

FEDERATION GENERALE DES MINES ET DE LA METALLURGIE CFDT

bulletin du militant

N° 284 - AVRIL 85



LE DEFI DU CHANGEMENT

« The will was made of marble, machines were made out of gold and nobody ever got tired, and nobody ever grew old ».

(L'usine était en marbre, les machines étaient en or, et plus personne ne peinait et plus personne ne vieillissait).

Cette strophe d'un ancien chant ouvrier exprime la nostalgie des syndicalistes rêvant d'un monde dans lequel la corvée de leur labeur, la crainte du chômage et la misère de leurs conditions de travail auraient disparu.

La marche du progrès a été marquée d'une part, par la recherche d'une main-d'œuvre meilleur marché et de plus gros profits par les employeurs et, d'autre part, par l'aspiration à de meilleurs salaires, des conditions de travail plus humaines et de l'ardent désir de la sécurité de l'emploi, par les travailleurs.

Le changement technologique a toujours été un souci pour les syndicats et figure en tête de la liste des priorités dans les périodes d'incertitude, mais vient un peu plus bas dans cette liste en périodes de plein emploi et de croissance économique. Nous n'avons pas besoin de revenir au XIX^e siècle pour voir cela.

Dans les années de l'immédiat après-guerre, le mot « automation » était le mot à la mode. En 1962, le Bulletin de la F.I.O.M. a publié toute une série d'articles sur le thème « Automation - Malédiction ou Bénédiction ! ».

Comme nous le savons rétrospectivement, dans l'ensemble les économies ont enregistré une croissance dans le monde entier. La propagation de méthodes épargnant de la main-d'œuvre n'a pas eu généralement pour résultat un chômage massif. Le premier et le second choc pétrolier ainsi que la crise économique subséquente des années 1970 se sont traduits par un tout autre scénario. La croissance économique faiblissait, mais l'innovation technologique recevait une nouvelle impulsion dans la lutte pour la capacité concurrentielle et pour la réduction des coûts de la main-d'œuvre.

Nul doute toutefois que pour différentes raisons le rythme du changement technologique s'accroisse « à pas de géant ». « Des changements se produisent à un rythme exponentiel plutôt que linéaire et nous sommes déjà dans ce que nous appelons l'économie post-industrielle où la principale activité s'est déplacée de la fabrication aux services » (1979).

Selon certaines prévisions, dans les 20 prochaines années environ, il y aura davantage de changements profonds et de vaste portée dans la composition de la F.I.O.M. que pendant toute la durée des 90 ans de son existence passée. Cela ne veut pas dire que l'on souscrive à l'idée que les industries à cheminées vont disparaître du jour au lendemain.

Réduits à l'essentiel, les syndicats restent la seule voie institutionnalisée d'articulation et de résolution des besoins et désirs d'une grande majorité des travailleurs. L'instrument de cette affirmation de soi est la négociation collective.

Vue d'un œil réaliste, la négociation collective est essentiellement affaire de rapport de puissance. Le mouvement ouvrier peut toujours exiger une participation à divers niveaux d'investissement, à la planification de la production, à la conception et à la vente des produits et à la gestion de la main-d'œuvre. Il peut encore réclamer des augmentations et de meilleures conditions de travail, de santé et de sécurité. Or, si les syndicats de la métallurgie ne faisaient pas, dans les relations professionnelles, le poids qu'il faut pour négocier, ce serait autant de coups de bâton dans l'eau. En outre, les syndicats restent le plus solide rempart contre les abus de la technologie nouvelle. La question de l'homme commandant à la machine ou de la machine commandant à l'homme, sérieusement posée par George Orwell dans son livre « 1984 », est plus que jamais à l'ordre du jour. Cette technologie peut éroder la maîtrise dans l'emploi et rendre caduques bien des compétences. Certains se retrouveront de plus en plus soumis aux normes et impératifs de la machine si le mouvement syndical ne vient pas surveiller et défendre le respect de la dignité du travailleur.

Extraits du rapport « LES METALLURGISTES DANS LEUR ENVIRONNEMENT TECHNOLOGIQUE », issu de la « Conférence mondiale de la F.I.O.M. sur la nouvelle technologie » au Danemark du 15 au 18 janvier 1985.

ACCORD NATIONAL DU 22 JANVIER 1985 SUR LES OBJECTIFS ET LES MOYENS DE FORMATION DANS LA MÉTALLURGIE

Le 22 janvier 1985, la F.G.M.M. signait dans le cadre des lois RIGOUT l'accord cadre pour la **Branche Métallurgie** avec l'U.I.M.M. La mise en application de cet accord cadre dépend essentiellement de la section syndicale d'entreprise pour le plan de formation. Par contre en ce qui concerne l'analyse des problèmes de l'emploi et des actions de formation, tant sur les bassins d'emploi que sur les régions c'est à l'Union Mines Métaux de les mettre en œuvre au plan des commissions paritaires de l'emploi.

LE PLAN DE FORMATION DANS L'ENTREPRISE

Au-delà des dates butoires du mois de novembre pour l'examen du bilan et du mois de février pour le plan de formation, le Comité d'établissement ou d'entreprise a un rôle de suivi important.

Ce rôle de suivi, dans la plupart des cas est assuré par la Commission de formation. Elle peut, à partir du plan de formation, vérifier en regard des réalités de l'entreprise, telles que :

- évolution technologique des moyens de production,
- évolution ou récession du carnet de commande,
- évolution des produits fabriqués et en cours d'études.

Quels sont les besoins réels de formation à prendre en compte afin de maintenir ou développer l'emploi. Cette analyse doit tendre aussi à valoriser la qualification du plus grand nombre possible de salariés.

L'accord du 22 janvier 1985 donne en ce sens des moyens de contrôle et d'intervention du C.E. ou des D.P. suivant le cas.

L'UTILISATION DE LA R.T.T. COMME ÉLÉMENT DYNAMIQUE DU PLAN DE FORMATION

Lorsque la R.T.T. correspond à un résultat négocié par les organisations syndicales, la formation doit être incluse dans l'accord. Ainsi, il est possible d'envisager d'utiliser

tout ou partie de la R.T.T. pour permettre au plus grand nombre de salariés d'accéder à une formation correspondante à l'évolution des techniques utilisées dans l'entreprise.

Cet objectif a été clairement énoncé au congrès de la F.G.M.M. au Creusot. Il se trouve que sur ce point des efforts importants restent à réaliser.

LE RÔLE DES COMMISSIONS PARITAIRES DE L'EMPLOI UNE URGENCE

Oui, il y a urgence de réunir rapidement les C.P.E., afin de donner le coup d'envoi à la **FORMATION DES JEUNES EN ALTERNANCE**. En effet, malgré les discours de Chotard, le C.N.P.F. et l'U.I.M.M. ne se pressent pas pour mettre en œuvre, l'accueil et la formation des jeunes demandeurs d'emploi. Il appartient donc, que très rapidement les U.M.M. demandent aux Chambres patronales territoriales la convocation des C.P.E. Ceci ne doit pas au contraire supprimer le rôle des syndicats dans l'entreprise. C'est pourquoi toutes les **sections syndicales d'entreprise** doivent demander, par écrit, à leur direction le nombre de contrats en alternance prévus dans l'entreprise. Il est aussi très important qu'un inventaire soit réalisé dans l'entreprise afin de vérifier le nombre d'emplois possibles et sur quel poste de travail. Des propositions de tuteurs peuvent aussi être faites.

POURQUOI UN GUIDE PRATIQUE ?

Devant l'urgence des tâches à accomplir, le secrétariat de la F.G.M.M. a décidé de réaliser un guide pratique. Celui-ci est un guide de méthode, il nous rappelle simplement en référence aux articles contenus dans l'accord cadre, **qui fait quoi ?**

Le groupe de travail F.P.C. de la F.G.M.M., ainsi que la session C.P.E. produiront d'autres documents plus détaillés.

Dès à présent, prenez le temps dans vos réunions de collectif, d'étudier ce guide et surtout décider des actions à réaliser.

ARTICLE 1

PLAN DE FORMATION

A partir de l'analyse économique des perspectives de l'emploi et des évolutions technologiques

La Commission formation, le C.E., ou les D.P., proposent un plan de formation (loi du 24/02/84 - article L. 932.1).

Le plan de formation prend en compte les priorités définies au 2^e alinéa de l'article 1, il intègre également les catégories professionnelles.

La Commission Paritaire Nationale de l'emploi examine les orientations définies par les plans de formation.

CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION C.I.F.

La S.S.E. vérifie que l'information sur le C.I.F. est diffusée aux salariés.

La S.S.E. prend contact avec les militants C.F.D.T. siégeant au FONGECIF pour permettre un suivi des demandes formation déposées par les salariés au FONGECIF.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS ACQUISES DU FAIT D'ACTIONS DE FORMATION

ACCORD NATIONAL DE LA MÉTALLURGIE DU 21 JUILLET 1975
SUR LES CLASSIFICATIONS

FORMATION PROFESSIONNELLE

DÉCIDÉE PAR
L'ENTREPRISE

Si le stage donne lieu à
un résultat positif il y a
garantie de promotion

DU FAIT DU SALARIÉ

Si le stage est positif
l'entreprise s'engage à
rechercher un poste
correspondant. En cas
de suppression d'emploi
durant le stage la
candidature sera
examinée en priorité

FORMATION D'ADAPTATION, DE PERFECTIONNEMENT
OU DE PRÉVENTION

A l'issue du stage, un bilan avec l'employeur est réalisé et une
attestation précisant les capacités acquises est délivrée.

ARTICLE 3

MOYENS RECONNUS AUX INSTANCES DE REPRÉSENTATION DES SALARIÉS



3 semaines avant la réunion du C.E., la Commission Formation reçoit les propositions de la Direction (avenant du 21 septembre 1982 — loi du 24/02/84) et formule ses observations



Le C.E. ou les D.P. examinent le bilan de formation de l'année écoulée et les propositions de la Commission de Formation pour le plan de formation.



Les Commissions paritaires de l'emploi territoriales et la C.P.E. Nationale sont informées régulièrement des formations mises en œuvre.



Même procédure pour le Congé Individuel de Formation (Accord du 10 mars 1983)

ARTICLE 4

INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES



Mise en œuvre des actions de formation



Les Commissions Paritaires de l'emploi territoriales doivent se réunir dans les meilleurs délais.



C'est aux U.M. qu'il appartient de demander la Convocation des C.P.E.



