

# S

## sommaire

• Actions :  
Salaires contre emplois  
Magneti Marelli  
France : Salaires II-III

• Pour la pérennité  
de Bull  
Chausson : le tribunal  
nous donne raison III

• Formation  
professionnelle IV-V  
• En bref VI  
• Coopération syndicale  
en Europe centrale  
et de l'Est VII  
• Le crédit individuel  
de temps disponible VIII



**MINEURS ET  
MÉTALLURGISTES**

JANVIER 1995

# VITALITÉ

Plus de participants, plus d'interventions, l'intérêt manifesté pour l'Assemblée Générale des syndicats est bon signe et atteste de la vitalité de la fédération.

Le débat général sur l'action et les objectifs revendicatifs en matière d'emploi notamment autour de la réduction du temps de travail a été particulièrement révélateur de cette vitalité.

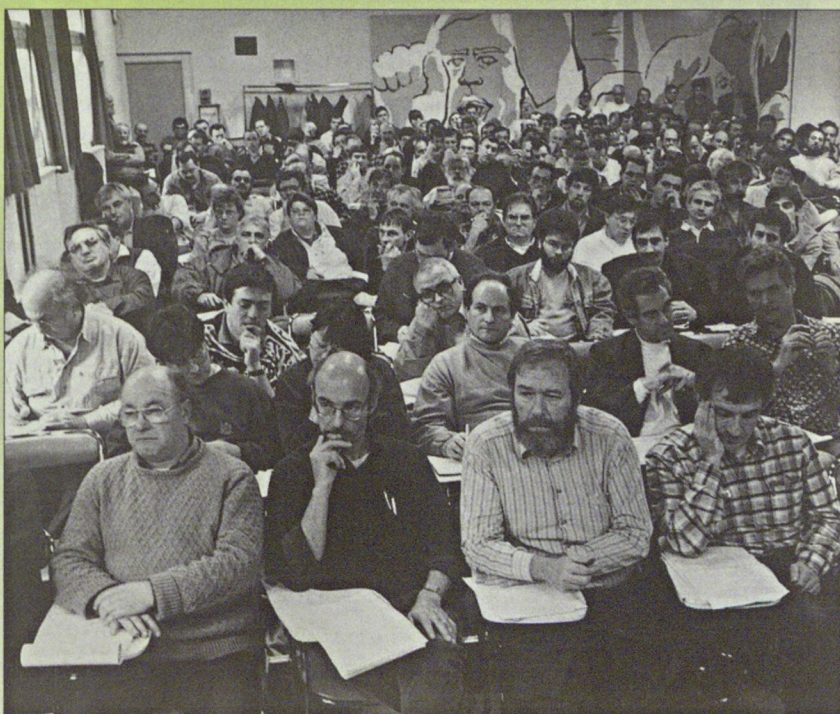
Si le levier de la réduction du temps de travail ne fait de doutes pour personne dans la fédération pour améliorer la situation de l'emploi, les débats sur la nature de cette réduction sont vifs. Il se dégage néanmoins un accord pour considérer que pour être efficaces pour l'emploi les réductions du temps de travail doivent être de grande ampleur afin d'obliger à des organisations du travail créatrices d'emplois. Il ressort également que les réductions du temps de travail doivent correspondre aux aspirations des salariés. Cela signifie qu'il faut faire en sorte que ces réductions du temps de travail soient attractives.

L'ensemble de ces raisons nous conduit à poursuivre dans la voie de réductions collectives liées à l'aménagement du temps de travail mais aussi à vouloir instaurer au niveau national un nouveau dispositif. Ce dispositif consisterait à ce que chaque salarié puisse disposer comme il l'entend de 10 % de son temps d'activité professionnelle. C'est donc en gros 4 ans qu'il pourrait utiliser sous différentes formes (travailler 4 jours par semaine ou à mi-temps, prendre un congé de longue durée, partir plus tôt à la retraite, etc.).

L'instauration de ce dispositif est une chose. Il faut surtout obtenir des garanties qui en permette une utilisation par les salariés. Ce sont des garanties de salaires. Nous n'obtiendrons sans doute pas d'être payés en congé de longue durée comme au travail mais il nous faut des garanties salariales qui ne diffèrent pas trop des salaires pratiqués pour un horaire habituel.

Ce sont également des garanties de statut qui conduisent à avoir les mêmes perspectives quelle que soit la durée du travail. Ce sont enfin des garanties d'emploi.

Toutes ces garanties, il faudra les obtenir. Il y a aussi accord de l'Assemblée Générale des syndicats pour considérer que la première des conditions c'est que les salariés en aient connaissance ; d'où l'importance de la diffusion du dépliant aux salariés. Il faudra ensuite exercer un minimum de pression pour que le patronat au niveau national accepte d'aller dans ce sens. Ça dépend de nous.



