'objectif réel était bel et bien de tuer l'idée même de toute réduction du temps de travail.

De ce point de vue, les conditions mises à l'expérimentation rendent la ficelle tellement grosse que le doute n'est même plus permis.

Il reste que si l'on commence à ressentir durablement ce qu'elle y substitue pour prétendre combattre le chômage et ses conséquences, on peut se demander si les illusions gouvernementales sur les effets de l'abaissement des coûts et son pari sur l'absence de réactions ne sont pas quelque peu dangereux.

D'une part, l'abaissement des coûts du travail n'améliorera pas la situation de l'emploi à moins que l'objectif visé soit l'alignement sur ce que l'on fait de plus bas en la matière, aujourd'hui dans le monde. D'autre part, sans aller jusque-là et malgré une habile politique

de déminage, la réaction à une pression, sans contreparties palpables, aura inévitablement lieu sous une forme ou sous une autre.

Oui, il y a danger à n'avoir que les présidentielles comme ligne d'horizon. Il y a danger dans l'expression spontanée de réaction à l'absence de perspectives et au désespoir.

La CFDT, ses organisations, ses militants et adhérents ont la responsabilité d'organiser cette expression dans les semaines qui viennent. Nous avons la responsabilité de lui donner une traduction revendicative conforme à notre priorité et à nos objectifs. Les fondations sont posées depuis le 15 octobre.

**1994**, année a priori sans échéances déterminantes, ne constituera-t-elle pas finalement une échéance sociale de première importance? En cette période de vœux, la question n'est pas de savoir s'il faut le souhaiter. Il s'agit de réunir les conditions pour que ce soit bien l'emploi qui en sorte vainqueur. Oui, ça on peut se le souhaiter.

Meilleurs vœux !

Bonne Année  
à toutes et à tous

## RASSEMBLEMENT FÉDÉRAL DES INGÉNIEURS ET CADRES

Le 26 novembre 1993, 70 ingénieurs et cadres de la FGMM se sont retrouvés afin de débattre autour de l'emploi et de la syndicalisation des cadres.

Ce rassemblement est la troisième étape d'une démarche mise en œuvre par la Fédération pour une prise en charge plus active et plus concrète des ingénieurs et cadres CFDT de la métallurgie, des mines et du nucléaire.

Il a été un temps fort de la réflexion et du débat sur les thèmes retenus, de leur articulation avec la réalité du terrain et de leur contribution dans la réflexion générale de la politique revendicative fédérale et de syndicalisation.

C'est tout d'abord Robert Bonnard, Secrétaire Général de la FGMM qui, dans son intervention, a rappelé l'action menée depuis plus d'un an autour de **L'EMPLOI** dont le dernier acte en date a été la manifestation réussie du 15 octobre 1993 rassemblant 10 000 militants de la Fédération.

Il a rappelé la situation des cadres au regard de l'emploi et la nécessité de leur organisation dans une CFDT forte et ouverte à leurs problèmes.

Deux thèmes : l'emploi et la syndicalisation

La suite de la journée a permis de réfléchir à partir d'at-

liers interactifs sur deux thèmes génériques dont le premier d'entre eux : « l'emploi et les conditions d'emploi » a été abordé à partir de sujets à la mode dans cette catégorie professionnelle, entre autres, les liens organisation-temps de travail et forfait ou encore l'évolution et les enjeux de la fonction. Quant au deuxième thème, il s'agissait principalement de dégager quelques intérêts avaient les ingénieurs et cadres à adhérer et à s'organiser, notamment au sein de la CFDT, une organisation syndicale multicatégorielle.

Cela prouve, s'il fallait encore le faire, que les ingénieurs et cadres doivent avoir toute leur place au sein de la CFDT, une organisation syndicale multicatégorielle.