Les C.P.E. doivent examiner comment les employeurs vont accueillir les jeunes :
QUALITATIVEMENT - QUANTITATIVEMENT



Le bilan des C.P.E. sera examiné par la Commission Paritaire Nationale de l'emploi.

ARTICLE 4 bis

DÉFISCALISATION DU 0,1 % et 0,2 %



Le financement des actions de formation destinées aux jeunes en alternance est prévu ainsi



La gestion de ces sommes est paritaire.
Le Conseil de Perfectionnement de l'A.S.F.O. doit donc être paritaire, sinon l'A.S.F.O. ne peut pas être agréé par le Commissaire de la République pour collecter les 0,1 % et le 0,2 % (Fonds mutualisés).



L'entreprise peut utiliser ces sommes pour former elle-même des jeunes.
C'est le C.E. ou les D.P. qui contrôle et le D.D.T.E. qui donne ou non son accord après avis de la Commission Professionnelle de la F.P. et de l'emploi.



Les U.M.M. doivent donc veiller aux agréments des A.S.F.O. auprès de la Commission Professionnelle de la F.P. et de l'Emploi en lien avec l'inter-professionnel.

ARTICLE 4^{ter}

CONDITIONS D'ACCUEIL DES JEUNES DANS L'ENTREPRISE



La S.S.E. doit se tenir informée par l'intermédiaire des D.P. ou du C.E. de la volonté de l'employeur d'accueillir des jeunes



3 CONTRATS POSSIBLES :

- Qualification
- Adaptation
- Initiation à la vie professionnelle



Un tuteur doit être désigné pour encadrer les jeunes sous contrat



La S.E.E. doit suivre attentivement la désignation du tuteur. Celui-ci doit être apte à transmettre son savoir-faire.



Une rémunération spécifique est prévue par type de contrat.
(Article 32 à 35)

SALAIRES, RÉDUCTION ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL, RÉORGANISATION DU TRAVAIL

CERAVER : TOUT POUR L'EMPLOI

CERAVER est une entreprise qui, dans des temps récents, fabriquait pour l'essentiel des barrières de diffusion gazeuse, afin d'équiper l'Usine d'Eurodif destinée à enrichir l'uranium, pour le combustible des centrales nucléaires.

Une fois l'Usine d'Eurodif construite, le carnet de commandes de CERAVER chuta. Des problèmes d'emplois furent posés qui donnèrent lieu il y a quelques années, à un conflit important que la presse relata.

L'entreprise développa d'autres activités en fabriquant des céramiques pour l'automobile ou pour l'aéronautique, des isolateurs électriques...

Aujourd'hui, la situation s'est peu ou prou stabilisée, mais la priorité de la section syndicale de CERAVER à BAZET est l'emploi.

Pour ce faire, dans le cadre de l'obligation annuelle de négocier, la section a traité ce que le congrès fédéral du Creusot a appelé « le paquet revendicatif » : salaires, réduction et aménagement du temps de travail, réorganisation du travail... Au terme de cette négociation, elle a conclu un accord qui réduit le temps de travail à 37 h, avec une compensation liée aux augmentations collectives de salaires... Bref, un accord qui va bien dans le sens de consolider la sécurité de l'emploi, jugez-en vous-même...

ACCORD RELATIF AUX AUGMENTATIONS DE SALAIRES ATTRIBUÉES AU COURS DE L'ANNÉE 1985 A LA RÉDUCTION DE LA DURÉE DU TRAVAIL ET AU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

ARTICLE 1 — AUGMENTATION DES SALAIRES

Les rémunérations seront augmentées dans le courant de l'année 1985 par l'effet de quatre actions différentes, à savoir :

- 1) Conséquence des augmentations de la prime d'ancienneté = 0,5 %, étant donné que la moitié environ des effectifs bénéficie d'une prime plafonnée à 15 %.
- 2) Conséquence des augmentations individuelles = 1 %.
- 3) Augmentation générale des rémunérations de 2 % au 1^{er} juillet 1985.
- 4) Augmentation générale des rémunérations de 2 % au 1^{er} septembre 1985.

D'autre part, il sera procédé à l'attribution d'une prime égale à 10 % de la rémunération mensuelle (base +

ancienneté) à la date du 1/4/85, avec plancher de 700 F par personne.

ARTICLE 2 — RÉDUCTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL A 37 HEURES

A compter du 1^{er} juillet 1985, la durée hebdomadaire de travail du personnel mensualisé et mensuel, ouvriers et etdam, sera fixée à 37 heures. Cette décision, conjuguée avec celle mentionnée ci-dessus : **augmentation des rémunérations de 2 % à la même date**, et complétée par l'attribution d'une compensation de la perte de salaires qui résulte de la diminution d'horaire, a pour effet de **maintenir au 1^{er} juillet 1985, pour 37 heures de travail par semaine, le salaire perçu antérieurement pour 38 heures 30.**

L'horaire de travail, pour le personnel en horaire normal, sera le suivant :

— du lundi au jeudi : 7 h 30 par jour, soit 7 h 45 - 16 h, avec arrêt de 3/4 h pour le repas ;

— le vendredi : 7 h, soit 7 h 45 - 15 h 30, avec arrêt de 3/4 h pour le repas.

ARTICLE 3 — VALEUR DU POINT

La valeur du point résultant des dispositions faisant l'objet des Articles 1 et 2 ci-dessus, et qui avait été fixée à 25,50 F au 1^{er} octobre 1984, est portée à 26,53 F à partir du 1^{er} juillet 1985 et à 27,05 F à partir du 1^{er} septembre 1985.

Dans ces deux valeurs figure une part égale à 0,52 F et correspondant à la compensation de perte de salaire accordée au 1^{er} juillet 1985. Cette compensation se trouverait supprimée si l'horaire de travail revenait à 38 h 30 par semaine.

ARTICLE 4 — HEURES COMPLÉMENTAIRES

Dans le cas où les besoins de la production l'exigeraient, l'horaire de base de 37 heures mentionné ci-dessus pourra être dépassé. Dans ce cas, les dispositions légales relatives à la modification des horaires de travail seront

appliquées. Les heures effectuées au-delà de l'horaire défini ci-dessus n'entraîneront de majorations pour heures supplémentaires que dans la mesure où le total des heures accomplies au cours de la semaine dépasse la durée légale de travail de **39 heures**.

ARTICLE 5 — CHAMP D'APPLICATION

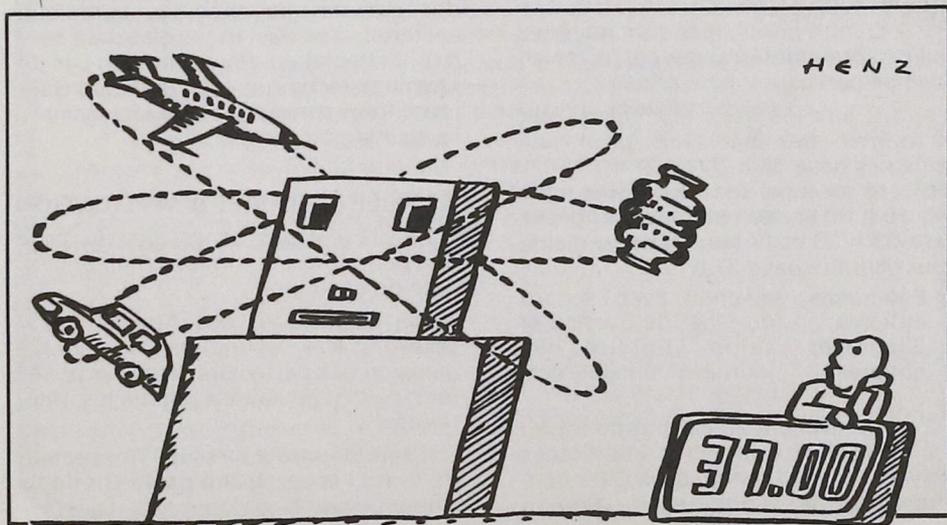
Les augmentations de rémunérations prévues à l'Article 1, de même que la réduction d'horaire prévue à l'Article 2, ne sont pas applicables aux Cadres.

La réduction de l'horaire de travail à 37 heures ne sera pas en principe appliquée au personnel du labo H.T. ni aux C.T.M.

Dans ce cas, la valeur du point sera de 26,01 F au 1^{er} juillet 1985 et de 26,53 F au 1^{er} septembre 1985.

ARTICLE 6 — HORAIRES EN 2x8, 3x8, 4x8

Le personnel en 2x8 pourra effectuer, selon les besoins, soit un horaire avec postes d'une durée correspondant à celle de l'horaire normal, soit des postes de 8 heures. Il bénéficiera dans ce cas de repos supplémentaires à prendre en accord avec le Chef de Service. Ces



jours de repos devront être pris dans les deux mois qui suivront leur acquisition.

Le personnel en 3x8 continuera d'effectuer des postes de 8 heures. Il bénéficiera de repos supplémentaires à prendre en accord avec le Chef de Service. Ces jours de repos devront être pris dans les deux mois qui suivront leur acquisition.

Le personnel en 4x8 travaillera également par poste de 8 heures mais avec instauration de la cinquième équipe et selon l'organisation ci-après, en séquences de trois jours ordonnées comme suit :

- 1 séquence équipe matin,
- 1 séquence équipe après-midi,
- 1 séquence repos,
- 1 séquence équipe nuit,
- 1 séquence repos.

Cycle complet sur 15 semaines comportant 63 présences à 8 heures, soit 504 heures et 42 repos — La présence correspondant à 15 semaines de 35 heures est de 525 h. Les heures à effectuer en plus des 63 présences au cours des 15 semaines sont donc de 21 heures à prendre sur les jours de repos.

ARTICLE 7 — TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

1 — Quatre possibilités sont ouvertes aux personnes intéressées par un travail à temps partiel :

a) 1/2 journée, tous les matins, soit 20 heures par semaine pour les semaines base 38 h 30 ou 37 h,

b) 1/2 journée, tous les après-midi, soit 18 h 30 par semaine pour l'horaire base 38 h 30 et 17 heures par semaine pour l'horaire base 37 h,

c) 2 journées au choix, avec l'accord entières du Chef de Service et
d) 3 journées selon l'horaire des entières journées considérées.

2 — Un avenant au contrat de travail des personnes volontaires intéressées et ayant obtenu l'accord de la Direction, sera conclu pour une période d'un an

éventuellement renouvelable. A l'issue de cette période et si les intéressés ne souhaitent pas renouveler les modalités dont il s'agit ou si, pour des raisons de service, la Direction ne peut accepter ce renouvellement, ils retrouveront leur rémunération à temps plein antérieure et, dans toute la mesure du possible, le poste de travail qu'ils détenaient antérieurement.