Reportage : Ch. AVRIL



## « Salaires contre emplois »...

La période a connu et connaît encore plusieurs conflits. Parmi ceux-ci, le plus médiatisé a été celui de GEC-ALSTHOM concernant plus de 7 000 salariés de quatre filiales du groupe, implantées à Belfort et Bourogne qui pendant plus de quatre semaines, ont cessé le travail.

Dans un contexte annoncé, vérifié, ressassé de reprise de la croissance, d'amélioration des résultats des entreprises, tout cela sur fond « d'affaires », les revendications salariales apparaissent exclusives. Les médias ont fait leur choix : « Salaires

contre Emplois », tel paraît être l'enjeu majeur de ces conflits. Comme si de la réponse à ce dilemme allait naître la ou les solutions.

Pour la FGMM-CFDT et les équipes CFDT concernées, dont celle de Belfort, les causes et les solutions aux conflits en question ne se déclinent pas à travers cette simple formulation. Les raisons sont avant tout le résultat d'une situation relevant de plusieurs carences tant dans la gestion de l'emploi dont la conduite d'une politique d'embauche, notamment des jeunes, et d'évolution de carrière que dans l'état actuel des relations sociales au sein des entreprises.

Les réponses aux revendications salariales ne suffiront pas, à elles seules, à régler tous les problèmes qui exis-

tent au niveau des entreprises. C'est toute la politique de l'Emploi qui est concernée. Elle reste pour la CFDT la priorité, à travers une politique de gestion gratifiante pour les salariés, notamment en matière d'évolution de carrière. Déjà ne serait-ce que par la stricte application des règles conventionnelles contenues dans les accords nationaux et la pratique de rapports sociaux renouvelés.

Alors « salaires contre emplois » encore une formule simpliste à la mode.

La CFDT et ses équipes, à l'image de celle de Belfort, se doivent de dépasser cette approche pour aller au fond des problèmes afin de trouver les véritables réponses à y apporter.

## Magneti Marelli France : salaires mais aussi évolution de carrière

Deux conflits salariaux chez Magneti Marelli France à Mondeville (Calvados) et à Amiens (Somme) se sont rapidement conclus par des accords signés par la CFDT et prévoyant, outre des primes substantielles, le passage de tous les salariés des coefficients 145 et 155 au coefficient 170 en 3 ans à Mondeville et en 4 ans à Amiens.

La reprise d'activité dans l'automobile, est à l'origine de 2 conflits salariaux chez l'équipementier Magneti Marelli France (ex-Jaeger). Parti à Mondeville des techniciens de maintenance, le premier conflit s'est vite étendu à l'ensemble de l'établissement pour prendre fin le 14 novembre. Puis au vu des résultats obtenus dans l'usine du Calvados, un arrêt de travail de 90 % du personnel d'Amiens le 17 novembre, a débouché le jour même sur un accord signé par les 4 organisations (CFDT, CGT, FO et CGC)



## CHAUSSEON : LE TRIBUNAL NOUS DONNE RAISON

Le Tribunal de Grande Instance (TGI) de Nanterre, saisi par la FGMM et les autres organisations syndicales de Chausson, a, dans un jugement rendu le 4 novembre 1994, ordonné que chacune des sociétés Renault et Peugeot procède aux 100 reclassements qu'elles s'étaient engagées à réaliser en février 1993, parmi les 1 285 salariés que Chausson a licencié au début de l'année dernière.

Le 30 septembre dernier, la FGMM et les autres organisations syndicales de Chausson ont assigné Renault, Peugeot et Chausson devant le tribunal de Nanterre pour exiger que les deux constructeurs automobiles respectent leurs engagements. Ces engagements, consignés dans un « relevé de conclusions » signé le 14 février 1993, concernaient la reprise effective par chacun des deux constructeurs, Renault et Peugeot,

de 100 salariés de Chausson dont l'emploi était supprimé.

Le 4 novembre 1994 le tribunal leur donne raison en décidant :

- que l'engagement pris par Renault et Peugeot est reconnu comme réel et doit donc être respecté,
- que chacune des sociétés, Renault et Peugeot, est tenue de procéder aux 100 reclassements parmi la liste des 1 285 salariés que Chausson a licencié en 1993,
- de nommer un médiateur pour comparer la liste des 1 285 licenciés à celle des reclassés par Renault et Peugeot.

Ce jugement est une très nette victoire. La lutte de longue haleine menée par la CFDT pour faire désigner les véritables responsables de la situation de Chausson vient de payer. Enfin !

permettant une reprise immédiate du travail.

L'accord de Mondeville prévoit une prime de 600 F pour tous en décembre et de 200 F par mois en 1995 dont 100 F seront intégrés dans les salaires de 1996 puis 1997 sous conditions. Cette prime sera de 300 F par mois pour le personnel de maintenance.