### CHAUSSON : SCANDALEUX

Depuis le 13 septembre dernier, Chausson (3 200 sala-

tion collective et plus largement les sujets relevant de la garantie collective de cette catégorie professionnelle parmi les autres et non plus à part des autres.

riés) est en redressement judiciaire, avec à la clé, un nouveau plan de 661 suppressions d'emplois après les 1 285 du début d'année comme toute entreprise victime des difficultés économiques actuelles. Mais justement Chausson n'est pas une entreprise comme les autres.

C'est ce qu'a démontré la FGMM, en publiant le 16 novembre, plusieurs documents dont deux sont édifiants. Le premier est le trop fameux protocole, signé le 10 décembre 1987 par Peugeot et Renault, les deux actionnaires à 48,83 % chacun.

Ce document, non signé par Chausson, établit formellement le caractère captif de la société dont les deux actionnaires sont les clients exclusifs et les véritables patrons.



Le second est le compte rendu d'une réunion du 3 janvier 1992 entre Peugeot et Renault qui stipule que Peugeot « préférerait une fermeture plus rapide » de l'établissement de Creil et que les deux actionnaires prévoient « une fermeture du site en 96 par exemple ». On y lit également que le représentant de Renault « pense que l'annonce très prochaine d'une fermeture à terme serait trop dangereuse et préférerait que le plan social 92-93 ne soit pas annoncé comme placé dans une telle perspective ».

Comment, dans ces conditions, qualifier l'attitude de Peugeot et de Renault qui ont nié pendant des années l'existence du protocole et qui continuent de nier que la fermeture de Chausson est programmée depuis longtemps. Un tel cynisme de la part des

deux grands groupes automobiles français n'est pas seulement scandaleux sur le plan social. Le maintien de Chausson dans un tel état de dépendance est aussi contraire aux règles de l'économie de marché et de la libre concurrence.

Pour la FGMM, l'outil de production de Chausson doit être intégré dans le dispositif industriel de Renault, Peugeot finançant sa part.

Mais si la décision de fermer Creil est maintenue, le moins que l'on puisse attendre des deux grands groupes, c'est un avenir pour tous les travailleurs et une politique d'implantation d'activités nouvelles sur le bassin creillois.

Est-ce vraiment trop demander à ces deux entreprises dont l'une au moins prétend militier contre l'exclusion !



### SALAIRE BRANCHE FROID : une réunion pour rien

Le rendez-vous paritaire annuel de négociation des salaires minima du 18 novembre, s'est soldé par un constat de désaccord, puisque la chambre patronale est restée campée sur sa position de n'accorder aucune revalorisation de ces minima. Le motif invoqué est la contraction de l'activité du secteur qui touche toutes les entreprises. Un nouveau rendez-vous est fixé en juin 1994 où de nouvelles propositions seront faites par la chambre patronale, au

regard de l'état des carnets de commande.

Rappelons cependant que le premier coefficient est fixé à 6 016,23 F.

Le patronat de la branche affirme ne rien vouloir entendre aujourd'hui sur les salaires, mais marque sa volonté d'avancer sur la prévoyance, en matière d'incapacité temporaire (maladie), d'invalidité et de décès.

Un projet sera discuté le 15 décembre, nous jugerons sur pièce de cette volonté.

Pour les personnels directement affectés à la vente des véhicules, la partie fixe de rémunération passe, pour les collaborateurs à 3 618 F au coefficient 140 et 6 860 F pour le 240.

La valeur du point encadrement passe à 95,30 F et les minima mensuels garantis passent à 6 675 F à l'indice 70 et à 20 015 au 210.

La valeur du point de formation-qualification est fixée à 12,50 F à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1994.

### COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI :

## LA FGMM RÉITÈRE SA DEMANDE A L'UIMM

La CPNE de la métallurgie tenait sa seconde réunion annuelle le 2 novembre. La FGMM a saisi l'occasion pour interroger l'UIMM sur sa demande de négociation nationale sectorielle sur l'emploi qui au vu de la dégradation de l'emploi dans la métallurgie se justifie plus que jamais.

