

S

sommaire

- Actions :
Branche Froid : une profession maîtrise sa prévoyance ; Davum Armatures Strasbourg en lutte pour l'emploi II
- Syndicalisation : Y a-t-il un secret ? III
- 1^{er} juin : métallos et mineurs dans l'action IV-V
- Métaleurop : des morts et une enquête qui s'enlise VI
- Caterpillar VII
- Résultats d'élections En vrac VIII

JUILLET/AOUT 1994

MINEURS ET
MÉTALLURGIESTES

1^{er} juin : il fallait oser !

Faire de l'emploi un enjeu de société, sortir la négociation du cadre trop restrictif de l'entreprise, aborder la réduction du temps de travail sous l'angle de nouvelles garanties collectives: rien que de très banal a priori.

Dans les faits, c'est une mutation en profondeur. Une mutation qui témoigne qu'il nous aura fallu près de vingt ans pour comprendre la nature des évolutions de cette fin de siècle. Même si par les remèdes qu'ils

préconisent, d'éminents spécialistes continuent à diffuser une vision conjoncturelle de la situation, nous sommes bel et bien depuis vingt ans en présence d'une multiplication par deux de la richesse globale du pays et par quatre du nombre de chômeurs.

Il s'agit donc d'une équation qui ne peut se réduire à

la baisse du coût du travail. Réponse qui traitée au niveau de l'entreprise revient à mettre les salariés en situation de gérer eux-mêmes la pénurie et dont, de fait, l'emploi fait les frais.

La recherche de l'obtention de nouvelles garanties collectives nationales qui puissent permettre aux salariés qui aujourd'hui ne peuvent pas le faire, d'utiliser des formes

de temps de travail conformes à leurs envies et à leurs besoins, participe de ce refus d'une position purement défensive. Il s'agit d'une mutation en profondeur qui touche notamment aux problèmes du financement de ces mesures et au total de la protection sociale avec la question centrale de l'assiette de cotisation sociale et de la fiscalité.

Cette mutation repose la question de la fonction du syndicat et percutte les conditions même de l'action syndicale. Passer d'une intervention syndicale atomisée au niveau exclusif de l'entreprise à une conception sociétale de l'action ne se fait pas en un jour, ni même en un an.

En ce sens, l'action fédérale du 1^{er} juin est une réussite: plusieurs milliers de salariés devant les chambres patronales, il

n'est même pas sûr que nous aurions osé le tenter il y a quelques années.

C'est d'abord une victoire sur le fatalisme. C'est ensuite une des étapes indispensables pour une sensibilisation progressivement plus large. Adhérents de la FGMM-CFDT, nous avons une responsabilité particulière vis-à-vis de cette sensibilisation. La négociation et les résultats en dépendent.





actions

BRANCHE FROID

Une profession maîtrise sa prévoyance

La FGMM-CFDT, ainsi que l'ensemble des organisations syndicales, CGT comprise, a signé le 11 janvier 1994 l'avenant 14 de la Convention Collective des entreprises d'installation, entretien, réparation et dépannage de matériel aéraulique, thermique et frigorifique, permettant la mise en place de garanties de prévoyance pour l'ensemble de la profession.

La Commission paritaire nationale a désigné la CRI Prévoyance et le Groupe Magdebourg, institutions paritaires agréées par le Ministère des Affaires Sociales et du Travail, pour en assurer la gestion et recueillir les adhésions des entreprises.

Mais les organisations syndicales signataires pourront contrôler l'évolution du régime de prévoyance, ses résultats et négocier ses évolutions.

Les garanties conventionnelles

Le salarié en incapacité totale, en maternité, en longue maladie ou en invalidité et ayant plus d'un an de présence, percevra l'équivalent de 100 % de son salaire net, calculé sur les douze derniers mois d'activité et après déduction des charges sociales, pendant toute la durée de son arrêt de travail et jusqu'à sa retraite s'il est placé en invalidité.