L'accord d'Amiens prévoit une prime de 500 F en novembre, de 900 F en décembre et de 200 F par mois en 1995 comme à Mondeville. Mais surtout, les 2 accords stipulent que la Direction s'engage à proposer au personnel de fabrication de niveau I (coefficient 145 et 155), une formation lui permettant d'accéder au coefficient 170. Cette évolution se fera en 3 ans à Mondeville par tiers des 200 salariés concernés, et en 4 ans à Amiens par quart des 400 concernés.

D'autre part, une politique d'entretien annuel d'évolution de carrière sera mise en place sur les sites.

Ce résultat, très important de l'action syndicale qui se concrétisera par l'évolution de carrière de 600 salariés sur 1 500, est à mettre à l'actif de la CFDT, majoritaire chez Magneti Marelli France.

## Pour la pérennité de Bull : réussite de la manifestation du 25 novembre 1994

A l'appel de la FGMM/CFDT et des autres organisations syndicales du dernier constructeur informatique français, près de 1 500 salariés ont manifesté ce vendredi à Paris pour protester contre le démantèlement de leur entreprise mais aussi pour la préservation de leurs emplois, de la convention Métallurgie et de leurs accords d'entreprise.

La journée de protestation s'est déroulée en deux temps forts. Un rassemblement le matin à 10

heures à Louveciennes, devant le nouveau siège de Bull, où se réunit le Comité Européen. Puis départ à 11 heures pour le Champs-de-Mars d'où une manifestation est partie pour porter les revendications au Premier Ministre à Matignon. A 14 h 30 une délégation a été reçue par un collaborateur du Premier Ministre. La délégation souhaite une réponse aux quatre questions suivantes :

Les pouvoirs publics ont-ils la réelle volonté de pérenniser Bull au travers de projets industriels clairs et d'intégrer un avenant social au cahier des charges de l'appel d'offres ?

Quelle part exacte de son actionnariat chez Bull, l'Etat compte-t-il conserver ?

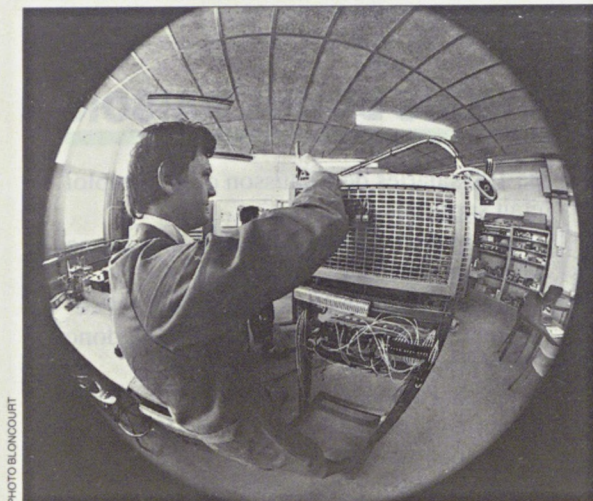
Quels moyens les Pouvoirs publics comptent-ils apporter en

matière de Recherche et Développement pour que Bull continue d'exister comme bâtisseur de systèmes d'information ?

1 500 salariés de Bull, dans les rues de Paris pour dire non au démantèlement de leur entreprise et refuser l'abandon quasi définitif d'une stratégie de construction d'un pôle européen fort dans le domaine de l'informatique et des télécommunications. Mais aussi pour rappeler aux Pouvoirs Publics la nécessité de faire vivre une informatique nationale et européenne afin de s'assurer la maîtrise des autoroutes de la communication, et pour ce faire conserver le périmètre global des compétences de Bull. Mais surtout pour préserver leurs emplois et leurs garanties collectives.







# FORMATION PROFESSIONNELLE: Une avancée pour le paritarisme et le droit des jeunes et des salariés

## LA FORMATION DES JEUNES

L'accord définit une politique globale de formation professionnelle pour les jeunes en organisant les différents contrats selon leurs objectifs respectifs avec pour but, une souplesse maîtrisée et une plus grande efficacité.

**Le contrat d'orientation** est recentré sur l'orientation professionnelle en permettant au jeune la réalisation d'une première expérience en entreprise et l'élaboration d'un projet professionnel avec possibilité de réaliser un bilan de compétences. L'accord permet la maîtrise paritaire tant des publics concernés par ce contrat que de la qualité de la formation donnée à travers le rôle dévolu à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi. De même, il garantit le respect des règles conventionnelles, notamment les seuils d'accueil et permet aussi une reconnaissance de l'expérience professionnelle au travers de l'attestation de fin de stage précisant les compétences et les aptitudes acquises pour tout jeune quittant l'entreprise à l'issue du contrat d'orientation.

**Le contrat de qualification** voit sa vocation pre-

mière, consistant en l'acquisition d'une qualification professionnelle validée par des certificats définis paritaire, confirmée par l'accord. De plus, l'accès à des diplômes de l'enseignement technologique reste possible sous certaines conditions.