Comme d'ordinaire, ce fut l'occasion de dresser un panorama d'ensemble des industries métallurgiques. La première donnée forte en fut, bien sûr, l'emploi. L'année 1992 s'est soldée par un déficit de près de 90 000 emplois. Ce qui correspond à une variation de 4,4 %, la plus forte depuis le milieu des années 1970.

Nous passons ainsi en dessous de la barre des deux millions de salariés. Cette dégradation s'est poursuivie tout au long du premier semestre 1993 avec une nouvelle variation négative de 3,3 % et plus de 60 000 emplois en moins.

Dans le même temps, le recours au chômage partiel a augmenté dans des proportions considérables.

En matière de formation professionnelle, les différents

groupes techniques paritaires avaient préparé les travaux de la CPNE, qu'il s'agisse de la collecte et de la mise en œuvre d'actions de formation pour les salariés des entreprises de moins de 10 ou des modalités relatives à l'apprentissage, ainsi que du bilan de la convention développement de la formation professionnelle.

En matière de validation des qualifications professionnelles (105 à ce jour), nous avons demandé et obtenu que soit mise à l'étude une grille de suivi de ces qualifications.

Cette grille permettrait de répondre à plusieurs questions comme par exemple : quels sont les débouchés dans l'emploi à l'issue du contrat de qualification, comment s'effectue la reconnaissance des qualifications acquises et satisfont-elles aux besoins des entreprises ?

Comme à l'habitude, malgré quelques échanges animés, les débats et les réflexions de la CPNE n'étaient pas à la hauteur des problèmes et des enjeux qui sont posés à la métallurgie tant en matière d'emploi que de qualification et de formation.

# LE 15 OCTOBRE ET APRÈS...

10 000 métallos et mineurs dans les rues de Paris le 15 octobre. Objectif atteint. Du dynamisme, de la détermination, de la couleur, tout cela a contribué au succès de notre action sur l'emploi.

10 000 devant l'UIMM à l'appel d'une seule Fédération syndicale, cela ne n'était pas produit depuis plus de 10 ans. Ce succès plein et entier, que nous devons à la mobilisation de toutes nos équipes et de tous nos militants, en appelle d'autres.

Nous devons maintenant envisager une étape supérieure, c'est-à-dire la mobilisation de tous nos adhérents et de l'ensemble des salariés des mines et de la métallurgie autour de notre stratégie et de nos objectifs revendicatifs. Ce succès nous place en position de force vis-à-vis de l'UIMM.

## Une position de force vis-à-vis de l'UIMM

Comme l'a souligné Robert Bonnard lors de sa prise de parole devant l'UIMM : « *Dans leur grande majorité, les salariés attendent. Ils attendent des signes qui ouvrent des perspectives et leur redonnent espoir. Ils attendent également de meilleures relations entre les organisations syndicales pour une plus grande efficacité. Ils ont raison, nous y travaillons et y retravaillerons. Nous avons dans ce sens formulé récemment une nouvelle demande de négociations sur l'emploi à l'UIMM avec trois autres fédérations de la métallurgie.* »

Car, comme il ajoute encore : « *Dans la compétition actuelle, la prise en charge des problèmes d'emploi au niveau exclusif de l'entreprise ne fait que les renvoyer sur la collectivité nationale. Pour l'emploi, c'est au niveau de la branche qu'il convient d'inventer des dispositions et des garanties collectives. Mais à quoi peut bien servir une organisation patronale si elle n'a même pas ces fonctions.* »

Mais surtout : « *Les conditions actuelles réclament une réduction du temps de travail massive et diversifiée, une réduction susceptible d'avoir des effets positifs sur l'emploi par son ampleur et qui oblige à une nouvelle organisation du temps au travail, à l'organisation d'un temps de travail pour tous. Il faut investir dans la réduction du temps de travail, en mettant en place contractuellement un système qui en finançant l'emploi, réduit le coût du chômage. Nous sommes dès aujourd'hui en capacité de faire des propositions dans ce sens. Si cela ne se réalise pas dans les semaines qui viennent, il s'agira d'un refus purement idéologique. Il y a, et je pèse mes mots, des refus idéologiques criminels.* »

## Des rencontres avec nos partenaires syndicaux

Dès le lundi 18 octobre, nous avons repris contact avec les fédérations de la métallurgie, FO, CGC et CFTC.