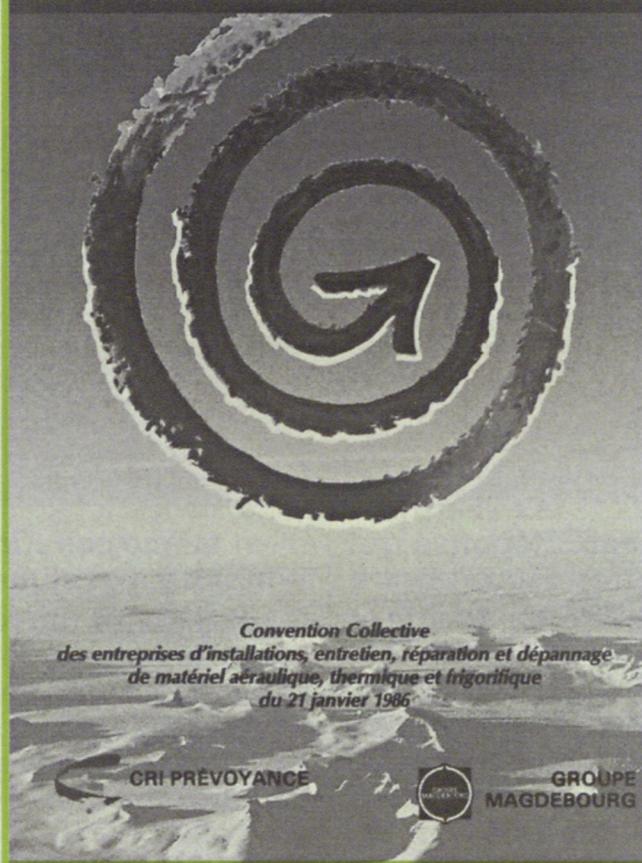
Les ayants droit ou le bénéficiaire désigné d'un salarié qui décède perçoivent un capital décès équivalent à un an de salaire brut.

Les cotisations

Elles sont fixées conventionnellement à 1,10 % sur la tranche A et 2,17 % sur la tranche B du salaire brut, l'employeur prenant en charge au minimum 55 % de ces cotisations.

Pour tout problème d'interprétation, d'orientation générale, d'application de la Convention collective, vous pouvez vous adresser à votre syndicat ou à votre Union Mines Métaux.

Régime de Prévoyance du Personnel



Davum Armatures Strasbourg en lutte pour l'emploi

L'établissement de Strasbourg de Davum Armatures, filiale de Usinor-Sacilor, construit des armatures métalliques pour béton. La crise du bâtiment et des frais de siège importants obligent le groupe sidérurgique à céder à la société CODIFI l'établissement de Strasbourg et ses 24 salariés dont 21 sont adhérents CFDT.

Cette cession est annoncée au CCE extraordinaire d'octobre 1993.

La section syndicale CFDT craignant pour son existence même – son responsable était déjà dans le collimateur du premier repreneur Prométal – mais surtout pour l'emploi, demande le maintien de la convention emploi Usinor-Sacilor et de la convention collective métallurgie du Bas-Rhin.

Devant le refus de négociation des responsables de la CODIFI et d'Usinor-Sacilor, la grève débute le 27 janvier, rassemble la totalité des salariés et dure jusqu'au 21 février. Le 14 février, la cession de l'établissement strasbourgeois devient effective et le 18 voit la tenue d'une réunion de la commission de conciliation régionale.

La section CFDT obtient le départ en préretraite des trois salariés les plus âgés, ce qui conforte l'emploi des autres, le paiement d'une partie des jours de grève et une avance de salaire pour les autres jours, le maintien de l'application de la convention emploi jusqu'en mai 1995, la garantie d'application de la Convention Collective de la métallurgie du Bas-Rhin et enfin la pérennisation de son CE alors que ses effectifs sont inférieurs à 50 salariés. Le 21 février, les salariés de Davum Armatures reprennent le travail consciens par leur action d'avoir sauvégarde leurs emplois et leur statut.



MILLÉSIME 1993 : UN BON CRU

4,08 %, c'est la progression du nombre d'adhérents de la FGMM en 1993. Cette progression représente les effectifs d'une UMM de taille moyenne. Mais compte tenu du « turn over » habituel, nous pouvons estimer à plus de 5 000 le nombre de salariés qui nous ont rejoint l'année dernière. 11,34 %, c'est la progression du nombre d'adhérents de la FGMM sur les cinq dernières années. Cette progression représente les effectifs de trois UMM.

Latendance à la syndicalisation,

si elle n'apparaît pas spectaculaire, est bien réelle et s'inscrit dans la durée.

Elle est le résultat d'une volonté d'abord et d'un travail ensuite de nombreux militants (es) et responsables de l'ensemble de la Fédération, travail entrepris depuis plusieurs années d'ailleurs.

La Fédération, par la mise en place d'un GAPS fédéral (Groupe d'Action pour la Syndicalisation) et par l'organisation de plus de 50 sessions syndicalisation a joué, à son niveau, son rôle d'impulsion.