**Le contrat d'adaptation**, tout en restant le parent pauvre de ces contrats dans la métallurgie, devient un contrat à durée indéterminée si la durée de formation est supérieure à 200 heures. Il donne lieu, lui aussi, à une évaluation de la période de formation et à une attestation remise à l'intéressé.

**Le contrat d'apprentissage** est confirmé en tant que formation initiale préparant un diplôme, avec des moyens accrus et gérés paritaire. L'apprenti bénéficie de la garantie d'un complément égal au salaire minimum auquel il peut prétendre, majoré de 8 % diminué du salaire effectivement perçu pendant la durée normale de son contrat d'apprentissage en cas de réussite au diplôme ou au titre préparé.

## LE TUTEUR ET LES CONDITIONS DU TUTORAT

L'accord précise les conditions du tutorat et définit

Longtemps arc-bouté sur sa seule légitimité patronale, l'UIMM vient, par la ratification de l'accord du 8 novembre 1994, d'ouvrir la voie du paritarisme pour la collecte et la gestion des fonds de la formation professionnelle dans la métallurgie par la mise en place d'un Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) unique au niveau de la branche. La FGMM et les autres syndicats signataires vont partager le pouvoir de l'UIMM et jouer pleinement leur rôle dans la définition des

un statut pour le tuteur, qui a pour missions d'accueillir, d'aider, de guider le jeune pendant son séjour en entreprise et d'assurer la liaison avec les organismes de formation.

Il permet de plus la mise en place de préparations à l'exercice du tutorat, destinées notamment à développer la qualité de l'accueil, avec possibilité de formations spécifiques.

Il admet un dégageant du temps nécessaire à l'exercice des missions du tuteur et une reconnaissance des compétences ainsi mises en œuvre.

## LE CAPITAL TEMPS FORMATION

Il consiste en un droit d'accès à des formations du plan de formation à

orientations dans les différents domaines de la formation et dans leur mise en œuvre au sein de la Branche. La mise en place du Capital Temps permettra à certains salariés pouvant bénéficier d'actions de formation de ne pas être choisis par le seul patronat mais selon des critères clairement définis de façon paritaire. De plus cet accord contient des avancées importantes pour les salariés dans l'entreprise, telles la formation des jeunes, l'apprentissage, le capital temps formation.

Les actions de formation doivent avoir pour but l'acquisition et l'élargissement d'une qualification, l'élargissement de l'activité ou l'adaptation de ces salariés aux évolutions de l'emploi, aux mutations industrielles et à l'évolution des systèmes de production.

Pour bénéficier de ce droit, les salariés en question doivent avoir 4 ans d'ancienneté salariée minimum dont 2 dans l'entreprise.

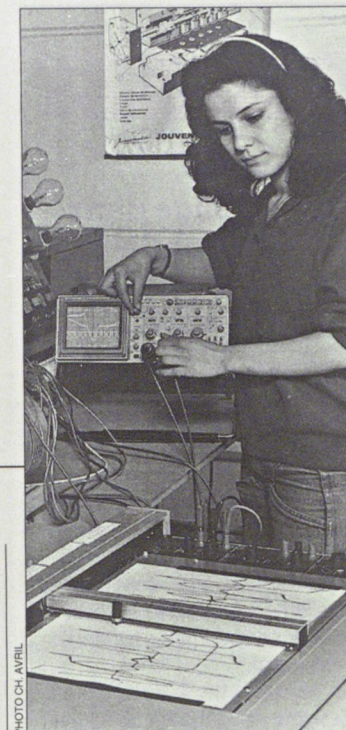
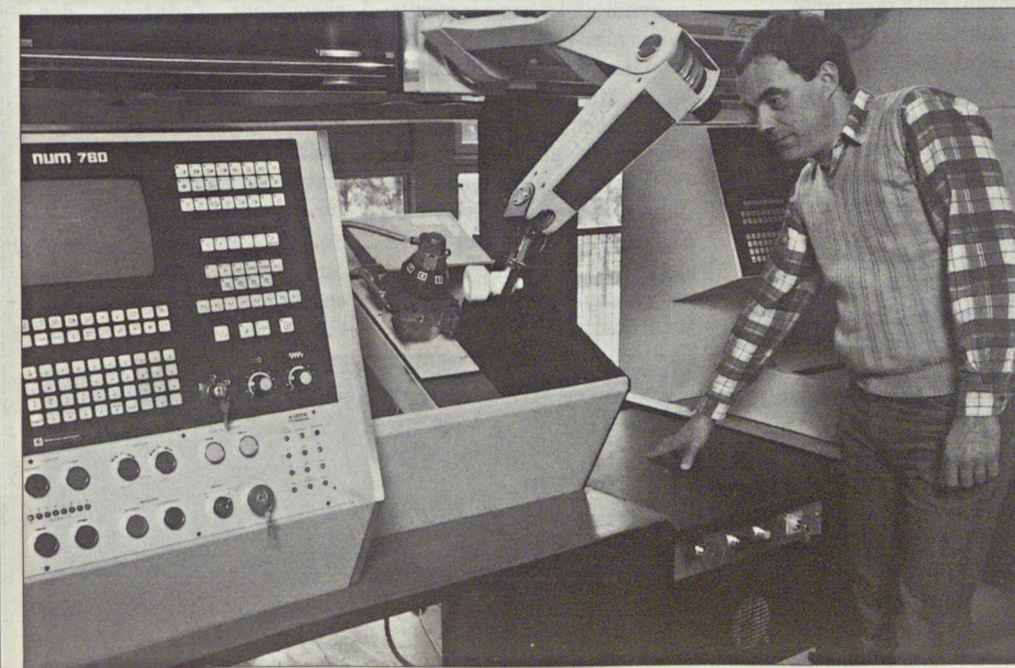
La durée minimale de la formation est fixée à 120 heures. L'accord précise le délai de franchise entre deux formations réalisées dans ce cadre (4 ans) et le pourcentage