3 — Une compensation de perte de rémunération sera attribuée au personnel intéressé par un travail à temps partiel. Elle sera constituée par :

a) une prime de 5000 F payable le jour de la signature de l'avenant au contrat de travail,

b) une prime de 2000 F payable 6 mois plus tard.

En cas de renouvellement au bout d'un an de la période de travail à temps partiel, des primes de même nature et de même montant (actualisé) seront attribuées.

4 — Les personnes travaillant à temps partiel auront la possibilité, si elles le désirent, de travailler dans une autre entreprise pendant les périodes non travaillées à CERAVÉR, dans la limite de la durée légale du travail.

5 — Les personnes travaillant à temps partiel ne pourraient être touchées par des mesures de chômage technique sectoriel, si tel était le cas dans leur secteur d'affectation. Par contre, en cas de chômage technique total de l'Etablissement, elles seraient concernées comme l'ensemble du personnel.

ARTICLE 8 — DURÉE D'APPLICATION

Le présent accord est conclu pour une période d'une année à compter de la date de signature.

Les dispositions des Articles 2 à 7 pourront être reconduites sur simple décision des partenaires sociaux prises lors des négociations annuelles ultérieures.

Il sera déposé auprès de l'Inspecteur du Travail et enregistré par le Greffe du Tribunal des Prud'Hommes.

RADIOGRAPHIE D'UNE PRATIQUE SYNDICALE

1^{re} partie

Une section syndicale, celle de la Compagnie Générale de Radiographie à Stains — filiale de Thomson — se tourne sur son passé, sur son action depuis 4 ans, elle passe au crible son entreprise, sa politique industrielle. Elle analyse, décortique, interroge, s'interroge, rien n'est laissé au hasard... Une véritable radiographie, et en la matière, les copains de la C.G.R. s'y connaissent.

Tout au long d'un document, dont nous publions la première partie dans ce dossier, ils retracent l'histoire récente de la C.G.R., ses contradictions, sa crise des débuts des années 80, la mutation technologique qu'elle traverse, le redressement qui s'opère et ils font le point sur la situation actuelle.

Ils font aussi dans le bilan de ces quatre dernières années, le bilan des luttes, des orientations de la Direction et des Organisations syndicales. Mais aussi le bilan des changements survenus et des résultats obtenus en matière sociale.

En même temps, ils présentent la pratique de la C.F.D.T. dans l'entreprise, le nouveau type de syndicalisme qu'elle entreprend de développer.

Enfin, faisant le point sur les perspectives, la section montre le besoin de renforcer notre organisation pour élargir nos succès, et avancer dans la vie du redressement pour réussir l'avenir.

LA SITUATION AVANT 1980 LE BESOIN D'UN CHANGEMENT

A) DES ORIENTATIONS ÉCONOMIQUES ET SOCIALES ET UNE GESTION ARRIÉRÉES

1 - L'expansion de la C.G.R. masquait ses faiblesses

De 1960 jusqu'au milieu des années 70, la Compagnie Générale de Radiologie a connu une remarquable expansion. En 1977 elle est le 3^e constructeur mondial et de très loin la première entreprise française de radiologie. Son chiffre d'affaire consolidé est de 2 100 MF à cette date et elle représente alors 15 % du marché mondial, essentiellement dans le domaine de la radiologie conventionnelle.

En réalité cette croissance exponentielle masquait ses contradictions internes.

— Au niveau financier, l'entreprise n'a jamais eu les moyens de sa politique et l'endettement s'élève à plus de 1,5 milliard de francs.

— Au niveau des structures, les rachats successifs de sociétés en France et à l'étranger qui ont fait la croissance de la C.G.R. ont abouti à en faire un vaste conglomérat de P.M.E. se faisant concurrence sans contrôle, multipliant des produits quasi identiques et aboutissant à des stocks considérables.

— Au niveau des structures de direction, bâtie autour d'un seul homme, M. ROGER, la C.G.R. avait une structure confuse, sans marketing, sans direction du personnel et des affaires sociales...

— Au niveau social, aucune concertation, l'autocratie de la direction règne.

Vers 1977, avec le retournement du marché et la baisse de la demande d'équipements de santé, les faiblesses ressortent et les difficultés apparaissent.

2 - Le retard technologique de la C.G.R. aggrave la situation

Fin 70 la C.G.R. est encore axée sur l'électromécanique et la radioscopie X traditionnelle, alors que la mutation du marché de l'imagerie médiévale vers l'électronique et l'informatique s'opérait en profondeur. A partir de 1973 la C.G.R. installait à STAINS sa principale usine en France conçue pour une capacité de 800 000 heures de travail, usine de fabrication mécanique et de montage. A la même époque, la firme britannique E.M.I. mettait au point le scanner. La C.G.R. n'a pas cru quant à elle au développement du scanner et c'est avec plusieurs années de retard qu'elle est contrainte de s'y lancer au début des années 80.

B) DES RAPPORTS SOCIAUX BLOQUÉS

1 - La régression sociale

Le prix à payer pour rattraper ce retard est très élevé socialement, blocage des salaires, répression syndicale, emploi en diminution... C'est par la régression sociale que la direction de l'époque fait payer aux travailleurs ses erreurs de gestion et de stratégie.

En 1980 le niveau des pertes consolidées atteint 128 MF, la part du marché mondial de la C.G.R. est tombé à 40 %. Une restructuration est décidée. La C.G.R. contrôlée depuis 1967 par THOMSON BRANDT devient un groupe Activités médicales de THOMSON-C.S.F. La C.G.R. est découpée en trois sociétés distinctes : C.G.R. industrie, C.G.R.-S.A. et un département Etude et Développement d'imagerie - nouvelles de C.S.F. est créé. Chacune de ces trois sociétés est bien séparée, sans lien entre les institutions représentatives du personnel, sans C.C.E. commun.

Ce changement s'accompagne d'une baisse de 30 % des frais d'études nouvelles sur le matériel conventionnel faites à STAINS et d'un projet de licenciement collectif économique concer-

nant une cinquantaine de travailleurs des études conventionnelles principalement. Après mutations, reclassements, suppression des intérimaires... une dizaine de travailleurs furent licenciés.

2 - Le besoin d'un nouveau syndicalisme à la C.G.R.

En cette fin des années 70, début 80, une profonde aspiration au changement existait dans le personnel : aspiration à un changement d'orientation du syndicalisme, à un changement d'orientation de l'entreprise.

La vie syndicale était alors dominée par la C.G.T., largement majoritaire dans les deux centres de production de STAINS et d'ISSY, à côté de F.O. et de la C.G.C. La C.F.D.T. n'existait que sur le département Bio-médical de la C.G.R. dont l'essentiel constitue le département EDIN. C'était la période de tension et de divisions politiques et syndicales au sein de la gauche et des travailleurs, avant mai 1981, créées par les attaques systématiques du P.C. Ce point de vue pesait sur la C.G.R. dans l'environnement de STAINS et guidait la conception de la C.G.T. locale.

C'est dans ces conditions que se crée en septembre 1980 une section syndicale C.F.D.T. à STAINS dont l'objectif déclaré est de répondre à ce besoin de changement de l'entreprise, du syndicalisme, et des rapports sociaux à la C.G.R.

Aux élections des délégués du personnel en février 81, la C.F.D.T. recueillit 21 % (C.G.T. 65,5 % - F.O. 13,5 %) résultats amplifiés aux élections de C.E. le 11 mai 81 : C.F.D.T. 30 % (C.G.T. 59 % - F.O. 11 %).

Cette naissance allait permettre le développement d'un **débat syndical** à la C.G.R. sur les orientations stratégiques de l'entreprise, dans la période de choix décisifs pour l'avenir de la C.G.R. qui allait s'ouvrir.

Cette naissance ouvrait la possibilité avec le changement de direction qui allait se produire en 1982 à la C.G.R. de

changer les relations sociales dans l'entreprise. Il s'agissait d'un objectif très important que de permettre que se crée à la C.G.R. des **relations contractuelles** entre la direction et les syndicats. Jamais de telles relations n'avaient existé à la C.G.R.

QUELLES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES POUR REDRESSER LA C.G.R. ?

Un riche débat public et syndical sur les orientations nouvelles de la C.G.R.

L'arrivée de la gauche au pouvoir en mai 1981 créa les conditions du changement nécessaire à la C.G.R. Et, d'abord, par un sentiment de libération, de curiosité, de renouveau que cela suscita chez les travailleurs, mais aussi par l'extension des libertés et des responsabilités syndicales dans l'entreprise.

En juin 1981, M. Jack RALITE, député de la circonscription de STAINS, était nommé ministre de la Santé et, en septembre 1981, M. FOURNIER était désigné comme délégué de la THOMSON-C.S.F. pour le groupe Activité médicale.

A) UN PREMIER DÉBAT :

— La nationalisation de la C.G.R. dans la THOMSON, ou le mirage d'une régie nationale du biomédical.

Filiale de la THOMSON-C.S.F., la C.G.R. était concernée par les nationalisations qui eurent lieu en 1982. Un premier débat syndical s'engagea sur ce problème, débat qui préfigure celui qui aura lieu dans les années 82-83 sur les choix stratégiques pour l'entreprise :

— La C.F.D.T. se prononça pour la nationalisation de la C.G.R., avec et dans le cadre de la nationalisation de la THOMSON.

— La C.G.T. était partisane de la nationalisation de la C.G.R., à part et en dehors de la THOMSON, en vue de constituer autour d'elle une "régie nationale du biomédical" selon les objectifs du ministre de la Santé Jack RALITE et du parti communiste.

Cette idée de vouloir séparer la C.G.R. de la THOMSON était une **erreur stratégique aux conséquences importantes** pour la vie même de la C.G.R. En effet, dans la THOMSON, la C.G.R. bénéficiait d'une synergie scientifique, technique, financière indispensable, qui plus est, elle bénéficiait de l'appui d'un grand groupe nationalisé et de son image de marque. Les autres grandes sociétés internationales de l'imagerie médicale appartiennent d'ailleurs presque toutes à de grands groupes : Siemens, Philips, Général Electric, Toshiba... En outre, il était illusoire de penser que le gouvernement irait dans la voie d'une extension du champ des nationalisations d'autant que C.G.R., filiale de THOMSON, devait être nationalisée avec la THOMSON.

Cette divergence fondamentale entre la C.F.D.T. et la C.G.T. allait se préciser à propos des choix stratégiques qui s'ouvraient devant la C.G.R.

