

S

sommaire

- Actions : 14 juin : journée nationale d'action II
- CICH : conflit pour une vie décente III
- La syndicalisation s'inscrit dans la durée IV-V

- Bref VI
- Comité central de la FIOM VII
- Résultats d'élection Informations diverses VIII



**MINEURS ET
MÉTALLURGISTES**

JUILLET-AOÛT 1995

CHANGER DE BRAQUET

Avec près de 4 % d'adhérents de plus en 1994 par rapport à 1993, la FGMM voit son nombre d'adhérents progresser pour la sixième année consécutive. C'est le résultat d'une prise de conscience qui a commencé dans le milieu des années 1980. Une prise de conscience qu'il n'y avait pas de fatalité à la poursuite de la perte d'adhérents enregistrée depuis la fin des années 1970, pour peu qu'on ne s'y résigne pas et qu'on s'en donne les moyens.

Bien sûr la situation économique, qui a une influence sur la situation de l'emploi et sur le niveau de nos résultats, joue un rôle sur le niveau de syndicalisation mais elle n'est peut-être pas aussi déterminante qu'on a bien voulu le dire. Par contre, après la phase ascendante de l'après 68, suivie de la phase palier au cours de laquelle tout devait être réglé par le politique, puis la phase dépressive de désillusion et de rejet global, s'est ouverte une période de réinterrogation vis-à-vis de l'action collective.

Cela se traduit par une sorte d'insatisfaction et de sentiment d'impuissance face à la seule perspective individuelle qui est proposée aujourd'hui.

Cela ne signifie pas pour autant qu'il y ait un regain d'intérêt pour le syndicalisme. Plusieurs organisations poursuivent sur la voie du déclin. La rencontre des attentes individuelles et collectives, certes diffuses, d'un certain nombre de salariés et d'une organisation ouverte mais décidée à ne pas se résoudre à la déstructuration sociale semble faire la différence.

Les moyens mis au service de cette volonté doivent maintenant s'accompagner d'une implication de l'ensemble des adhérents de la fédération. Il fallait un déclic pour témoigner que la remontée était possible. Une syndicalisation de masse suppose à présent que nous changions de braquet. Nos adhérents constituent la force essentielle pour passer du frémissement au développement.



Photo: Ch. AVRIL

LE 14 JUIN : JOURNÉE NATIONALE D'ACTION

Pour l'emploi et la réduction du temps de travail

Dans le prolongement de la campagne de sensibilisation lancée par la CFDT sur l'emploi et la réduction du temps de travail, la Confédération a décidé de faire du 14 juin, jour de rencontre entre le patronat et les organisations syndicales, une journée nationale d'action.

Première priorité l'emploi, car pour la CFDT, il est l'enjeu social majeur de la société. Le chômage et l'exclusion rongent la cohésion sociale, minent la démocratie, rejettent dans la pauvreté et la marginalité une partie importante de la population. Pour développer l'emploi, les réponses sont multiples, mais la réduction du temps de travail massive et généralisée, concernant tous les salariés, est le levier essentiel de notre démarche et la seconde priorité de notre journée d'action. La CFDT propose qu'une loi cadre détermine les moyens d'accompagnement pour réduire la durée du travail afin d'aboutir progressivement aux 32 heures. Les voies et

moyens pour y parvenir doivent prendre des formes multiples, être adaptés aux réalités des branches professionnelles et des entreprises et répondre aux aspirations des salariés.

Cette action a aussi pour but de peser sur le patronat dans les négociations en cours qui sont une opportunité à saisir pour engager des négociations dans les branches professionnelles et les entreprises sur toutes les formes diversifiées de RTT.

La voie est étroite, mais il faut bousculer les résistances patronales à s'engager franchement sur la RTT pour créer de l'emploi.

Le sens de l'action du 14 juin

Elle doit conduire à la réalisation d'un rapport de force pour peser sur le patronat et donc associer au maximum les salariés et donner une visibilité à notre détermination.

Pour concrétiser cette ambition, le Bureau Fédéral de la FGMM a décidé d'appeler à **une heure de grève minimum dans toutes les entreprises de la métallurgie et des mines** pour débattre avec les salariés et intervenir auprès des directions d'entreprises, des chambres patronales ou pour participer

aux meetings professionnels ou interprofessionnels devant les chambres patronales.

Un tract fédéral et un projet de motion à déposer auprès des directions d'entreprises et des chambres patronales ont été réalisés par la fédération.

BULL SA : gestion prévisionnelle des emplois ou plan de licenciements

Le point 1 de l'ordre du jour du CCE de Bull du 4 mai concernait l'étude de l'évolution tant quantitative que qualitative de l'emploi dans le groupe, le point 2 la procédure légale du 15^e plan de licenciement du constructeur informatique français.

Un tel amalgame entre « gestion prévisionnelle de l'emploi » et « plan de licenciements », la direction de Bull considérant cette réunion du CCE comme première réunion de la procédure légale du plan dit social, a conduit l'ensemble des organisations syndicales à considérer qu'il y avait vice

de forme dans l'ordre du jour.

La direction de Bull ayant refusé de revenir sur son ordre du jour, le CCE a aussitôt engagé, à l'unanimité de ses membres, une procédure en référé pour entrave à son fonctionnement.