d'absences simultanées dans l'entreprise. Ce capital de temps de formation se traduit par l'obtention de garanties collectives pour les salariés prioritaires.

## UNE MISE EN ŒUVRE À PLUSIEURS NIVEAUX

La mise en œuvre de cet accord se fera au niveau national en ce qui concerne la définition des orientations et des priorités pour l'affectation de la collecte des fonds, au niveau régional par la mise en place d'une coordination régionale paritaire et au niveau des entre-

prises. En 1995, la FGMM disposera des outils et des formations pour la mise en œuvre des instances paritaires, que ce soient les Conseils de Perfectionnement, les Centres de Formation des Apprentis, les Associations de Formation et les Centres de Formation internes aux entreprises. Une plaquette informant les salariés sur le capital temps, une autre plaquette destinée aux adhérents, définissant plus complètement leurs droits sur le capital temps, les Congés individuels de Formation, le bilan de compétences, le co-investissement et le plan de formation seront disponibles durant le premier semestre 1995, de même qu'un livret d'accueil réservé aux apprentis et aux alternants. Une mise à jour du classeur Formation Professionnelle sera entreprise afin d'y insérer les dispositions nouvelles découlant de l'accord signé par la FGMM.





## BREF

### • Emploi : cela bouge dans l'automobile Peugeot sur la bonne voie...

Le 4 novembre, lors d'un CCE extraordinaire, la direction du groupe Peugeot a annoncé son projet de signature d'une convention de préretraites progressives du Fonds National de l'Emploi touchant 600 salariés de toutes les catégories professionnelles. Cette convention concernera les secteurs d'activité exclus du périmètre du dernier plan social.

En contrepartie, la direction de Peugeot s'engage à embaucher 300 jeunes dont 45 % en situation d'insertion dans le monde du travail. De plus, elle reconnaît le manque de personnel dans ses centres de production en annonçant l'embauche de 1 000 jeunes dans le groupe Peugeot et de 1 000 jeunes supplémentaires dans sa filiale Sevel Nord qui assure la fabrication des monospaces.

La CFDT Peugeot ne peut qu'être satisfaite de ces embauches de jeunes et elle réclame que l'augmentation des heures travaillées soit convertie en un maximum d'embauches plutôt que d'avoir recours systématiquement aux heures supplémentaires ou à l'intérim.

### ... Renault l'était déjà

Renault SA a embauché en 1993, parmi un total de 2 091 salariés, un millier de jeunes ouvriers et ouvrières en contrat à durée indéterminée. Parmi ces derniers, 400 l'ont été au titre de l'accord sur la mise en place d'une troisième équipe à Flins, 100 au titre de l'accord de variation des horaires à Douai et 300 comme conséquence des préretraites progressives.

Par ailleurs, Renault a passé plusieurs contrats d'insertion de jeunes sans qualification, 18 mois de formation en alternance dans l'entreprise, avec au bout la recherche d'une embauche dans le bassin de l'emploi, seul un petit nombre étant pris définitivement chez Renault. Ces contrats d'insertion concernaient 300 jeunes en 92/93, 400 en 93/94 et concerneront 700 jeunes en 94/95.