Cela dit, ces bons résultats cachent des disparités entre les différentes Unions Mines Métaux, disparités que l'on retrouve entre les syndicats.

Ces différences sont, bien sûr, la conséquence de situations fort

differentes, mais elles sont aussi le résultat d'une prise en charge inégale du développement (étant entendu qu'il faut plusieurs années entre le moment où l'on fait un travail important sur la syndicalisation et le moment où l'on obtient des résultats). Ces résultats démontrent qu'il est possible de faire adhérer en nombre des salariés à la CFDT. Une dynamique est engagée, ce n'est pas le moment de lever le pied. Au contraire, il nous faut renforcer nos efforts pour développer un puissant syndicalisme d'adhérents. La Fédération y contribuera à son niveau.

UMM ayant progressé entre 1992 et 1993

Picardie	+ 21,86 %
Champagne-Ardenne	+ 20,66 %
Lorraine	+ 7,65 %
Midi-Pyrénées	+ 7,32 %
Franche-Comté	+ 6,62 %
Haute-Normandie	+ 6,00 %
Bourgogne	+ 5,78 %
Nord - Pas-de-Calais	+ 5,44 %
Aquitaine	+ 4,89 %
Centre	+ 3,93 %
Languedoc-Roussillon	+ 3,49 %
Ain-Deux-Savoie	+ 3,42 %
Basse-Normandie	+ 3,20 %
Bretagne	+ 1,37 %
Ile-de-France	+ 1,34 %
LYDA	+ 1,04 %
Alsace	+ 0,89 %
Anjou-Vendée	+ 0,24 %

UMM ayant progressé entre 1988 et 1993

Champagne-Ardenne	+ 107,82 %
Picardie	+ 90,02 %
Lorraine	+ 42,57 %
Languedoc-Roussillon	+ 22,49 %
Poitou-Charentes-Limousin ..	+ 15,20 %
Auvergne	+ 15,05 %
Basse-Normandie	+ 14,02 %
Midi-Pyrénées	+ 13,77 %
Nord - Pas-de-Calais	+ 13,48 %
Bourgogne	+ 10,67 %
Franche-Comté	+ 10,47 %
Centre	+ 9,79 %
Alsace	+ 8,42 %
Sarthe-Mayenne	+ 7,72 %
Aquitaine	+ 5,77 %
PACAC	+ 1,01 %
LYDA	+ 0,70 %

SYNDICALISATION : Y A-T-IL UN SECRET ?

Ce secret, nous avons essayé de le découvrir en demandant aux Secrétaire des trois UMM qui ont le plus progressé en adhérents entre 1988 et 1993 de nous donner les raisons de leur progression.

Pour l'UMM Champagne-Ardenne, ces six années de progression continue sont dues à la volonté et à la motivation de chaque militante et militant d'œuvrer pour un syndicalisme d'adhérents et pour le développement de la CFDT.

L'UMM Picardie explique sa progression par le développement et de la structuration de ses collectifs et par la quasi-généralisation du PAC (paiement automatisé des cotisations) dans sept syndicats sur les neuf que compte l'UMM.

L'UMM Lorraine se demande s'il y a un truc et répond que la solution réside tout simplement dans la priorité donnée à la syndicalisation, dans l'application rigoureuse de cette priorité dans toute son action et dans le fait de ne jamais relâcher ses efforts.

Donc pas de truc, ni de secret, mais un travail de tous les jours à la portée de tous et de toutes pour développer un puissant syndicalisme d'adhérents.



1^{er} JUIN : MÉTALLOS ET MINEURS DANS L'ACTION

53 départements de France ont vu se dérouler ce 1^{er} juin des manifestations de mineurs et de métallos pour défendre l'emploi à l'appel de la FGMM-CFDT.

Près de 15 000 militants et adhérents syndicaux ont participé à ces rassemblements et près de 40 000 à une grève d'une heure pour exiger de l'UIMM qu'elle ouvre des négociations sur l'emploi pour obtenir des réductions du temps de travail massives et diversifiées.

Partout en France, des militants CFDT se sont investis dans cette journée d'action. Ils étaient 1 500 à Lyon, 800 à Metz, 400 à Brest, 250 à Belfort, 200 à Nantes, etc.