Des rencontres sont prévues pour étudier avec elles les possibilités d'aller au-delà de notre expression commune de juin 1993 et de notre demande conjointe de négociation sur l'emploi à l'UIMM.

Nous avons sollicité la FTM-CGT pour une rencontre. Cette rencontre a eu lieu le 10 novembre au siège de la FGMM. Après plus de dix ans d'absence de relations, elle a consisté essentiellement en une prise de contact et un échange de vues sur la situation de nos différents secteurs et sur les objectifs revendicatifs des deux organisations.

## Les suites du 15

Ces éléments ainsi que la situation générale et plus particulièrement le débat parlementaire sur les 32 heures, la méthode Balladur, l'environnement social européen ont été analysés par le Bureau Fédéral des 2 et 3 décembre.

Au vu des différentes réunions programmées tant au niveau professionnel (Fédérations de la métallurgie) qu'au niveau confédéral, les orientations retenues par celui-ci sont de deux ordres.

En premier lieu, l'intensification des initiatives fédérales après la conférence de presse et la demande de négociation commune pourrait prendre la forme d'un renouvellement de celle-ci avec un fort caractère symbolique et médiatique et être relayée par une action au niveau des entreprises et pourquoi pas au niveau territorial visant à l'implication des salariés.

D'autre part, le climat social actuel, une possible mobilisation structurée autour d'un thème générique, articulée avec notre priorité emploi et notre stratégie ainsi que l'attitude des autres organisations syndicales devraient conduire la CFDT à prendre l'initiative de propositions ambitieuses dans le courant du premier trimestre 1994. Le Bureau national aura à en débattre.



Reportage photo : Ch. AVRIL



• **IMAJE : une CFDT efficace**

Face au projet de 71 licenciements, les salariés d'IMAJE, avec leurs élus et la CFDT, avaient obtenu en juillet, après quatre jours de grève, la suspension de la procédure et la discussion service par service de l'organisation du travail et des postes (cf. VMM n° 187/5 novembre 1993, page VIII). Neuf postes ont pu être conservés dont deux par le recours à du mi-temps que la direction refusait. Quatre jours de grève en septembre ont permis de suspendre une nouvelle fois la procédure et de sauver 10 emplois, et cela grâce au recours au chômage partiel, avec maintien de la rémunération nette jusqu'à fin 1994 et à un gel des salaires jusqu'à fin 1993. Le plan social est ramené à 43 licenciements imposés, six volontaires, trois mutations et deux FNE.

Même si les résultats ne sont que partiels, la section CFDT, appuyée par un personnel jeune, a fait la démonstration que l'action pouvait modifier le « cours des choses » et repousser la facilité du licenciement.

• **SEMT Pielstick : un délégué syndical CFDT victime de discrimination**

Antonio Correia Porto était bien victime d'une discrimination du fait de son activité syndicale comme le prétendait la CFDT. Le motif économique invoqué par la direction de l'entreprise pour le licencier était bien un prétexte pour se débarrasser « du seul délégué syndical expérimenté dans l'établissement, apte à représenter efficacement les salariés dans les négociations collectives ». Après l'inspecteur du travail de Saint-Denis, le Ministre du Travail vient de refuser son licenciement, « considérant le caractère discriminatoire de la mesure envisagée, les activités syndicales du salarié ayant été prises en compte pour arrêter la décision de licenciement... ».

Le syndicat STM-CFDT 93 et la FGMM se félicitent de cette décision qui représente un encouragement à tous les militants qui luttent pour l'emploi et le respect de la réglementation dans les entreprises.