## PACTE CHARBON: LA FGMM/CFDT S'ENGAGE

*Depuis des années, sous l'effet de la concurrence internationale, de la situation géologique, des choix et évolutions techniques en terme de production énergétique, la production charbonnière n'a cessé de se réduire, entraînant une baisse très importante des effectifs, participant à la dégradation de l'emploi dans les bassins miniers. Le pacte Charbonnier proposé par le Ministère de l'Industrie conforte l'engagement des Pouvoirs Publics à ne pas remettre en cause par anticipation les dates d'arrêt d'extraction annoncées par les gouvernements successifs et assure à tous les mineurs une garantie d'emploi jusqu'à la fin de leur carrière avec le maintien des éléments de leur statut : résultat concret de l'action syndicale.*

C'est dans un climat d'incertitude, caractérisé par une absence de politique charbonnière, renforcé par le blocage de toute embauche depuis de longues années, aggravé par l'absence de tout dialogue social, que s'enra-



PHOTO AVRIL

cine l'action collective des mineurs avec en particulier les manifestations du 24 novembre 1993 et du 19 février 1994. Pour la FGMM, ces actions avaient pour but d'obliger les Pouvoirs Publics et la direction de Charbonnages à s'engager dans une politique industrielle claire et cohérente, à engager des négociations permettant d'apporter des réponses sur le terrain de l'emploi.

### La CFDT signe le Pacte

La CFDT, après avoir eu une attitude déterminante tout au long de la négociation a décidé de signer le Pacte Charbon parce qu'il assure à tous les mineurs une garantie d'emploi jusqu'à la fin de leur carrière, qu'il conforte l'engagement des Pouvoirs Publics à ne pas

remettre en cause par anticipation les dates d'arrêt des exploitations et qu'il précise également l'avenir du parc des centrales de production d'électricité de Cdf dans une holding commune avec EDF.

Pour la FGMM, si la signature du Pacte Charbon marque une étape importante pour les mineurs, elle n'est cependant pas une fin en soi. Il s'agit, dès maintenant de mener à bien l'ensemble des négociations sociales découlant du Pacte et surtout de le traduire au quotidien pour impulser une véritable dynamique sociale dans un contexte industriel et une situation de l'emploi difficiles. La nécessaire réindustrialisation des bassins charbonniers, inscrite dans le Pacte est une exigence majeure pour la FGMM car elle conditionnera la qualité de vie et d'emploi au-delà de l'extraction charbonnière.

## LES VENDANGES DE LA SYNDICALISATION ET LES 20 ANS DE L'UMM PICARDIE

**L'opération « vendanges de la syndicalisation » en Picardie s'est conclue le 19 novembre par un repas dansant qui a rassemblé 90 militants (es) et leurs conjoints (es). Elle a permis de fêter les 20 ans de l'UMM Picardie en présence de Marie-Annick Garaud et plusieurs anciens parmi lesquels les deux premiers permanents : Bernard Masséra et Bernard Espel.**

Les « vendanges de la syndicalisation » avaient pour but de récolter le maximum d'adhésions ou de passages au PAC au travers d'un challenge lancé à toutes les sections syndicales et les syndicats de la région. Au 15 octobre, la récolte 1994 consistait en 256 nouveaux adhérents et 37 passages au PAC. Ce premier exercice s'est soldé par des efforts inégaux, mais les deux premiers syndi-

cats de l'UMM, l'Aisne et Creil, sont restés les plus dynamiques. Les deux trophées de la syndicalisation, l'un réservé au syndicat, l'autre à la section syndicale représentent des grappes de raisin, symbolisant les efforts des équipes sur la syndicalisation. Le premier a été remis au syndicat de l'Aisne. Le deuxième a été gagné par la section de Barelec filiale du groupe Alcatel. Il est à noter que les deux premières sections syndicales sont toutes deux filiales de ce groupe.

Dès maintenant la campagne syndicalisation 1995 est lancée, avec une modification des critères de classement visant à encourager l'adhésion des jeunes, développer la mutuelle Somilor et valoriser la création de nouvelles sections syndicales. Des Assemblées Générales sur la syndicalisation sont prévues en janvier 1995 sur chacun des trois départements.

Quel que soit le temps, une chose est sûre, la récolte 1995 sera encore meilleure que celle que l'UMM Picardie vient de vinifier.





## COOPÉRATION SYNDICALE EN EUROPE CENTRALE ET DE L'EST

Pour la quatrième année consécutive, la FIOM a organisé une conférence sur l'Europe centrale et de l'Est. La conférence de Vienne a tenu deux grands objectifs, faire le point sur les évolutions en cours dans cette région et dresser le bilan des coopérations de la FIOM et de ses affiliés avec les organisations syndicales de ces pays. Coopérations qui s'organisent principalement via la réalisation de séminaires de formation syndicale.

En 1994, c'est près d'une cinquantaine de séminaires qui se sont ainsi déroulés dans les différents pays : en Bulgarie, en République Tchèque, en Hongrie, en Pologne, en Roumanie, en Russie, en Slovaquie, en Slovénie... Pour sa part, la fédération a animé trois séminaires, deux en Roumanie l'un avec la fédération Henry Coanda, l'autre avec la fédération Unirea, et en Pologne avec Solidarnosc métallurgie. Le contenu des séminaires aborde tour à tour les

questions liées à la privatisation, à la négociation collective, à l'hygiène et à la sécurité, à l'emploi, aux droits sociaux, à la structuration de l'organisation syndicale...