Suppressions... et embauches dans la métallurgie
CFDT : réduire le temps de travail

L'industrie de la métallurgie aligne les plans de suppression d'effectifs. Alors parent d'entreprises comme Bull ou Bendix qui continuent à programmer des charrettes de suppression de travail et de la compensation salariale. Pour le syndicat, il faut engager des négociations par

Emploi et réduction de temps de travail comme revendications
Métallurgie : 300 manifestants à Brest

Trois cents personnes ont participé mardi à Brest à la manifestation CFDT. essentiellement dans les entreprises brestoises, la CFDT était aussi représentée dans les

Action pour l'emploi : rassemblement syndical au Groupement des industriels

Les syndicats de la métallurgie se sont retrouvés, hier matin, devant la chambre patronale. La pl

La C.F.D.T. lance une journée d'action le 1^{er} juin

Relever le défi de l'emploi, tel est l'objectif visé par la F.M.M. - CFDT (Fédération générale des mines et de la métallurgie) qui demande

10 Loire-Atlantique

Métallos CFDT et CGT devant la chambre patronale
Plus d'emplois en travaillant moins

Le social économique et la mobilisation ? Mardi matin, les syndicats CFDT et CGT de la métallurgie n'avaient pas à rougir. À Nantes, que

Plusieurs milliers de manifestants

La journée d'action "décentralisée" organisée par la fédération CFDT et CGT de la métallurgie a été très suivie, hier, par de brèves marches de travail et des rassemblements devant les chambres patronales, les deux syndicats se félicitant de

Un front unitaire et inédit

L'ensemble des organisations syndicales des entreprises métallurgiques du département appelaient hier à la lutte. Ce rendez-vous, suivi d'une rencontre avec des représentants patronaux, a marqué une nouvelle étape vers un rassemblement déterminé des salariés du secteur

Agir pour l'emploi dans la métallurgie
La CFDT rejoiante par la CGT pour demander des négociations

L'ouverture de négociations sur la réduction du temps de travail créatrice d'emploi a été demandée, hier au

Les négociations sont bloquées avec les patrons
Métallurgie : la colère de la CFDT

Dans un communiqué la CFDT dénonce enfin les démarches, à cette époque, des entreprises qui connaissent des propositions

Métallos CGT et CFDT unis pour l'emploi

METZ - Quelques 400 mille

Manifestation de l'Union mines métaux CFDT le 1^{er} juin à Belfort

Sur le cadre de la journée nationale décentralisée Union mines métallos des garanties collectives pour des réductions massives et diversifiées des temps de travail

Métallurgie : journée d'action demain

Mouvement de grève le 1^{er} juin, à l'appel de la CGT et de la CFDT, en faveur de la réduction du temps de travail

En significative le 1^{er}. Nous produisons de l'emploi et nous devons impliquer les salariés dans un processus de réduction de temps de travail, relève-t-on communiqué de la CGT de la métallurgie, avec l'espoir de

BREST

Emploi, réduction du temps de travail
300 « métallos » à la Chambre patronale

Il suffit de répondre significativement. D'où l'idée de vouloir impliquer les salariés dans un processus de réduction de temps de travail, relève-t-on communiqué de la CGT de la métallurgie, avec l'espoir de



• Heures supplémentaires à Peugeot-Mulhouse : un scandale !

L'entreprise Peugeot a demandé à 3 200 salariés de Mulhouse de travailler le samedi 23 avril en heures supplémentaires. De plus, elle a lancé le 28 avril un appel au volontariat à plus de 3 000 salariés pour venir travailler quatre jours, les samedis 7, 14 et 28 mai et le vendredi 13 mai du pont de l'Ascension, rémunérés en heures supplémentaires.

Pour la FGMM-CFDT, si la situation commerciale actuelle nécessite de répondre à une demande accrue de la clientèle, le recours aux heures supplémentaires payées n'est pas acceptable.

Les 23 000 heures supplémentaires du seul samedi 23 avril équivalent à 140 emplois à plein temps pendant un mois, alors que les licenciements continuent à Mulhouse dans le cadre du plan social 1994.

La FGMM-CFDT exige donc que toutes les heures supplémentaires soient récupérées en temps de repos majoré et la suppression des licenciements prévus par le plan social 1994.

• La construction navale française en danger

Des négociations se déroulent actuellement au niveau international dans le cadre de l'OCDE concernant la construction navale.

La volonté des Etats de réguler le marché mondial de la construction navale afin d'éviter une guerre commerciale dans ce secteur, correspond à une logique souhaitée par la FGMM-CFDT.

Les informations circulant actuellement sur ces négociations sont inquiétantes pour l'avenir de la construction navale en France et les nombreux emplois qu'elle génère, car elles tendent à la suppression des aides directes à la construction navale prévues dans le traité de Rome.