## TEMPS DE TRAVAIL NÉGOCIÉ, EMPLOIS SAUVÉS

A l'heure où se tiennent dans la plupart des entreprises les réunions répondant à l'obligation annuelle de négocier (et débouchant souvent, hélas, sur un constat de désaccord...) et plutôt que de passer en revue l'ensemble des accords signés par des équipes syndicales de la FGMM, nous avons choisi de tirer quelques enseignements sur un échantillon d'accords traitant de l'organisation et du temps de travail.

- La majeure partie de ces accords, mettant en place des formes diverses de réduction du temps de travail, ont pour objet d'éviter des licenciements économiques (en totalité ou en partie). Beaucoup plus rarement, ils concernent la mise en place de nouvelles organisations du temps de travail liées à l'augmentation de l'utilisation des équipements (Bosch, Hewlett Packard).

- Les réductions du temps de travail mises en place ont des amplitudes très diverses (45 minutes à 4 heures) avec des niveaux de compensation salariale variant de 0 à 100 %.

- La plupart de ces accords veulent éviter des suppressions d'emplois et prévoient une baisse de salaire ont été soumis à un vote des salariés. L'application de l'accord étant dans ce cas conditionnée à un accord massif des salariés (75, voire 80 %).

- La durée de validité de l'accord est courte (1 an, 18 mois...) ou tout au moins la poursuite de l'application est-elle conditionnée à l'appréciation positive du bilan de l'accord.

- Il n'est pas intéressant de noter que les accords prévoyant la mise en place de RTT (non intégralement compensée) pour éviter des licenciements ont été signés par la CGT (1/3 des accords

de l'échantillon) et par FO (2/3 des accords)...

Au-delà de ces quelques caractéristiques, ces accords montrent clairement que des équipes CFDT investissent le terrain « temps de travail/emploi » et qu'il est possible de répondre autrement que par l'exclusion au défi de l'emploi.

Autre fait marquant: c'est, dans la plupart de ces cas, l'accord très majoritaire des salariés aux dispositifs proposés.

S'il est vrai que ces accords ne garantissent pas toujours des solutions à long terme, si le lien RTT/Emploi n'est pas toujours mesurable et vérifiable, leur principal inconvénient est certainement de se limiter à quelques entreprises connaissant des problèmes d'emplois.

Nous avons encore du travail à faire pour aboutir à des réductions du temps de travail massives et diversifiées, concernant toutes les entreprises des mines et de la métallurgie, quelles que soient leur taille, leur situation économique.

## LA MUTUELLE SOMILOR : UNIQUE POUR SES GARANTIES ET SES COTISATIONS

Voilà bien une des raisons pour proposer d'adhérer à la CFDT: obtenir en parallèle une protection sociale complémentaire à la sécurité sociale, qui soit de qualité et à des tarifs intéressants.

En effet, bien des salariés de PME ou même de plus grosses entreprises, bien des salariés licenciés ou en contrat précaire se trouvent ou se retrouvent aujourd'hui avec la seule protection de la sécurité sociale. A l'heure même où le gouvernement vient de prendre des mesures qui réduisent une partie des remboursements sécu, une protection sociale complémentaire est plus que jamais nécessaire.

Plus que jamais, donc, le service que nous offrons aux adhérents CFDT est utile parce qu'il peut améliorer leur couverture sociale. Adhérer à la CFDT et à la SOMILOR, c'est pouvoir bénéficier de remboursements complémentaires sur les consultations et visites de médecin, les frais médicaux (dentaire, optique, pharmacie, par exemple), les hospitalisations... mais cela peut être aussi le bénéfice d'indemnités journalières en cas de maladie, le versement d'une rente invalidité,

le versement d'un capital décès et d'une allocation obsèques...

L'accès à la SOMILOR est simple puisqu'il suffit d'être adhérent à la CFDT et d'accepter que sa cotisation syndicale et sa cotisation à la mutuelle soient prélevées ensemble par prélèvement automatique tous les mois. Au 1<sup>er</sup> janvier 1994, la cotisation personne seule restera inchangée, c'est-à-dire 123 F par mois.