B) MUTATIONS TECHNOLOGIQUES OU RELANCE TOUS AZIMUTS ?

En effet, la situation de la C.G.R. s'aggravait profondément. Après 128 MF de pertes en 1980, les pertes de la C.G.R. se montaient à 441 millions de francs lourds (194 MF pour C.G.R. France et 247 MF pour les filiales françaises et étrangères du groupe). Début 1982, la décision de la THOMSON est prise : "Une restructuration du groupe est à l'étude" annonce le 24 mars 1982 le représentant de la C.S.F., M. FOURNIER. La mauvaise gestion du groupe par le dirigeant de la C.G.R., M. ROGER, est enfin reconnue, ainsi que sa mauvaise adaptation au nouveau marché et la mauvaise structuration du groupe à ce marché. Il s'agit de reconverter les activités de la C.G.R. aux nouvelles technologies (scanners, numérisation des images, ultra-sons, R.M.N...) en diminuant la radiologie conventionnelle, l'électronique et l'informatique verront leur part dans le matériel croître au détriment de la mécanique. Le parc machine de l'usine de STAINS ne sera pas renouvelé. Une part importante de

la fabrication sera confiée à la sous-traitance. 400 emplois sur 2700 en France seront supprimés, dont 300 à STAINS. Le commandement a changé à la C.G.R. M. ROGER, responsable de la situation, devra quitter le groupe, déclare la direction nouvelle.

Position des organisations syndicales

La C.F.D.T. et la C.G.T. en accord pour la défense de l'emploi, pour s'opposer à tout licenciement, se retrouvent également ensemble pour critiquer la politique de sous-traitance qui aggravait les pertes d'emplois. Mais sur le plan de l'analyse de la situation de la C.G.R., des causes de la crise et des remèdes à apporter, les conceptions différaient.

Le point de vue de la C.F.D.T.

Pour la C.F.D.T., la C.G.R. affrontait, sans y être préparée, et avec beaucoup de retard, la mutation technologique que connaissait le monde de l'imagerie médicale. En 10 ans étaient apparues et se développaient les techniques nouvelles : les scanners, les ultrasons, la numérisation des images, et la dernière innovation : la R.M.N. Et la C.G.R. était encore pour une large part orientée sur la radiologie X traditionnelle et l'électromécanique.

La question qui se posait à la C.F.D.T. était :

— Comment réaliser cette mutation et assurer la défense de l'emploi ?

Elle proposait une stratégie industrielle et sociale réalisant cette **mutation par étapes** et si le changement d'orientation technologique et son corollaire, la modification des métiers au sein de la C.G.R., était nécessaire, **une reconversion négociée était indispensable.**

Ainsi, sur le plan industriel, la C.F.D.T. soutenait que les nouvelles technologies soient les priorités numéro 1 et que la part du conventionnel soit diminuée, mais dans une proportion qui tienne compte que ce marché existait, continuerait d'exister, d'autant plus que dans le contexte de diminution des budgets de santé, une part intéressante de la clientèle préférerait du matériel classi-

que, moins coûteux et plus fiable, plutôt que du matériel beaucoup plus sophistiqué et coûteux. La C.G.R. devait donc alléger son catalogue de matériel conventionnel sans abandonner les produits de basse et moyenne gammes.

De la même façon, et au **bénéfice de l'emploi**, la numérisation des images devait être choisie; pour la C.F.D.T., comme **PRIORITÉ IMMÉDIATE** parmi les nouvelles techniques (l'effort existant en scanner devait être poursuivi). Cette technique permet en effet de faire la transition entre le fort potentiel de la C.G.R. en radiologie X classique et l'imagerie numérique que demande la clientèle et, qui peut en outre, s'adapter ou s'ajouter dans un premier temps au matériel conventionnel.

Le point de vue de la C.G.T.

La C.G.T., elle, posait le problème non pas en terme de mutation technologique, mais en terme de **relance ou de repli**. "Tout retrait d'un territoire ou d'une activité porte une atteinte grave à la crédibilité d'un constructeur, à la taille critique de la société" et entraîne la C.G.R. dans une "stratégie de repli dont elle ne pourra se relever ou sortir indépendante".

Pour la C.G.T., la **Thomson** est pour une large part **responsable** de la situation actuelle de la C.G.R., ayant eu à son égard un comportement de financier "sans avoir jamais donné à sa filiale les moyens de se développer". Pour elle, le plan de redressement de la Thomson, dénoncé comme plan Fournier, vise "à porter atteinte à l'emploi" et à "**casser l'outil industriel** que représente C.G.R."

"Il faut construire une grande industrie française dans le cadre d'une régie nationale du biomédical, regroupant autour de la C.G.R. d'autres entreprises travaillant dans ce domaine."

En un mot, la C.G.T. reprenait point par point la politique du P.C. et du ministre Ralite.

C) UNE RECONVERSION NÉGOCIÉE EST NÉCESSAIRE

400 suppressions d'emplois sur 2 700

étaient donc annoncées. La C.G.R. bénéficia, face à la situation dramatique dans laquelle elle se trouvait, de plusieurs atouts :

- un gouvernement de gauche,
- son appartenance au groupe Thomson nationalisé,
- la construction, dans les circonstances de la C.G.R., de nouveaux rapports sociaux entre la nouvelle direction Thomson mise en place sur le groupe et la C.F.D.T.

La C.F.D.T. était devenue la seule organisation syndicale à être présente dans tous les secteurs de la C.G.R. : C.G.R. Industrie, C.G.R. S.A., EDIN. En mai 1982 une section C.F.D.T. s'était constituée parmi les 1200 techniciens de maintenance, commerçants et administratifs de l'établissement central de C.G.R. S.A. à Paris et en province. Les élections de C.E. en mai 82 lui donnèrent 50 % des suffrages, la C.G.C. gagnant 50 %. La C.G.T. n'étant pas représentée à EDIN, ni sur l'établissement central de C.G.R. S.A.

En avril un **contrat de solidarité** était négocié sur la Thomson. La C.G.R. ne pouvait en négocier un pour elle-même, puisqu'elle ne maintenait pas ses effectifs. En tant que filiale du groupe Thomson la C.G.R. bénéficia largement du contrat de solidarité global signé entre la Thomson et l'Etat. Plus du tiers des effectifs concernés par les suppressions d'emplois purent par ce moyen partir en préretraite à 55 ans.

A partir de juin commencèrent des **négociations** entre la nouvelle direction C.G.R. et les organisations syndicales, pour examiner les **problèmes liés aux mutations**. Deux attitudes se firent jour au cours des discussions.

● Dans sa déclaration finale sur le constat des modalités de mutation, signé en juillet 1982, **la C.G.T. écrivait** : "Fidèle à ses engagements préalables de relance de l'industrie de la radiologie et du biomédical, et soucieuse de maintenir l'emploi sur l'ensemble des unités du G.A.M., la C.G.T. ne peut s'engager à

cautionner de quelque façon que ce soit une application pratique du plan de repli voulu par la nouvelle direction de la C.G.R."

Et de fait alors qu'il s'agissait de la situation de plusieurs centaines de travailleurs, la C.G.T. n'a pratiquement aucunement participé à la négociation du **constat des mutations négocié de bout en bout pratiquement, par la seule C.F.D.T.** et a refusé de signer le constat.

● **L'attitude de la C.F.D.T.** a été différente :

Ayant joué un rôle moteur essentiel dans les négociations qui ont abouti au constat, la C.F.D.T. explique dans sa déclaration finale du constat : "Alors que la direction n'envisage pas de réduction massive du temps de travail, et maintient une politique de sous-traitance dans les usines, la C.F.D.T. ne peut se résoudre à signer un **accord** qui serait une approbation de la politique engagée. Cependant, soucieuse d'éviter l'aggravation de la situation des personnels, la C.F.D.T. a accepté d'examiner avec la direction, les problèmes liés aux mutations et de signer le **constat** négocié.

Ce constat a permis que soit garantie la liberté de choix de la mutation ; le maintien du salaire, de la classification et des avantages acquis ; que soit indemnisé, dans des conditions correctes, le préjudice causé par la perte du poste occupé...

Il a été favorablement accueilli par le personnel.

Ainsi, grâce au **contrat de solidarité Thomson**, et au **constat des mutations**, les gros problèmes d'emploi posés par la mutation technologique de la C.G.R. ont été résolus **sans aucun licenciement**.

D) QUELLE PRIORITÉ TECHNOLOGIQUE IMMÉDIATE POUR ASSURER L'EMPLOI ?

1983 — Des luttes importantes dont la C.G.R. sort renforcée

Après les épreuves de 1982, l'année 1983 qui a suivi, a été elle aussi une année particulièrement agitée pour la

C.G.R. Le 8 décembre 1982, la direction de la C.G.R. annonçait, lors de la première réunion de la commission de branche du groupe Thomson, la possibilité **d'un accord technique et commercial** avec une société américaine complémentaire de la C.G.R.

Cet accord projeté n'était pas un accord financier. Il envisageait une coopération technique et commerciale entre la C.G.R. et Technicare, sur les deux technologies nouvelles : la numérisation des images et la R.M.N. La C.G.R. prenant le leader-ship en numérisation, et Technicare celui de la première génération de la R.M.N. ; les deux sociétés, coopérant l'une et l'autre dans ces deux domaines et vendaient chacune les produits de l'autre, sous sa propre marque et selon des zones de partage, où la C.G.R. gardait l'essentiel de ses zones de marché mais abandonnait sa filiale commerciale américaine.

Position de la C.F.D.T.

Dès la réunion de mars 1982, la C.F.D.T. avait posé le problème d'une alliance pour la C.G.R. avec d'autres sociétés complémentaires, pour réaliser et réussir la mutation technologique. "La C.G.R. pouvait-elle faire tout, toute seule en imagerie nouvelle, alors que son activité repose encore pour une large part sur le conventionnel ?"

Et conformément à sa conception d'une mutation technologique qui corresponde à la réalité de la C.G.R., la C.F.D.T. soutenait le fait de donner à **cette étape** de la mutation **la priorité à la numérisation**, une étape nécessaire. "La **R.M.N., technique d'avenir**, dans laquelle nous devons être **présents**, et pour laquelle nous avons besoin de l'aide de tous les organismes d'Etat concernés, ne risque-t-elle pas, malgré tout, de devenir rapidement notre Concorde, **sans alliance internationale** dans ce domaine ?" déclarait la C.F.D.T.