Un accord international ne sera acceptable que dans la mesure où il mettra en place des règles de concurrence équitables.

La FGMM-CFDT ne peut accepter que des constructeurs de navires (hors Europe) bénéficient soit d'aides directes ou indirectes, soit de mesures protectionnistes sans que des mesures ne protègent la construction navale en Europe et participent à une concurrence équitable.

L'AG DE LA BRANCHE ÉLECTRONIQUE-INFORMATIQUE PLANCHE SUR L'EMPLOI

L'emploi fut le sujet unique des 70 militantes et militants de cette branche, réunis pendant deux jours en Assemblée Générale début mai à Bierville. Sujet unique mais conjugué selon trois thèmes, la réduction du temps de travail, la gestion prévisionnelle de l'emploi et des qualifications et les plans sociaux.

La première matinée vit la présentation par Robert Bonnard de la politique fédérale sur l'emploi et de la réduction du temps de travail, l'après-midi la présentation par le CISE d'une synthèse de son rapport « Marchés et emploi de l'électronique européenne ». Cette synthèse fut suivie d'un travail en ateliers sur les trois thèmes sélectionnés. En ce qui concerne les RTT, les membres de la branche ont débattu des modalités pour que celles-ci soient efficaces en terme d'emplois, des garanties collectives à négocier au niveau de la branche et des

differentes formes qu'elles peuvent prendre. La GPEQ, quant à elle, a été abordée sous l'angle de la politique de recrutement, de la pyramide des âges, de la formation continue, de l'évolution des métiers et des qualifications, de la reconversion professionnelle. Les plans sociaux, nombreux dans la branche, ont été étudiés au travers de la capacité des équipes syndicales à apporter des réponses concernant les perspectives industrielles, les changements d'or-

ganisation du travail, les arguments économiques et financiers et les problèmes sociaux.

Le mercredi, une heure fut consacrée à la présentation de trois accords de réduction du temps de travail en lien avec l'emploi, ceux de Thomson CSF, de Thomson Télévision Angers et d'Hewlett Packard. Une Assemblée Générale animée, riche d'informations et d'échanges, bref un nouveau souffle pour tous les militants de la branche.



MÉTALEUROP : DES MORTS ET UNE ENQUÊTE QUI S'ENLISE

**16 juillet 1993...
Une explosion sur une colonne de raffinage de zinc à l'usine Métaleurop de Noyelles-Godault (Nord) coûte la vie à onze salariés.**

**24 janvier 1994...
Quelques jours après le redémarrage de l'installation endommagée en juillet, nouvelle explosion de celle-ci.**

Devant les incertitudes quant aux causes de ces explosions, la direction de Métaleurop décide l'arrêt complet de l'atelier de raffinage, dans l'attente des conclusions des experts.

C'est l'emploi de plusieurs centaines de salariés qui est conditionné au redémarrage des installations, lequel n'interviendra que lorsque les

conditions de sécurité seront réunies, c'est-à-dire, lorsque les experts auront pu déterminer avec certitude les causes de ces explosions et qu'il y aura été apporté une solution garantissant la sécurité des salariés.