Si le bilan de l'ensemble de ces séminaires est positif et s'il doit contribuer à terme à ce que les différentes fédérations pour qui ils sont organisés puissent gagner leur autonomie dans la formation syndicale de leurs militants et de leurs adhérents, il s'inscrit dans un contexte où le syndicalisme de ces pays est en constante évolution. C'est particulièrement vrai pour la Roumanie où l'on assiste à des phénomènes de décomposition – recombinaison des confédérations et des fédérations quasi permanents.

De plus en plus nombreuses sont les nouvelles fédéra-

tions qui réclament leur affiliation à la FIOM. Ce qui signifie qu'à un terme rapproché le volume des demandes de formation va se trouver sans nul doute amplifié. L'exigence d'une multiplication et d'une diversification des coopérations va s'imposer à la FIOM comme aux différentes fédérations parties prenantes jusqu'alors des séminaires de formation.

Saurons-nous être à la hauteur de ces exigences. Il faudra que dans le même temps les fédérations et le mouvement syndical de ces pays arrivent à conquérir une véritable autonomie pour répondre aux enjeux qui leurs sont posés en matière de privatisation, de négociation collective, d'emploi, de droits sociaux, de démocratie...

## TROIS SYNDICALISTES ALGERIENS REÇUS PAR LA FGMM

*La FGMM a accueilli pendant trois jours, à la fin du mois d'octobre, des responsables nationaux de l'Union Générale des Travailleurs Algériens. En l'occurrence, le Secrétaire général de la fédération des industries mécaniques, électriques et électroniques, le Secrétaire général de la fédération des mines et celui de la fédération de la Chimie, du pétrole et du gaz.*

Cette rencontre s'est déroulée avec bien sûr en toile de fond les événements dramatiques que vit aujourd'hui l'Algérie. Elle a été l'occasion pour nos camarades algériens de nous faire part de leur analyse de la situation. S'ils refusent de parler de guerre civile, ils reconnaissent pour autant que la montée des actes terro-

ristes fait courir des risques majeurs pour la population et hypothèque pour l'instant toute tentative de dialogue. Ils sont aussi unanimes pour estimer que l'intégrisme porte en germe des choix de civilisation qu'en tant que syndicalistes ils ne peuvent partager. Les moyens de sortir d'une telle situation n'apparaissent pas pour autant se dessiner clairement, ils émettent cependant l'hypothèse qu'en cas de nouvelles élections, le FIS ayant beaucoup perdu de crédit, les résultats électoraux seraient fort différents de ceux de 1991 où rappelons-le le FIS avait recueilli 3 millions et demi de suffrages (27,5 %).

Dans ce contexte difficile l'UGTA tente de trouver la voie d'un syndicalisme autonome et indépendant. Au-delà des échanges généraux sur les situations respectives



Après la visite de la mine, autour du pot de l'amitié.

de nos deux pays et de nos organisations, nous avons procédé à un échange de vues assez large sur la question des privatisations et des restructurations qui est au cœur de leurs préoccupations. En Algérie le secteur public – toutes activités confondues – représente 80 %. L'accord de stabilisation signé avec le FMI (Fonds Monétaire International) contraint le gouvernement à redéfinir le rôle de l'Etat au plan économique et à initier un vaste programme de privatisations. Point n'est besoin de dire que ces pri-

vatisations seront aussi synonymes de restructuration alors même que les problèmes sociaux et d'emploi sont déjà cruciaux et s'amplifient sous le poids de la démographie. Au-delà de nos prises de position sur les dénationalisations nous avons surtout fait part de nos expériences dans la gestion des restructurations. Nous avons aussi organisé une visite chez les mineurs lorrains où après la descente au puits Reumaux nous avons pu débattre sur le récent Pacte Charbonnier que la CFDT venait de signer.



## RÉSULTATS D'ÉLECTIONS

### ■ UMM BOURGOGNE

Métal Déployé SA :  
Elections DP et CE 1994

La CFDT récolte ce qu'elle a semé depuis des années. En réunissant plus de 73 % des suffrages exprimés dans le premier collège pour les deux élections, la CFDT prend tous les postes de titulaires. La CGC conserve son poste au second collège.

### ■ UMM AIN DEUX SAVOIES

Pechiney Rhenalu  
Annecy : Elections DP  
et CE 1994

Avec 60 % des voix au premier collège et 83 % au second, la CFDT obtient 6 titulaires tous collèges confondus sur 7 sièges à pourvoir aux élections DP. Avec près de 55 % des voix dans le premier collège et 73 % au second elle obtient 4 titulaires tous collèges confondus sur 5 sièges à pourvoir aux élections CE.