La C.G.R. intensifiait d'ailleurs avec l'aide de la Thomson son effort en Recherche et Développement, selon ces priorités : en 1983, 75 MF étaient investis

dans la numérisation des images ; 70 MF dans l'échographie et 90 MF pour 82-83 en R.M.N. Pour que cet effort soit poursuivi au niveau que nécessitait l'évolution du marché, une coopération internationale était nécessaire. L'aide de la Thomson et des autres organismes tels que le C.E.A. ou l'I.N.S.E.R.M., était bien sûr nécessaire, mais pas suffisante, compte tenu du retard de la C.G.R. et du niveau de la compétition internationale, soutenait la C.F.D.T.

Position de la C.G.T. et du Parti Communiste

Dès le mois de décembre commençait une formidable campagne contre l'accord projeté par la direction :

Le Quotidien du Médecin publiait un article anonyme de "cadres désespérés" de la C.G.R., partisans de l'ancien dirigeant Roger, qui attaquait avec une rare violence, la nouvelle politique et le président de la Thomson qui la soutenait. La C.G.T. reprenait cet article à Stains.

Tout le mois de décembre, puis de janvier 83, le P.C. et la C.G.T. dénonçaient "un accord financier qui brade l'industrie biomédicale française" et soutenaient la "solution franco-française" présentée par Jack Ralite, ministre de la Santé. Celui-ci était rejoint dans son opposition, par le ministère de la Recherche et de l'Industrie. La C.G.T. reprenait à son compte cette "solution" du P.C.F.

Il s'agissait, en plaçant la C.G.R. dans le secteur public, d'associer la C.G.R. et d'autres organismes d'Etat (C.E.A., I.N.S.E.R.M.) ou entreprises privées travaillant sur la R.M.N. La R.M.N. devait devenir pour la C.G.T. la priorité immédiate de la C.G.R., le moteur de son développement.

Une épreuve de force publique était engagée

La presse nationale reprenait l'affaire (Le Monde du 22 janvier 83). M. Ralite réaffirmait son opposition totale à un accord avec une firme américaine et défendait la "solution franco-française"

en annonçant un plan d'équipements hospitaliers favorisant la C.G.R. (2 février).

Dans le contexte où l'avenir et la mutation de l'entreprise étaient en jeu, où la question d'une voie protectionniste pour la C.G.R. et dans le même temps pour la France était posée (nous étions à la veille des municipales de mars 83 et des choix stratégiques du gouvernement), la C.F.D.T. décidait de prendre publiquement position dans une conférence de presse, organisée le 8 février, par la Fédération Générale de la Métallurgie (Le Monde du 10 février) :

Jugeant «inacceptable une position protectionniste de repli sur l'hexagone, position incapable d'assurer un réel développement de la C.G.R.», la C.F.D.T. estimait «indispensable, outre l'aide d'organismes d'Etat et de la Thomson, une alliance pour la première génération de la R.M.N. avec des partenaires industriels assurant ainsi dans la mutation un palier nécessaire au redressement de la C.G.R. et à la défense de l'emploi». La C.F.D.T. ne se prononçait pas pour le choix de tel ou tel partenaire, et n'était pas opposé a priori à l'accord projeté avec une firme américaine.

Une alliance avec des partenaires européens aurait été souhaitée par la C.F.D.T. Mais les deux autres sociétés européennes Siemens et Philips étaient semblables et non pas complémentaires de la C.G.R. Et vu le rapport de force un accord avec elles aurait amené le risque pour la C.G.R. d'être absorbée en aggravant de plus les problèmes d'emploi. Un accord financier fut d'ailleurs avancé dans ce sens par M. Chevènement en mars 83. Il fut critiqué par toutes les parties et avorta avec son départ du gouvernement.

Comment s'acheva cette épreuve de force ?

Elle connut encore de multiples rebondissements avec les départs de M. Ralite du ministère de la Santé et de celui de M. Chevènement du gouvernement ainsi qu'au désir du président de la

Thomson de ne pas garder un secteur en déficit.

Elle se termina à la fin de 1983 par la **signature de l'accord de coopération technique et commercial entre la C.G.R. devenue Thomson C.G.R. et la firme américaine Disonic.**

La C.G.R. est sortie renforcée de ces luttes

Au cours de cette année 83 la C.G.R. a poursuivi sa politique d'assainissement de sa gestion, de réorganisation de sa production de ses études et de son outil commercial; elle a poursuivi sa reconversion pratiquant à des degrés divers une concertation profitable.

La mise au point du scanner C.G.R. fut maîtrisée. Le C.E. 10 000 est devenu fiable, avec des images de très bonne qualité et son coût décent.

Le système DIVAS mis au point par la C.G.R. est reconnu par les spécialistes de Numérisation parmi les meilleurs et la C.G.R. a sorti fin 83 ses premiers prototypes et ses premières images R.M.N.

La réussite du nouvel accélérateur linéaire en Thérapie et la sortie de l'échographe à barrette linéaire SCANEL 500 témoignent de l'effort entrepris.

L'année 1983 a été aussi marquée à la C.G.R. par la **réussite de la négociation sur le droit d'expression des salariés à la C.G.R.** Cet accord signé par toutes les organisations syndicales de la C.G.R. est l'aboutissement de 8 mois de négociations ardues dans lesquelles la C.F.D.T. a joué un rôle moteur et a beaucoup contribué à son heureuse conclusion. Il est le seul accord signé sur la Thomson. L'intransigeance de la Direction de la maison mère n'a pas permis qu'un autre accord aboutisse sur la Thomson.

Tous ces éléments servirent à convaincre le président de la Thomson — le gouvernement insistant pour que la C.G.R. reste dans le groupe Thomson — de la capacité de redressement de la C.G.R. Et en décembre 1983 était officiellement annoncé:

— **L'engagement de la Thomson au côté de la C.G.R.** qui prend nom: THOMSON C.G.R.

— La signature du protocole d'intention de **coopération entre Disonic et C.G.R.**

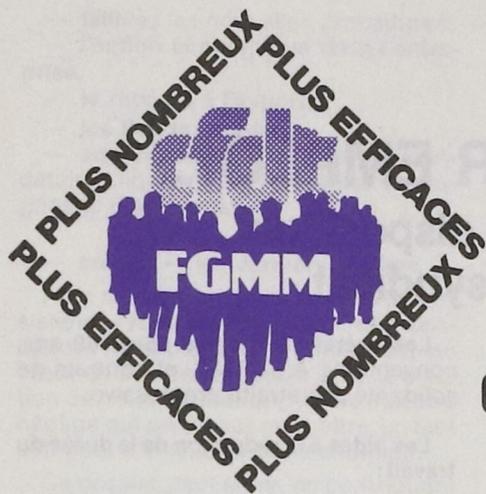
— L'inauguration de la **nouvelle usine de construction de la R.M.N. à Buc.**

Où en est-on maintenant ?

S'étant débattue avec détermination pour que la THOMSON s'engage aux côtés de la C.G.R., la C.F.D.T. ne peut qu'être très satisfaite de cette décision capitale pour notre avenir.

La signature du protocole d'intention de coopération avec une entreprise complémentaire de la C.G.R. (Après le refus des pouvoirs publics de l'accord avec Technicare et la démission de la THOMSON de Monsieur FOURNIER qui en a résulté) traduit la volonté de résoudre le problème d'une coopération internationale pour la C.G.R. Problème souligné par la C.F.D.T. Ce problème continue de se poser, la société DIASONIC s'étant révélée défailante. La réussite technique de la C.G.R. avec la THOMSON dans la mise au point et le début d'industrialisation de la R.M.J. est un signe de la capacité de la THOMSON-C.G.R., un témoignage que le tournant des nouvelles technologies est pris. La sortie en 1985 d'un scanner de moyenne gamme, le C2 9000 et d'un nouveau système de numérisation, le DG 300, concrétise cette orientation fondamentale. Il reste que le problème de fond est encore celui des marchés, de notre capacité de vente de nos produits.

Et si la percée du Sénographe, le 500 T, manifeste bien l'importance d'un matériel conventionnel spécifique de basse ou moyenne gamme, si la réussite de la numérisation et le développement en série des scanners CE 10000 est décisive pour la C.G.R., la question du matériel et du marché de très haute gamme reste encore un problème ouvert pour redresser la C.G.R.



Une plaquette développement

disponible dans
votre union mines métaux

Pour aider à la mise en œuvre de la deuxième étape de la campagne de syndicalisation, pour impulser dans les sections et syndicats, le groupe de syndicalisation a construit deux outils :

— **un dossier pratique pour démarrer et suivre les sections** — outil indispensable pour les permanences de syndicat (voir B.M. n° 282 de janvier 1985) ;

— **une plaquette développement** imprimée qui doit servir de base à la construction d'un plan de développement, soit dans une section, soit dans un syndicat, soit en direction d'une catégorie, soit vers des P.M.E....

La plaquette développement comporte plusieurs chapitres avec des expériences utiles :

- construire un plan de développement là où l'on est implanté comment?... avec l'exemple concret et réel d'une section,
- construire un plan de développement dans le syndicat,
- choix et moyens exceptionnels du syndicat,
- créer une section et la faire vivre — faire des adhérents et les garder,
- construire un syndicalisme d'adhérents dans les catégories cadres, agents de maîtrise et techniciens,

- rénover la pratique avec nos adhérents,
- associer les inters et groupes à la syndicalisation,
- contrat de développement avec les Unions Mines Métaux, Inters, la Fédération,
- la réalité des hors U.I.M.M. dans la fédération.

Les sections, les syndicats peuvent réfléchir, débattre, construire soit à partir de l'ensemble des éléments contenus dans la plaquette ou à partir d'un seul de ces chapitres...

L'essentiel est que chacun utilise la plaquette développement pour déterminer collectivement comment l'équipe syndicale poursuit ou réengage une politique de syndicalisation et de développement.

S'il est reconnu de tous qu'il n'y a pas de syndicalisation sans action, et pas d'action sans syndicalisation... les militants C.F.D.T. doivent se rappeler qu'ils ne peuvent faire progresser l'autogestion sans adhérent, et que nous construisons l'autogestion si nous avons une pratique avec nos adhérents.

Donc procurez-vous la plaquette développement auprès de votre Union Mines Métaux.

LE DOSSIER EMPLOI :

Un outil à ta disposition dans ton syndicat

Les derniers mois écoulés, ont vu la sortie d'un nombre considérable de textes sur l'emploi, qui parfois modifie de façon sensible le contenu des dispositifs et l'utilisation de ceux-ci. Pour que chaque militant puisse s'y retrouver et dispose de suffisamment d'informations pour être en mesure de répondre aux nombreuses questions qui ne manquent pas de se poser, la Fédération a édité un « Dossier Emploi ». Il peut être consulté dans ton syndicat.