Une enquête enlisée

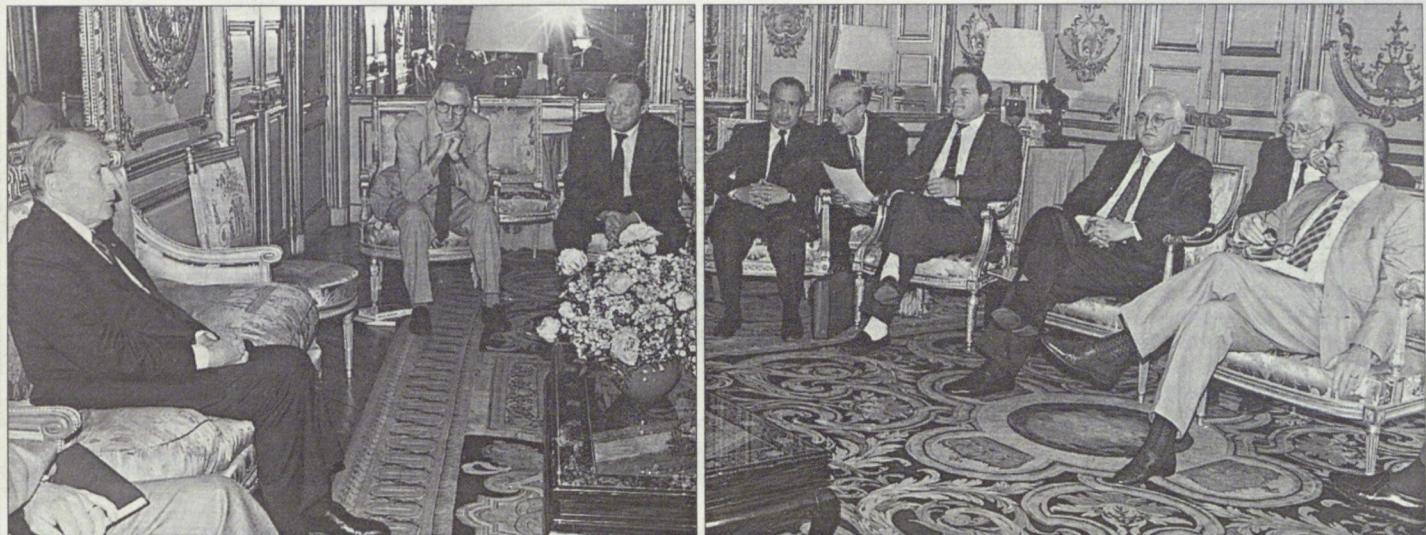
Là où les choses se compliquent, c'est que plusieurs enquêtes se chevauchent. Du point de vue technique, la direction et le Ministère de l'Industrie ont mis en place une commission d'enquête... qui n'a pas accès aux éléments matériels de l'accident, lesquels sont considérés comme pièce à conviction par le juge d'instruction chargé de l'enquête.

La FGMM écrit au Ministère de l'Industrie en février pour

lui dire son inquiétude quant à l'emploi des salariés de Métaleurop et pour souhaiter que le maximum de moyens soient mis en œuvre afin d'établir les causes de l'accident. Une réponse du Ministère à la mi-mai ne nous apprend rien de nouveau, sinon que la « mécanique administrative est toujours bloquée » quant au Ministère de la Justice que nous avons saisi en mars... pas de nouvelles.

Le CHSCT de l'entreprise, par décision du juge d'instruction, n'a pu réaliser l'enquête après l'accident de juillet 1993.

A ce jour, le bilan est très lourd : 11 morts, une enquête bloquée retardant la possibilité de trouver les raisons des explosions, un redémarrage de l'entreprise hypothétique... des pouvoirs publics bien timides.



De gauche à droite : Denis MacShane, Michel Huc, Hernando Velazquez, Robert Bonnard, Marcello Malentacchi, Secrétaire Général de la FIOM, et Klaus Zwickel, Président de la FIOM.

RÉUNION EN FRANCE DU COMITÉ CENTRAL DE LA FIOM

La Fédération Internationale des Organisations de la Métallurgie a réuni son Comité Central à Marseille les 26 et 27 mai. En tout, 350 délégués représentant plus de 10 millions d'adhérents dans le monde.

Après le symposium du 24 mai sur la globalisation de l'économie et de l'emploi, les délégués ont débattu des choix économiques et sociaux contenus dans la charte des métallurgistes. Charte qui a pour objet d'énoncer les principes et les orientations en faveur d'un autre développement économique et social mondial. En tant qu'hôtes, la FGMM-CFDT et FO métallurgie étaient à l'honneur puisque depuis plus de cinquante ans, le Comité Central de la FIOM ne s'était pas réuni en France. La FGMM a tenu à mettre en exergue les risques que nous devons aujourd'hui affronter. Risque du conservatisme et refus de considérer les évolutions qui se sont produites et d'anticiper celles qui sont en œuvre en continuant à pratiquer les mêmes réponses qu'il y a 15 ou 20 ans, risque de la fuite en avant où la confusion entre le développement et la performance, au nom de l'efficacité, fait perdre une approche globale et sociétale des problèmes, comme si le progrès social ne résultait que de l'addition d'acquis localisés, risque enfin de poursuivre des chimères comme celle du retour à une croissance forte qui viendrait refermer la parenthèse et recréer

les conditions d'une action syndicale semblable à celle du passé.