### SNR Roulements : Elections DP et CE

Avec un gain de 170 voix, la CFDT progresse de 7 % et obtient, avec près de 46,5 % des suffrages exprimés 17 titulaires en DP sur 36 sièges à pourvoir. Avec près de 44 % des suffrages exprimés aux élections CE, elle obtient 5 élus titulaires sur 10 sièges à pourvoir.

### ■ RENAULT VÉHICULES INDUSTRIELS

Elections CE 1994

Sur les 12 établissements que compte Renault VI et les 15 340 salariés appelés à se prononcer, la CFDT renforce sa position aux élections CE. En effet sur 11 744 suffrages exprimés elle recueille 4 379 suffrages soit 37,3 % en augmentation de 4 points par rapport à 1992 et obtient 33 élus titulaires en gagnant 3 sièges. L'entente CFDT, CGC, FO constituée pour gérer le CCE s'en trouve renforcée.

# LE CRÉDIT INDIVIDUEL DE TEMPS DISPONIBLE

## Une fois n'est pas coutume, projetons nous un peu dans l'avenir !

Nous sommes dans la deuxième partie des années 1990 ; la FGMM - CFDT a signé avec l'UIMM, Patronat de la Métallurgie, un accord national de branche.

Cet accord institue un droit pour chaque salarié à un **Crédit Individuel de Temps disponible** équivalent à 10 % de son temps de travail (soit 4 ans pour 40 ans de carrière) et des garanties collectives couvrant tout salarié qui choisit d'utiliser ce droit sous des formes diversifiées (temps partiel, congés de longue durée, pré-retraite progressive...).

Ces garanties concernent la rémunération, la protection sociale, la protection de l'emploi, le retour à l'horaire collectif, le contenu de l'emploi et l'évolution de carrière.

Ils'agit d'un accord national de branche : il s'applique donc aux deux millions de salariés couverts par les Conventions Collectives Métallurgie, quelles que soient la taille de l'entreprise, la région, la catégorie professionnelle.

Les garanties en matière de compensation salariale et de protection sociale, reposent en majeure partie, sur un financement extérieur à l'entreprise, en particulier en mobilisant des fonds passifs d'indemnisation du chômage.

Catherine a 52 ans et un salaire brut de 8 000 F. Elle choisit de réduire progressivement son

temps de travail jusqu'à sa retraite.

Elle peut utiliser ses 4 ans de crédit pour travailler 4 ans à trois quarts de temps puis 2 ans à mi-temps avant de prendre un congé de fin de carrière de 2 ans.

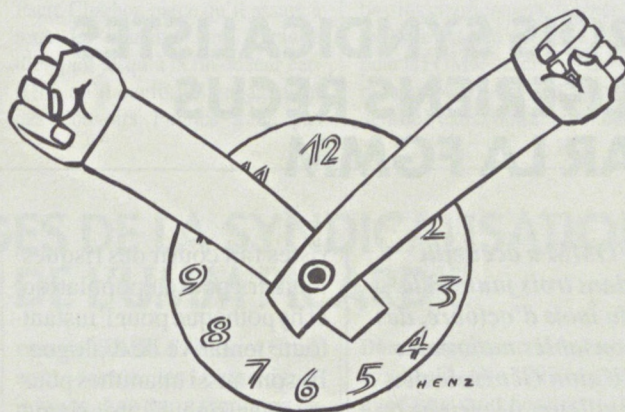
Pendant ses 4 ans à trois quarts de temps, la garantie salariale qui permet une compensation plus forte pour les plus bas salaires, lui assure plus de 90 % de son salaire brut.

Pendant ses 2 ans à mi-temps, elle aura la garan-

te) et de pouvoir revenir à l'horaire collectif à l'issue de son temps partiel.

En cas de licenciement collectif dans son entreprise pendant l'une ou l'autre des périodes d'utilisation de son crédit, l'accord lui donne également des garanties spécifiques.

Les réductions du temps de travail de Catherine et Francis permettent le recrutement de deux jeunes. Catherine est d'ailleurs le tuteur de l'un d'entre eux.



tie de plus de 80 % du salaire brut et plus de 60 % pendant son congé de fin de carrière.

Francis a 40 ans et un salaire brut de 7 500 F. Il choisit de prendre un congé d'un an et de travailler deux ans à mi-temps.

Pendant son congé, il percevra près de 65 % de son salaire brut et plus de 80 % pendant son mi-temps.

L'accord de branche lui donne la garantie de retrouver un poste à l'issue de son congé (avec une mise à niveau si l'évolution de l'organisation du travail dans son atelier le nécessi-

Revenons au présent : aujourd'hui, le **Crédit Individuel de Temps Disponible, accompagné de garanties collectives négociées au niveau de la branche**, est une revendication de la FGMM-CFDT.

Chacun à notre niveau, adhérents et militants CFDT, nous devons contribuer à obtenir une négociation de branche permettant d'amener une solution au problème de l'emploi à travers une liberté de choix de chaque salarié dans un dispositif attractif et diversifié de réduction du temps de travail.