La cotisation mensuelle familiale est selon la hauteur de la garantie de 286 F par mois ou 324 F

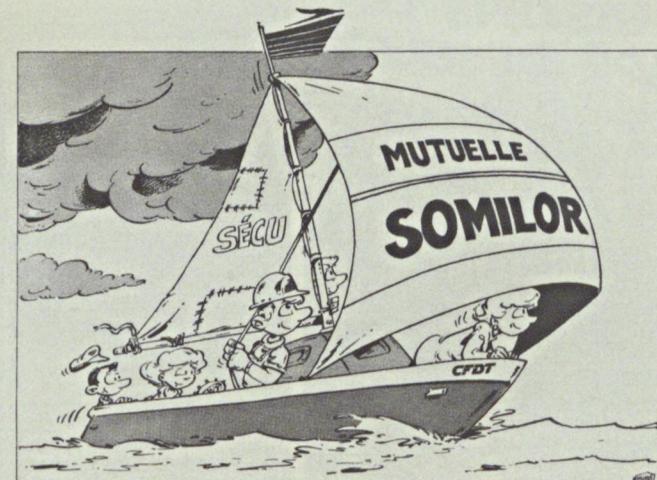
par mois au 1.1.1994, puis pas

sera à 294 F par mois et 332 F par mois au 1.7.1994.

La cotisation permettant d'obtenir des indemnités journalières d'invalidité ou d'incapacité ou un capital décès sera de 87 F par mois.

Faites connaître dans votre entourage ce service offert aux adhérents de la FGMM-CFDT.

Les tarifs et la qualité des garanties offerts par la mutuelle SOMILOR sont également un argument pour proposer en même temps l'adhésion à la CFDT.



# DOUZE JEUNES MILITANTS CFDT A LA DÉCOUVERTE DE L'ALLEMAGNE

**Du 4 au 12 juillet 1993, douze jeunes militants CFDT ont participé à un séminaire franco-allemand organisé par la Fédération IG Metall à Schliersee en Bavière. Ces séminaires, qui se renouvellent tous les ans, entrent dans le cadre des rencontres jeunes auxquelles participe également FO.**

Le récit d'une semaine studieuse mais aussi agréable.

« Arrivés au Centre vers 17 heures, nous nous sommes présentés et avons mis au point le plan de travail de la semaine.

Lundi matin, démarrage des travaux, avec la présentation de la situation politique et sociale en France et en Allemagne. Beaucoup de similitudes existent entre nos deux pays, tant au niveau du chômage, de l'augmentation des impôts que du travail sous-payé, etc. En milieu d'après-midi, nous nous sommes retrouvés en groupes pour débattre de la construction de la future Eu-

rope sous l'angle des attaques subies par les entreprises face aux importations et de la protection des travailleurs ».

## Une explication de la cogestion allemande

« Mardi, explication par nos collègues allemands du principe de la cogestion qui se déroule sur trois niveaux. Au niveau du poste de travail, avec négociation de tout ce qui touche directement les salariés. Au niveau de l'établissement pour ce qui concerne les salaires, la formation et la médecine du travail. Enfin, au niveau de la direction pour la stratégie et le fonctionnement de l'entreprise. La fin de la réunion a permis d'aborder le travail des délégués, la place des jeunes et les systèmes de formation des deux pays ».

« Mercredi, nous sommes partis à Augsburg pour visiter Deutsch Aerospace. La visite fut très intéressante et

nous a donné l'occasion de rencontrer les responsables de l'entreprise et de discuter avec les membres du CE et du syndicat ».

« Le jeudi a été consacré à l'approfondissement des débats et à la réponse aux diverses questions que se posaient les uns et les autres ».

« Vendredi, nous nous sommes rendus à Munich pour une visite guidée de la ville. Visite consacrée à la dernière guerre et qui nous a permis de mieux connaître et comprendre ce qu'était le nazisme.