Pour la FGMM, entre ces trois risques et devant le défi qu'il doit relever, la voie est donc étroite pour le syndicalisme et nous conduit forcément à repenser la question de la fonction du syndicat. Si pour nous, cette fonction reste l'obtention de garanties collectives, il est indispensable que ces garanties créent structurellement,

partout et pour chacun les conditions de la liberté, de la démocratie, de la justice et de la solidarité dans une économie mondialisée. Le syndicalisme sous peine de se situer à côté de la société a le devoir de répondre à cette articulation entre le collectif et l'individuel. Mais même au sein de la FIOM, il faut bien reconnaître que les réponses à ces questions ne sont pas homogènes. Par exemple, sur la clau-

se sociale dans les accords commerciaux défendue depuis de longues années par la FIOM, parce qu'au-delà des principes et des orientations, les réalités éclatées témoignent de la difficulté à proposer un modèle social ou des normes à des pays qui en sont encore tellement éloignés. A l'issue du Comité Central, une délégation de la FIOM a été reçue par le Président de la République à l'Elysée.

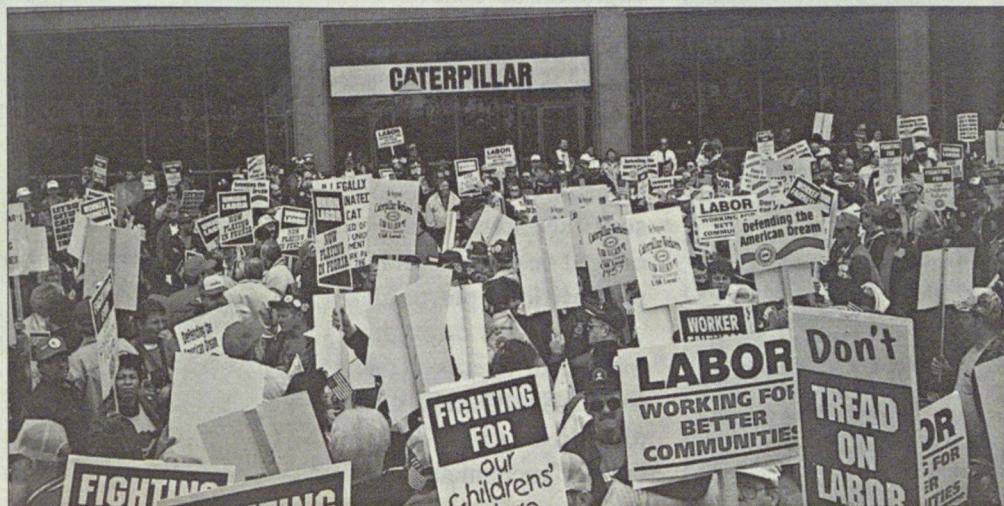
CATERPILLAR

Les représentants syndicaux des usines Caterpillar du monde entier et leurs fédérations nationales, se sont réunis à Peoria aux Etats-Unis du 6 au 8 mai 1994 dans le cadre de la FIOM.

La FGMM y était représentée par le Secrétaire National chargé du suivi de la branche et le délégué syndical central de Caterpillar Grenoble. Caterpillar emploie 51 200 salariés dans le monde, dont 38 000 aux USA, 8 000 en Europe dont 2 500 en France,

3 700 en Amérique Latine, 1 235 en Asie, 91 au Canada et 87 dans d'autres pays du monde. Le syndicat UAW qui nous accueillait a profité de cette réunion mondiale pour organiser un meeting et une manifestation avec près de 20 000 participants à Peoria et face au siège de Caterpillar. La FGMM est intervenue par ses représentants pour présenter la réalité française et indiquer notre soutien au long conflit conduit par le syndicat américain depuis

plus d'un an. Conflit portant sur la protection sociale et qui oppose l'UAW à la direction américaine. Ce conflit n'est pas uniquement localisé aux USA, en effet, la direction tente, par exemple, à l'usine de Leicester en Grande-Bretagne, de pousser les salariés, particulièrement les cols blancs, à quitter leur organisation syndicale sous la pression d'une « prime ».



RÉSULTATS D'ÉLECTIONS

■ UMM BOURGOGNE

GEC Alsthom ACR:
élections DP et CE 1994

En DP, avec 265 suffrages sur 423 exprimés, tous collèges confondus, la CFDT réussit le carton plein au 2^e collège en totalisant 100 % des exprimés. En CE, elle réunit sur ses candidats 60,67 % des suffrages exprimés et fait élire trois titulaires et trois suppléants.

■ UMM CENTRE

Rockwell BCS à Sully-sur-Loire: élections CE 1994

Avec 18 voix sur 29 suffrages exprimés au second collège, soit 62 % et 106 sur 228 au premier, soit 48,4 %; la CFDT, tous collèges confondus, obtient 43,85 % du total des exprimés, gagne plus de 4 points et obtient 3 élus titulaires en prenant un à FO.