Ce dossier a pour objectif de faire le point sur l'essentiel des textes réglementaires et législatifs qui concernent l'emploi afin que les militants aient à leur disposition un outil qui soit d'une utilisation rapide et facile.

Il y a deux niveaux de lecture :

1) En fonction des textes existants et des sujets traités, ce dossier est composé d'une série de fiches techniques qui se veulent les plus synthétiques possibles. Elles ont pour but de situer l'essentiel du dispositif correspondant et de renseigner, d'un coup d'œil, sur les dispositions les plus marquantes.

2) En annexe, et toujours en fonction du sujet traité, figurent les textes législatifs, réglementaires ou contractuels. Cette présentation permet, par les fiches de synthèses, d'avoir immédiatement la réponse à la question posée et de l'approfondir, si besoin est, en étudiant le texte officiel correspondant.

Ce dossier concerne pour l'essentiel, les sujets suivants :

L'indemnisation du chômage : l'assurance chômage et le régime de solidarité pris en charge par l'Etat.

Les préretraites entre 55 et 60 ans, conventions A.S.-F.N.E. et contrats de solidarité préretraite progressive.

Les aides à la réduction de la durée du travail :

- les contrats de solidarité. Réduction de la durée du travail,
- l'aide à l'embauche des salariés pratiquant un horaire de 30 heures.

Le dispositif lié aux pôles de conversion ou aux branches en difficulté : conventions et congés de conversion, allocation temporaire dégressive, conventions d'A.S.-F.N.E. avec réembauches.

Les aides à la réinsertion des immigrés

Le chômage partiel

Le dispositif existant en matière d'emploi, est par nature fluctuant et évolutif. Au fur et à mesure de ses évolutions, les fiches existantes seront complétées ou de nouvelles seront bâties afin que ce dossier conserve, au fil du temps, son caractère d'actualité.

C'est ainsi que seront adressées aux syndicats, dans les jours prochains, une série de fiches complémentaires accompagnées des textes officiels ; le tout trouvant naturellement sa place dans le dossier initial.

Les nouvelles fiches et textes officiels intéressent les sujets suivants :

- les travaux d'utilité collective (T.U.C.),
- l'aide à l'embauche à temps partiel de chômeurs,

— **faillite**: les nouvelles procédures,
— **l'action économique dans l'entreprise**,

— **le recours à l'expert**,
— **les Fonds salariaux**,
— **administrateurs judiciaires**, mandataires liquidateurs et experts en diagnostic d'entreprise,

— **emploi — les derniers chiffres.**

A un moment où l'on constate la persistance voire l'aggravation des problèmes d'emplois, où l'emploi est au cœur de nos débats, est la priorité d'action de notre fédération, rien ne doit être négligé qui peut nous permettre, un tant soit peu, d'améliorer cette situation.

Ce dossier peut aider, en contribuant à une meilleure appropriation des textes, à une meilleure prise en charge collective des problèmes d'emploi; c'est au moins son ambition.

EMPLOI:

Les nouveaux textes

Les nouvelles mesures



R.T.T.

DANEMARK, PAYS-BAS: LA F.E.M. APPELLE A LA SOLIDARITÉ

Le Comité Exécutif de la F.E.M., réuni à Bruxelles, le 14 mars 1985, déclare son soutien total et sa solidarité avec les métallurgistes danois et néerlandais dans leur lutte pour la réduction du temps de travail.

Il considère que celle-ci et, notamment, la réduction de la durée hebdomadaire du travail peuvent jouer un rôle prépondérant dans la lutte contre le chômage et pour l'amélioration des conditions de travail.

Les syndicats métaux d'Europe condamnent le refus des employeurs danois et néerlandais de négocier sérieusement avec les syndicats, préférant la recherche d'une confrontation.

Le Comité Exécutif de la F.E.M. demande à toutes les organisations affiliées de prendre les mesures nécessaires pour éviter les transferts de production et, de ce fait, prévenir toute tentative des employeurs visant à saper l'efficacité d'éventuelles grèves.

Il assure les Camarades de Centralorganisation af Metalarbejdere i Danmark (CO Metal), de l'Industriebond FNV et de l'industrie en Voeidingsbond CNV de son plein appui et de la solidarité des syndicats métaux d'Europe dans la lutte qui les attend.

AÉROSPATIALE

ACCORD SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE L'APPLICATION 1985

Le numéro précédent du Bulletin du Militant a publié l'accord conclu à l'Aérospatiale concernant l'égalité professionnelle. Parallèlement, il a été aussi négocié un avenant, partie intégrante de cet accord, qui définit les modalités pratiques de la phase initiale du Plan d'Égalité Professionnelle pour 1985. Nous le publions dans le présent numéro.

Cet avenant précise certains aspects de l'accord relatifs notamment à : l'embauche, la formation, les carrières, les conditions de travail, etc.

Les parties contractantes ont arrêté le présent avenant, partie intégrante de l'Accord, qui définit les modalités pratiques de la phase initiale du Plan d'Égalité Professionnelle pour 1985, et dont la signature vaut adhésion à toutes les dispositions de l'accord.

1 — EMBAUCHE

Il est procédé dans les établissements à une étude systématique — sous l'angle de l'égalité des chances et à partir des candidatures reçues — de la sélection et de l'embauche. Ces études ont pour objet de cerner avec précision les éléments techniques et humains conduisant à la sélection ou au rejet des candidatures de personnels féminins et par là même à en tirer toutes conclusions utiles.

Les résultats de ces travaux à la fin de l'exercice sont présentés à la Commission de l'Égalité Professionnelle.

2 — FORMATION

Pour 1985, le pourcentage d'heures de formation rémunérées des personnels féminins évoluera de 8,7 % du nombre total d'heures de formation rémunérées (valeur 1983) à 12,5 % ce qui correspond pour cet exercice à une dotation supplémentaire de 25 000 heures.

Les actions de formation, engagées dans les établissements pour 1985, sont portées à la connaissance de la Commission Égalité Professionnelle dès le début de 1985 et au fur et à mesure de leur définition.

Afin d'assurer la meilleure efficacité aux dispositions ci-dessus et notamment la plus grande participation possible du personnel féminin à cet effort de formation, les parties signataires demandent qu'il soit procédé dans chaque établissement à un effort de sensibilisation à la formation et à ses conséquences à court, moyen et long terme sur leur avenir professionnel.

3 — CARRIÈRE

Au cours de l'exercice 1985, il est procédé à l'étude systématique des situations des personnels non cadres et cadres suivants :

A) Personnels non cadres - Administratifs

Niveau III échelon 3 — Niveau IV échelon 3 — Niveau V échelon 3

Cette étude permettra :

1^o) de vérifier

- en matière de classification, qu'il y a adéquation entre le contenu du travail et le niveau ou l'échelon hiérarchique,

- en matière de rémunération, qu'il y a correspondance avec la fonction exercée et égalité de traitement avec les personnels masculins exerçant des fonctions similaires.

2^o) d'apprécier, par l'examen des potentialités, les possibilités de promotion des intéressés, ceci en vue d'arriver à une meilleure répartition des personnels féminins dans les structures, c'est-à-dire dans les niveaux et échelons de la grille de classifications.

B) Personnels Cadres Position I et II

— Compte tenu des embauches de jeunes cadres féminins intervenues ces dernières années,

— Compte tenu du nombre relatif important de cadres féminins en position II, il est systématiquement vérifié, dans chaque établissement, d'une part que les seuils d'accueil

sont identiques pour les femmes et les hommes à formation et fonctions équivalentes, d'autre part que les temps de passage sont comparables et ce en vue :

- d'éviter des divergences non justifiées des courbes de carrières féminines et masculines,
- de cerner très précisément les causes éventuelles de freinage de carrière,
- de promouvoir plus efficacement les personnels féminins à potentiel élevé.

Ces actions menées en 1985, feront l'objet d'un suivi attentif en 1986 et 1987.

4 — CONDITIONS DE TRAVAIL

Les actions engagées en 1985 dans le cadre du présent plan portent sur :

A) Personnels de secrétariat

L'introduction de la bureautique dans les secrétariats a mis en évidence les problèmes que peuvent connaître les personnels travaillant dans ce secteur d'activité.

Le Plan d'Égalité Professionnelle se propose d'aboutir aux redéfinitions et revalorisations nécessaires des fonctions de ces personnels en intégrant dans cette démarche les aspects humains, économiques, sociaux et techniques.

a - Au niveau Société :

Il est décidé de constituer un Groupe de Travail chargé de mettre au point une méthodologie permettant l'analyse des situations existantes au niveau des établissements et des personnes.

A partir de ces travaux, des actions pilotes sont entreprises dans le courant du premier trimestre 1985, dans un établissement par Division à savoir : Toulouse, Aquitaine, Marignane et Châtillon.

b - Dans chaque établissement concerné :

Dans chacun de ces établissements, les Directions locales procèdent à une analyse de l'existant en vue de tirer toutes conclusions utiles conduisant à proposer les actions qui s'avèreraient nécessaires.

Les C.H.S.-C.T. sont informés des différentes étapes des travaux.

B) Congé maternité et congé parental

a - Réintégration des mères de familles après un congé de maternité

L'absence des personnels féminins due au congé de maternité est fréquemment présentée comme une entrave à des évolutions de carrière comparables à celles des personnels masculins.

Afin de mieux cerner ce problème et de mettre en place, le cas échéant, les mesures appropriées, les services concernés de la Délégation Générale aux Relations Sociales mettront au point et adresseront à chaque direction locale avant le 1^{er} février 1985, un guide de repères destiné aux Services des Relations Sociales et aux Correspondantes Égalité Professionnelle permettant d'examiner et de suivre la situation des personnels féminins partant et revenant de congé de maternité et ce, pendant la durée de l'accord.

Un point sera effectué en décembre 1985, transmis à la Délégation Générale aux Relations Sociales qui en effectuera la synthèse et étudiera, avec les directions locales concernées, les mesures éventuelles à mettre en place.

b - Réintégration après congé parental

Il a été constaté que la réintégration des personnels féminins après un congé parental (3 ans maximum) posait de réelles difficultés tant aux intéressées qu'aux directions.

Les services concernés de la Délégation Générale aux Relations Sociales mettront au point, avant le 31 mars 1985, un guide d'actions afin d'assurer une reprise d'activité permettant de faire coïncider les exigences d'emploi des services avec les potentiels et desiderata des intéressés.