Pour clore ce séminaire, une petite fête a permis à tout le monde de se retrouver dans la joie et la bonne humeur ». Ces échanges entre jeunes, toujours très appréciés des participants, sont formateurs et dynamisants et se renouvellent tous les ans.

Si autour de vous, vous connaissez des jeunes adhérents et militants de la FGMM intéressés, prenez contact avec votre Union Mines Métaux.

## L'ACTION DE LA FGMM A DESTINATION DE L'EUROPE CENTRALE ET ORIENTALE

La FGMM a été sollicitée en 1993 par la FIOM (Fédération Internationale des Organisations des Travailleurs de la Métallurgie) pour organiser et animer deux stages syndicaux, l'un en Roumanie, l'autre en Pologne. D'autre part, elle a reçu, à Paris, une délégation de la Fédération tchèque du Kovo.

Le premier stage a eu lieu à Resita en Roumanie, du 27 septembre au 1<sup>er</sup> octobre. Il a été centré sur les problèmes d'organisation, de fonctionnement et de structuration des syndicats et de la Fédération Henri-Coanda et représente une nouvelle étape de la coopération entre la FGMM et cette fédération.

Le second a eu lieu à Polanczyk dans le Sud-Est de la Pologne du 11 au 15 octobre et portait sur la stratégie et les techniques de négociation. Il a rassemblé une trentaine de responsables syndicaux de différentes entreprises et régions de Pologne parmi lesquels plusieurs membres du Secrétariat National de la Métallurgie de Solidarnosc.

A la fin septembre, la Fédération du Kovo de la République Tchèque répondant à notre invitation est venue à Paris pour deux journées de travail et d'échanges. Pour les métallurgistes du Kovo, comme pour leur confédération d'ailleurs, les deux grandes priorités sont la protection des activités syndicales, tout particulièrement dans l'entreprise, ainsi que le maintien pour les salariés des garanties sociales de base. Pour concrétiser nos échanges, nos deux fédérations ont conclu un accord de coopération qui doit contribuer au développement et à l'amélioration de nos contacts bilatéraux et organiser notre solidarité.



## RÉSULTATS D'ÉLECTIONS

### ■ UMM BASSE-NORMANDIE

Philips Composants Caen : élections DP 1993

Avec 204 voix au premier collège sur 204 suffrages exprimés et 185 voix au deuxième sur 221, la CFDT obtient 91,5 % des suffrages exprimés et 8 titulaires pour 782 inscrits, ne laissant qu'un seul élu à la CFTC qui totalise 36 voix.

### ■ UMM LOIRE-ATLANTIQUE

Brisonneau et Lotz  
Marine à Carquefou : élections DP 1993

Avec 54 voix sur 83 suffrages exprimés au premier et 20 sur 39 au deuxième collège, la CFDT maintient son audience avec 61 % des voix et conserve ses quatre sièges.

#### Succursale Renault à Nantes : élections DP 1993

En progression de 10 points au premier et de 2,7 points au second collège, la CFDT, avec 57,5 % des suffrages exprimés tous collèges confondus, obtient 4 sièges de titulaires sur 6 et renforce sa majorité.

#### Matra Nantes : élections CE 1993

Avec 91,7 % des suffrages exprimés et une progression de 7 points au premier collège, 57 % et 22 points au deuxième, 25,4 % et près de 5 points au troisième, la CFDT conforte sa majorité et obtient 4 sièges titulaires sur les 7 à pourvoir.

### ■ UMM PICARDIE

Jaeger Amiens : élections CE 1993

Avec 54 % des suffrages exprimés au premier collège et 8 élus sur 10 postes à pourvoir et 61 % au deuxième et 1 élu, la CFDT retrouve la majorité absolue au CE de cette entreprise.