■ UMM BASSE-NORMANDIE

Labinal, Sylea, Filtrauto à Vire: élections DP et CE 1994

A Labinal, la CFDT seul syndicat représenté réalise le carton plein et obtient 3 sièges titulaires en DP et 3 en CE. A Sylea, avec près de 70 % des suffrages exprimés en CE et près de 60 % en DP au 1^{er} collège, la CFDT obtient 4 élus titulaires dans chacune de ces consultations. A Filtrauto, elle totalise 77 % des suffrages en CE et 76 % en DP, tous collèges confondus et obtient respectivement 5 et 6 élus titulaires.

■ UPSM

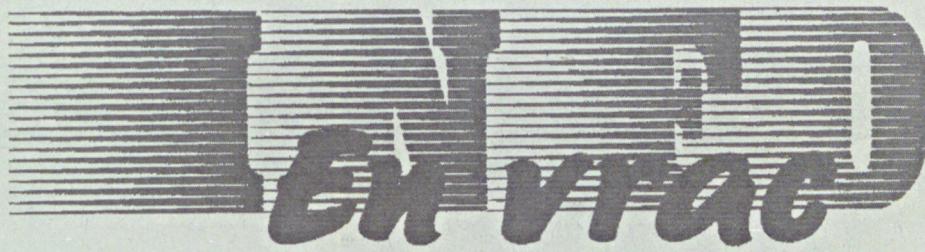
Dassault Electronique:
élections DP et CE 1994

En progression de 4,82 points, la CFDT atteint 45,07 % des suffrages exprimés aux élections CE et obtient 4 sièges. En DP, elle ne progresse que de 0,54 point mais atteint 44,01 % des suffrages exprimés et fait élire 8 de ses candidats. Il est à noter que la CFDT ne présentait aucun candidat au premier collège.

■ SYNDICAT DU TARN- ET-GARONNE

Ets Bouyer à Montauban:
élections DP et CE

En DP avec 49 % des suffrages exprimés dans le collège ouvriers et employés et 74,5 % dans le collège cadres, la CFDT obtient 5 sièges sur les 7 à pourvoir. En CE, elle totalise 58 % des suffrages exprimés dans le collège ouvriers et employés et 73 % dans le collège cadre et obtient 3 sièges sur les 5 à pourvoir.



LES NÉGOCIATIONS SALARIALES DANS LES BRANCHES

Des négociations sur les salaires minima viennent de se dérouler dans les branches « garages », jeux-jouets et bijouterie, joaillerie, orfèvrerie (BJO).

La Commission Paritaire de la BJO a obtenu une revalorisation de 1,6 % des salaires effectifs garantis et des salaires minima conventionnels au 1^{er} mai 1994, portant le premier coefficient à 6 003 F.

Celle des « services de l'automobile », une revalorisation des salaires minima, variant de 1,6 % à 2 % en fonction des coefficients et applicable au 1^{er} juillet 1994. Pour cette branche, le point formation-qualification (PFQ) augmente de 4 %.

Dans la branche jeux-jouets, la négociation des salaires minima se poursuivra en juin, car les organisations syndicales se sont séparées sur un constat de désaccord. Les propositions patronales ont laissé les deux premiers coefficients en dessous du SMIC et n'ont pas revalorisé la base de calcul de l'ancienneté.

« SERVICES DE L'AUTOMOBILE »

Grille de salaires minima applicable au 1^{er} juillet 1994

Coefficients	Minima au 01/01/1994	Minima au 01/07/1994	%
140	5 900	6 000	1,70
145	5 910	6 010	1,70
155	5 930	6 025	1,60
170	6 030	6 126	1,60
180	6 140	6 238	1,60
190	6 260	6 360	1,60
215	6 420	6 523	1,60
225	6 545	6 650	1,60
240	6 860	7 000	2,00

Valeur du point	01/01/1994	01/07/1994	%
Encadrement	95,30	97,00	1,80
P.F.Q.	12,50	13,00	4,00

« BRANCHE BJO »

Salaires effectifs garantis au 1^{er} mai 1994
Ouvriers - Collaborateurs et agents de maîtrise

Qualifications	Salaires	Coefficients	Salaires
ANNEXE I MENSUELS			
M	6 003	100	6 003
OS 1	6 029	118	6 029
OS 2	6 080	128	6 080
OP 1	6 157	138	6 131
OP 2	6 260	150	6 208
		155	6 260
Lapidaires et diamantaires		160	6 311
		180	6 414
OSL 1	6 003	185	6 465
OSL 2	6 157		
OL 1	6 208		