Les résultats seront transmis à la Délégation Générale aux Relations Sociales fin 1985, afin qu'une synthèse soit établie et que des mesures soient mises en place pour l'avenir.

La Commission Égalité Professionnelle est tenue informée des résultats de ces différentes actions qui, engagées au titre de la phase initiale 1985, peuvent en tant que de besoin être poursuivies en 1986 et 1987.

5 — ABSENTÉISME

Il est procédé dans les établissements de Bourges, Cannes, Saint-Nazaire et la Courneuve, à une étude systématique permettant une approche très précise et comparative femmes et hommes des différents facteurs d'absentéisme, ainsi que dans leurs répercussions statistiques et pratiques.

Fait à Paris, le 27 novembre 1984

INTERNATIONAL

Une rubrique à ne pas omettre dans votre plan de travail

En février 1981, le Congrès de La Rochelle a pris position pour que les Organisations de la F.G.M. engagent une réflexion sur la manière dont nous pouvons contribuer à instaurer un autre type de développement pour une solidarité plus concrète en direction des P.M.A. (Pays les Moins Avancés) et P.V.D. (Pays en Voie de Développement).

En mai 1984, le premier congrès de la F.G.M.M. à TORCY a réaffirmé son désir de poursuivre les efforts dans cette voie ainsi que d'amorcer une recherche sur la fabrication-exportation des armes et une possible diversification de cette Industrie au service des besoins fondamentaux des plus démunis.

Vous avez déjà eu l'occasion de lire dans le Bulletin du Militant des éléments d'information sous forme de dossiers, suite à la session que la F.G.M. avait organisée en octobre 1982. Ces deux articles, écrits par deux Intervenants à la session mais n'appartenant pas à la F.G.M., faisaient ressortir de manière résumée, d'une part le constat des inégalités entre le « Nord » et le « Sud » et d'autre part le problème de l'importance des ventes d'armes, notamment en direction des Pays en Voie de Développement.

La Commission Fédérale Internationale de la F.G.M. (C.F.I.) procédant à l'analyse de la session a alors pris la décision de dissocier momentanément les deux sujets et d'approfondir les rapports Nord/Sud et le développement solidaire, considérant que la problématique des armes constituait à elle seule un assez gros morceau pour bénéficier d'un traitement séparé. Traitement séparé dans l'analyse... mais non déconnecté car le phénomène des ventes d'armes en direction des Pays en Voie de Développement est éminemment présent dans notre recherche pour un autre type de développement.

Une deuxième session s'est donc tenue à l'Institut du Travail de Strasbourg en septembre 1983 pour prolonger les premières explorations et aller un peu plus loin dans la compréhension en termes d'échanges et de mécanismes commerciaux internationaux. Le travail de cette session a été repris dans un Bulletin du Militant également et a contribué à enrichir le rapport d'activité du congrès de TORCY.

Jusqu'alors les sessions s'adressaient à la C.F.I. bien sûr et également au Secrétariat National et à la Commission Exécutive Fédérale.

Devant la richesse des découvertes ainsi faites au cours de ces sessions, la

Commission Fédérale Internationale avec le Secrétariat National a réfléchi à la manière la plus dynamique possible en fonction de nos moyens, pour faire partager ces acquis à un maximum de Responsables capables à leur tour d'en interpeller d'autres.

Elle a ainsi mis sur pied un canevas de sessions dites décentralisées dont la première s'est tenue en novembre 1984 sur une couverture territoriale que l'on pourrait baptiser Sud-Est et qui rassemblait des Militants des Unions Mines Métaux de FRANCHE-COMTE, BOURGOGNE, RHONE-AIN, ALPES DU NORD et ALPES DU SUD, LOIRE-HAUTE-LOIRE, PROVENCE COTE D'AZUR. Il s'agissait-là d'une session expérimentale puisque totalement prise en charge et animée par des Membres de la C.F.I., sur trois jours.

On peut sans doute regretter que la session n'ait pas réussi à rassembler un peu plus de monde, et tout particulièrement lorsque la Fédération via les Unions Mines Métaux convie ses Responsables de Syndicats à prendre du temps pour des réflexions de toute première importance pour ne pas dire urgence car de toute évidence, l'urgence de se saisir des enjeux internationaux n'a pas encore atteint chacun d'entre nous.

On peut à coup sûr le regretter lorsque l'évaluation de la session permet à tous de s'exprimer sur sa satisfaction du programme et du contenu de l'échange. Dommage pour ceux qui ont laissé passer ce train dans cette Région, ils ont manqué quelque chose de non habituel dans la vie syndicale au quotidien. Heureusement que d'autres sauront très certainement « assurer le relais » et souhaitons qu'à ce moment-là, ils soient prêts à « saisir le terrain ».

La prochaine session se tiendra également sur 3 jours, en septembre 1985, dans ce qu'on pourrait qualifier de « Grand-Ouest » puisqu'elle s'adressera

à des Responsables de Syndicats des Unions Mines Métaux NANTES, SAINT-NAZAIRE, POITOU-CHARENTES LIMOUSIN, SARTHE-MAYENNE, ANJOU-VENDEE, BRETAGNE et les 2 NORMANDIES (la BASSE et la HAUTE). Nous tenterons de cette manière de toucher l'ensemble des Unions Mines Métaux.

Sur les armes, nous avons tenu une session de recherche à l'Institut du Travail de Strasbourg à laquelle participaient des Membres du Secrétariat National et la C.F.I.

La session a permis une connaissance économique certaine sur le sujet, stratégique aussi et a commencé à poser la question cruciale de la diversification des productions de cette industrie. Des possibilités existent-elles, et si oui lesquelles et comment ?

Une poursuite de ce travail est prévue avec plusieurs axes dont nous aurons l'occasion de vous parler ultérieurement.

Voilà pour ce qui est de l'état de la mise en œuvre du plan de travail international de la Fédération (sur cette partie) conformément aux engagements pris dans les deux derniers congrès.

Et vous, où en êtes-vous donc ? Dans votre Union Mines Métaux, votre Syndicat, votre Boite, votre Inter, ces questions font-elles l'objet des débats ? Sont-elles inscrites au plan de travail ?

Il y en a certainement qui ont fait des choses, qui ont réussi la prouesse de ne pas se laisser « bouffer » par l'actualité brûlante, ça nous intéressait beaucoup de le savoir. Faites remonter vos travaux au Secteur International de la F.G.M.M.

Et pour ceux qui n'auraient encore rien mis en chantier, bon courage pour vous mettre rapidement au boulot, afin que les résolutions votées en congrès, ne restent pas lettre morte.

POLITIQUE COMMERCIALE RENAULT

LA C.F.D.T. PROPOSE:

Le constat :

- recul de plus de 10 % des taux de pénétration de Renault sur le marché français et européen de l'automobile ;

- inéquation croissante entre les pratiques du réseau commercial R.N.U.R. et les attentes de la clientèle, ont amené la F.G.M.M., la branche automobile et l'Union Syndicale Renault avec l'A.S.S.E.C.O. (l'Association de Consommateurs de la C.F.D.T.) à étudier la situation pour faire des propositions à promouvoir auprès des travailleurs et de l'opinion publique et à les défendre auprès de la direction générale.

LA PLACE DU RÉSEAU COMMERCIAL

La place du réseau commercial devient prépondérante ; en effet, si dans les années antérieures, il suffisait de produire pour distribuer, dans un marché de simple renouvellement, il faut : MIEUX VENDRE POUR MIEUX PRODUIRE.

Le rôle du réseau commercial devient alors primordial.

Il faut que ce soit lui qui exprime les attentes de la clientèle, charge à la production de satisfaire ces attentes. Il est alors évident que les services liés prennent de l'importance (service après-vente), vente de pièces de rechange) dans la fidélisation de la clientèle, ainsi que l'adaptation de ces services.

Le délaissement antérieur de ceux-ci, considérés comme secondaires, n'a-t-il pas joué, pour partie, dans les difficultés présentes ?

APRÈS LE QUANTITATIF, L'AVENIR EST AU QUALITATIF :

— qualitatif dans l'expression des besoins des consommateurs,

— qualitatif dans l'expression des besoins des salariés, mais n'y a-t-il pas des convergences à trouver ?

Pour les uns (consommateurs)

Si la possession d'un véhicule a été à la base de la consommation ces dernières années, celle-ci est aujourd'hui assurée et nous assistons à la deuxième phase : croissance qualitative :

- fiabilité accrue,
- mode (coupe, teinte, accessoires, confort, bruit, informations, etc.),
- temps de réponse à la demande (du « sur mesure » ou du « prêt à rouler »),
- satisfactions à la demande,
- accueil et durée d'attente dans les différents lieux liés à la distribution des véhicules neufs (V.N.), d'occasion (V.O.), pièces de rechange et les services d'après-ventes.

Il n'est pas rare dans une société où tout le monde court, de faire 3, 4, 5 fois la queue pour un entretien ou une réparation. Exemple :

- le matin en déposant le véhicule au réceptionniste,
- à la remise du véhicule, de nouveau attente, car beaucoup de clients viennent à la fin de leur travail,
- ensuite à la caisse pour payer,
- de nouveau, attente du réceptionniste pour retrouver ses clés,
- après, il faut souvent chercher sa voiture dont le lieu de stationnement est indiqué de manière approximative..., sans compter les fois où le véhicule est bloqué soit par des voitures à livrer, soit par des voitures de clients.

- Si en même temps vous profitez du passage pour acheter un accessoire, il y a toutes les chances pour que vous attendiez de nouveau.

Lorsqu'un client vit une telle mésaventure, il en parle longuement autour de lui, c'est une très bonne contre-publicité !

Pour les autres (salariés)

Les évolutions, liées à l'éducation et aux moyens d'information (écrite, orale ou visuelle) favorisant le niveau de connaissances globales, doivent changer les comportements des individus et des hiérarchies.

Ces évolutions, liées par ailleurs à une faible croissance de l'automobile française dans un marché saturé, doivent — afin de sauvegarder la place économique de la régie Renault dans la compétition mondiale — prendre en compte l'ensemble des propositions des différents acteurs. Or, jusqu'à présent, le peu de communication avec les directions commerciales, à quelque niveau où elles se trouvent, n'a pas favorisé cet inter-échange.

Faisons des propositions en tenant compte de l'évolution du contexte (adaptation du réseau commercial face aux diverses formes de concurrence).