### ■ UMM AIN DEUX SAVOIES

Stäubli France à Faverges : élections DP 1993

Avec 236 voix sur 575 exprimés et 866 inscrits, la CFDT, tous collèges confondus, totalise 41,5 % des suffrages exprimés, obtient 4 élus titulaires et devient la première organisation syndicale de l'entreprise.

### ■ UNION FÉDÉRALE MINES

Mines de Potasse d'Alsace : élections CE

Après avoir gagné la place de première organisation syndicale aux élections paritaires, la CFDT confirme ce bon résultat aux élections CE. Avec 37,4 % des suffrages exprimés, 923 voix sur 2471, elle progresse de plus de 3 points.



## COMMUNIQUÉ DE PRESSE

# FUSION RENAULT-VOLVO

Les Organisations Syndicales de la Métallurgie Française (FGMM - CFDT - FO Métaux - CFTC Métaux) et Suédoises (Svenska Metall et SIF), adhérentes à la FEM, se sont réunies à Paris le 24 novembre 1993 sur la fusion Renault-Volvo.

Elles réaffirment la nécessité de la fusion des deux entreprises dans l'intérêt des travailleurs suédois et français.

Les organisations syndicales françaises adhérentes à la FEM comprennent l'exigence suédoise de la privatisation de Renault et n'y sont pas opposées.

Les organisations de la FEM expriment la nécessité d'un noyau stable d'actionnaires industriels capable de mettre en œuvre une politique industrielle dans l'intérêt de l'entreprise automobile.

Elles revendentiquent également la nécessité d'un interlocuteur stable pour la continuité d'une politique sociale visant le maintien de l'emploi et des avantages sociaux, et qui prenne des décisions équilibrées entre les différents sites de l'entreprise Renault-Volvo.

Elles prennent acte de la décision du Gouvernement français concernant les droits

de vote de Volvo et la privatisation de Renault ainsi que de la position des dirigeants de Volvo de ne pas acquérir une position dominante au sein de l'entreprise.

Elles considèrent que ces positions sont de nature à désamorcer les réticences à l'accord de fusion tant françaises que suédoises.

Enfin, elles se félicitent de la participation des représentants des travailleurs tant au Conseil de Surveillance de la multinationale que dans les futures institutions de l'entreprise et réaffirment leur exigence d'un dialogue social conséquent et positif.

### DERNIÈRE MINUTE

#### FUSION RENAULT-VOLVO, UN ÉCHEC REGRETTABLE

Le PDG de Volvo a démissionné. L'Assemblée des actionnaires prévue le 7 décembre est annulée. La Direction de Volvo vient d'écartier la fusion avec Renault.

Pour la FGMM et le Conseil Syndical CFDT Renault, qui avaient pris une position favorable à la fusion, cet échec, compte tenu de la concurrence effrénée, de la mondialisation des marchés et des récessions cycliques, fragilisera les deux constructeurs et ce seront les travailleurs qui payeront les pots cassés.

## COTISATIONS 1993 ET 1994 : PENSEZ A VOTRE TRÉSORIER

L'année 1993 se termine, votre trésorier n'a plus que quelques semaines pour clôturer les comptes.

Afin de faciliter son travail et afin également d'assurer les rentrées financières dont votre organisation syndicale préférée a besoin – les cotisations des adhérents sont vitales pour la CFDT – ne serait-ce que pour lui assurer moyens et indépendance financière, n'oubliez pas de régulariser votre situation quel que soit le mode de paiement que vous avez choisi.

Pour l'année 1994, si vous n'avez pas encore opté pour le prélèvement

automatique des cotisations (PAC), n'hésitez plus...

Il s'agit d'un système simple, efficace et gratuit pour l'adhérent. Pour tout renseignement, prenez contact avec le trésorier de votre section syndicale.

Le début de l'année étant souvent l'occasion d'un réajustement de la cotisation syndicale (0,75 % du salaire), votre syndicat peut avoir besoin d'éléments d'information pour calculer la vôtre.

Merci par avance de répondre à ces sollicitations.