1^o **Décentralisation** vers le réseau commercial dans l'approche du produit et l'appréhension du marché (le réseau commercial doit représenter « la demande ») ;

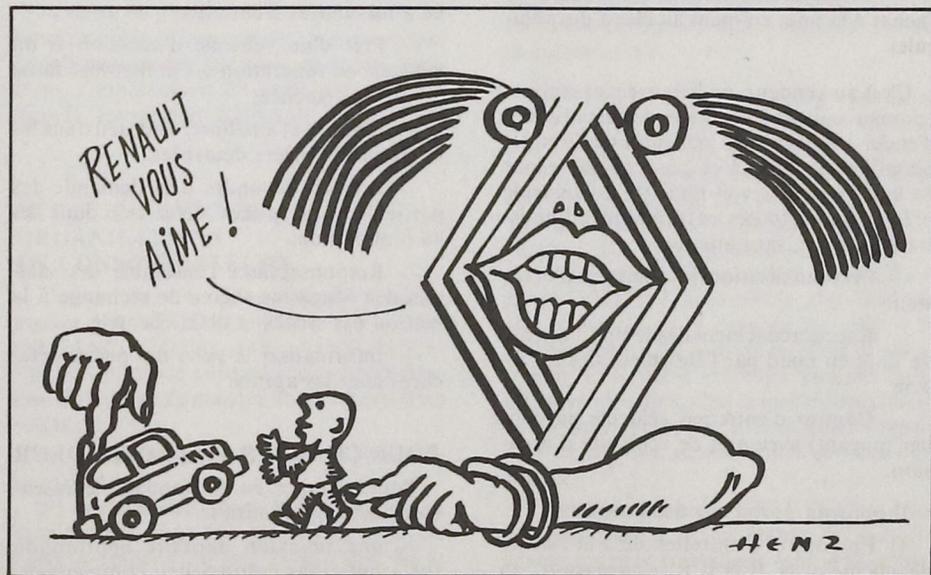
2^o **communication** à développer au-delà des aspects sociaux avec les représentants des organisations syndicales ou des structures de représentation du personnel (approche de la clientèle, organisation du travail) ;

3^o **responsabilisation** par la réflexion sur les méthodes et les moyens de la vente de véhicules neufs ou d'occasion, de pièces de rechange ou des méthodes après-vente.

NOS PROPOSITIONS :

— un slogan « du prêt à rouler ou du sur mesure », ce qui permet un stock géré par l'informatique :

● **du sur mesure** : véhicule non stocké, dont les variantes commandées par la clientèle doivent être fabriquées à la demande. La régie, dans ce cas, doit garantir la date de livraison et, si celle-ci n'est pas assurée, la Régie devrait prêter un véhicule d'occasion ;



● **du prêt à rouler** : véhicule stocké dans un rayon suffisamment proche d'une succursale ou d'une concession dont la livraison pourrait être assurée dans les 48 heures, correspondant au désir de la clientèle en véhicule standard.

Dans ce cas, l'établissement qui livre à la clientèle peut offrir des accessoires montés sur place, afin de personnaliser le véhicule.

— Garantir le délai de livraison, y compris par le prêt d'un véhicule d'occasion de même gamme en cas de dépassement des délais.

— Personnalisation des véhicules par le réseau commercial (couleur deux tons, toit vinyl, bandes collées, peintures, pare-chocs, etc.).

— Décentralisation — ou essai de décentralisation — dans des zones d'activités commerciales de parties de succursales avec **structures légères** pour : changement d'organes (échappement, freins, amortisseurs) ; vente d'accessoires et vendeurs V.N., V.O.

— Prêt de véhicule d'occasion pour réparation d'un véhicule neuf sous garantie.

— Politique de formation des métiers de vente améliorant l'argumentaire à des créneaux de clientèle et à la vente de technique.

— Responsabilisation des vendeurs de l'achat à la mise en main au client des véhicules.

C'est au vendeur, en lien avec les services commerciaux et les services de préparation, d'étaler ses livraisons véhicules neufs en les planifiant de façon à ce que le client, le jour de la livraison, se voit remettre un véhicule prêt y compris toutes les formalités administratives, et ce, sans attente.

— Personnalisation des véhicules d'occasion.

— Raccourcissement des temps d'attente de mise en main par l'étalement des livraisons.

— Contrat d'entretien véhicule particulier (payant) avec prêt de véhicules d'occasion.

Il pourrait porter sur deux aspects :

1) Un contrat d'entretien lié à la fidélité de clientèle, la R.N.U.R. s'engageant, en

contrepartie à prêter un véhicule d'occasion pour des réparations susceptibles d'immobiliser le véhicule de façon conséquente.

2) Le contrat, toujours lié à l'assiduité de la clientèle s'engagerait à dépanner le véhicule à domicile dans la mesure du possible pour ce qui concerne la gravité de la panne et dans des délais très rapides.

— Réduire le temps d'attente à l'accueil des clients après-vente.

— Impliquer les ouvriers dans la réception et la livraison des véhicules à la clientèle par la mise en place d'« unité réduite autonome ». Soit une unité de 7 à 8 compagnons sous la responsabilité d'un chef d'équipe afin de reconstituer la taille et les relations clients-ouvriers, telles quelles sont dans un petit garage.

— Mettre en place dans chaque succursale des équipes de réparation « petits véhicules industriels pour les flottes ou véhicules d'entreprises ».

— Mise en place de station-service immédiate : échappement, plaquettes de freins, amortisseurs, pneus.

— Ouverture de station lavage automatique.

— Création de service dépannage rapide (à domicile au lieu d'appeler la dépanneuse) lié à un contrat d'entretien.

— Prêt d'un véhicule d'occasion si un véhicule en réparation est immobilisé faute de pièces détachées.

— Réduire et améliorer l'accueil dans les magasins de pièces détachées.

— Pouvoir répondre à la demande des particuliers en pièces détachées dans les 48 h maximum.

— Responsabiliser l'ensemble des salariés des Magasins Pièces de rechange à la gestion des stocks et de la clientèle.

— Informatiser le suivi des pièces détachées chez les agents.

POUR CHANGER EN PROFONDEUR

Pour changer en profondeur le réseau commercial, il faudrait :

— une réflexion paritaire approfondie sur « mutations industrielles, commerciales

et dynamiques sociales » en profondeur dans l'ensemble du réseau commercial. Les principaux thèmes à débattre devraient être :

- évolution des produits, techniques nouvelles et évolutions sociales,

- Renault la compétitivité de son réseau, la qualité,

- l'unité de base de production, de réparation, de vente, la décentralisation et la responsabilisation,

- la formation professionnelle,

- l'emploi et l'organisation du travail... amélioration sociale et meilleur service à la clientèle.

- la mise en place d'un observatoire paritaire permettant de prévoir les évolutions des composants du produit automobile, les modifications des comportements des consommateurs, afin de prendre en charge les réponses à ces changements,

- la gestion autonome des équipes et services liant communication et responsabilisation,

- formation a priori dans les usines et avec les salariés des constructeurs,

- formation d'accueil à la clientèle,

- formation de l'encadrement et de la maîtrise à la communication,

- formation à l'électronique et aux matériaux plastiques,

- mise en place dans tous les lieux d'attente de vidéo informant sur : la recherche et la fabrication des composants et des véhicules, l'implantation de RENAULT dans le monde, les services RENAULT, etc.

NÉGOCIER AVEC LES ORGANISATIONS DE CONSOMMATEURS

L'ensemble des propositions pourrait asseoir LA NEGOCIATION AVEC DES ORGANISATIONS DE CONSOMMATEURS pouvant permettre une revalorisation de l'image de marque de la régie en trois volets :

1^o) **sur le produit** : par la garantie contre la corrosion,

2^o) **sur la distribution** : par la garantie de l'attribution dans les 48 h d'un véhicule «prêt à rouler» ou par la garantie de la livraison (et du prêt d'un véhicule en cas de

défaillance) à date déterminée d'un véhicule «sur mesure»,

3^o) **sur l'après-vente** : par la garantie d'un véhicule de remplacement en cas de non-respect d'engagement de durée d'immobilisation d'un véhicule sous garantie ou faute de pièces détachées.

Il va sans dire qu'un tel système va de pair avec la sanction financière des services qui porteraient la responsabilité, ou de la corrosion ou du non-délai de livraison ou du non-respect d'engagement d'immobilisation.

Nous pensons à travers ces diverses propositions, contribuer au redressement de l'entreprise par :

1^o) une évolution sociale permettant aux différents acteurs, à quelque niveau où ils se trouvent, de jouer un rôle différent dans l'entreprise;

2^o) une amélioration qualitative des produits et services face à une croissance faible dans un marché saturé;

3^o) la recherche de pistes quant au marché des véhicules d'occasion et repenser ce marché.

Cependant il ne faut pas que les acteurs sociaux que sont les organisations syndicales soient dépossédées mais au contraire évoluent dans l'appréhension d'une société en pleine révolution technologique, sociale et commerciale.

LE CLIENT ROI résume les propositions de la C.F.D.T. Renault. Ces propositions ont été remises dès janvier au nouveau P.D.G. de la Régie. Dans la situation difficile que vit Renault, son endettement et ses 10 ou 12 milliards de déficit, l'Emploi est l'enjeu. Les propositions C.F.D.T. du Réseau Commercial se veulent comme étant RAPIDEMENT applicables, significatives sur le marketing et capable de redorer le losange auprès de la clientèle. Pour l'Union Syndicale Renault redresser commercialement, vendre plus, c'est la meilleure manière d'agir pour l'emploi. Il faut donc fournir plus de services, de meilleures services aux clients.

Par ses propositions la C.F.D.T. priorise l'emploi, mais à la fois établit des convergences entre le travailleur salarié et le travailleur consommateur.

SOMMAIRE

Accord national sur les objectifs et les moyens de formation dans la métallurgie 3/9

CERAVER:
Tout pour l'emploi 10/12

DOSSIER:
Radiographie d'une pratique syndicale 13/20

Plaquette développement 21

Le dossier emploi 22

Aérospatiale: Accord sur l'égalité professionnelle 24/25

International. une rubrique du plan de travail 26/27

RENAULT:
La C.F.D.T. propose 28/31

BULLETIN DU MILITANT
F.G.M.M.-C.F.D.T.

Rédaction, diffusion,
administration :

5, rue Mayran
75009 PARIS
Tél. 247.74.00

Le directeur
de la publication :
Gérard DANTIN

Composition et impression :

EST-IMPRIMERIE
Z.A.C. Tournebride
57160 MOULINS-LES-METZ

Abonnement : 100 F par an.
C.P.P.A.P. N° 636 D 73
2/1163