Parallèlement, plus de 500 membres du personnel ont investi le CCE appelant à des solutions alternatives et imaginatives sur l'emploi.

Lors de cette intervention, les organisations syndicales du groupe informatique ont mandaté, par une déclaration unanime, la commission économique du CCE d'auditer et d'aboutir à un diagnostic sur les dysfonctionnements du groupe, ont décidé de soumettre le management à un audit comparatif sur celui des meilleures entreprises d'informatique présentes en Europe et ont confirmé le mandat donné au secrétaire du CCE pour agir en justice.

Les salariés de Bull n'acceptent plus ni de travailler sous la menace permanente du licenciement, ni d'être soumis à des réorganisations, le plus souvent incohérentes, qui n'ont d'autre but que la déstabilisation constante érigée en méthode de management.

SNECMA : la CFDT manifeste pour préserver l'emploi

Le 11 avril 1995, la direction du groupe annonce au CCE son plan de retour à l'équilibre financier. Partant du principe qu'un salarié doit produire un million de francs de recette annuelle, le PDG propose la suppression de 2 500 emplois dans la seule SNECMA et de 5 000 sur l'ensemble du groupe.

Ce plan de retour à l'équilibre comporte la fermeture de sites, comme celui d'Hispano à Bois-Colombes et de SNECMA Suresnes, le regroupement des sièges sociaux de la Sochata et d'Hispano sur le siège social du groupe, l'externalisation de certaines productions de Gennevilliers et de Corbeil. Les raisons d'être inquiet ne manquent pas, les syndicats CFDT, CFTC, CGT et FO appellent à un premier débrayage dans les sites le 21 avril, débrayage suivi par plus de 5 000 salariés.

Le 11 mai, une manifestation allant de la Maison de la Radio au siège du groupe,

rassemble environ 2 000 salariés sur une plate-forme revendicative commune concernant l'emploi, les salaires, le statut et l'engagement de l'Etat dans les programmes de recherche.

Suite à l'ouverture par la force des portes du siège social, afin de permettre aux manifestants d'y pénétrer, quatre militants, tous CFDT, ont reçu une lettre de convocation à un entretien avant licenciement.

A la SNECMA, ce n'est pas la première fois que des salariés en grève pénètrent dans le siège, mais c'est bien la première fois qu'il y a menace de sanctions. A suivre...

CICH : CONFLIT POUR UNE VIE DÉCENTE

Le premier week-end d'avril, les ouvriers de la Compagnie Internationale du Chauffage (CICH) ont bloqué les trois sites de l'entreprise à Soissons, à l'appel de l'intersyndicale CFDT, CGT, FO et CFTC, pour réclamer une augmentation mensuelle et uniforme des salaires de 500 F.

Les propositions de la direction de cette entreprise de 1 200 salariés fabricant des chaudières en fonte consistaient en une augmentation générale de 1,2 % des salaires ouvriers et de 0,8 % pour les ETAM, agrémentée de primes et d'augmentations individuelles. Installant des piquets de grève, les grévistes ont bloqué les trois sites de l'entreprise.

Le 8 avril, un protocole d'accord était signé accordant une augmentation de 350 F mensuelle pour les 48 salariés dont la rémunération brute mensuelle était inférieure à 6 760 F et de 300 F pour tous les autres ouvriers et employés. Les ETAM bénéficiaient d'une augmentation générale de 2 % au 1^{er} mars avec un talon de 210 F et des augmentations individuelles de 1 %. De plus, aucun abatement ne sera réalisé ni sur la prime de vacances, ni sur le 13^e mois. Une victoire pour la section CFDT et tous les salariés.



Photo AVRIL



Photo AVRIL

LA SYNDICALISATION S'INSCRIT DANS LA DURÉE + 3,77% EN 1994, + 15,54% EN 6 ANS

Pour la 6^e année consécutive, la Fédération voit son nombre d'adhérents augmenter (+ 15,54 % en 6 ans). Compte tenu du turn-over existant, c'est en fait près de 12 000 salariés qui ont adhéré à la CFDT de la Métallurgie et des Mines depuis 6 ans. Alors, crise du syndicalisme ? A voir...

Depuis plusieurs années, les médias saisissent toutes les occasions pour apporter de l'eau au moulin de la thèse qui se veut à la mode : « Le syndicalisme en crise ».

Mais s'il ne s'agit pas d'affirmer que tout va pour le mieux dans le meilleur des mondes, il faut, pour le moins, relativiser un certain nombre d'éléments et en les replaçant dans le contexte actuel.

Un contexte marqué par les problèmes d'emploi qui subsistent (licenciements, plans sociaux...), une institutionnalisation qui rend légitime les organisations syndicales au travers des votes des salariés plutôt que par le nombre de leurs adhérents, une constitution et une législation françaises qui font que les organisations syndicales négocient et contractualisent pour l'ensemble des salariés (adhérents ou pas, tous bénéficient des résultats de l'action syndicale). Enfin un syndicalisme qui est combattu, y compris par le licenciement, par des patrons, notamment dans les PME, qui ne conçoivent les représentants du personnel que comme une caution ou un porte-voix de la direction.

Un contexte d'ailleurs qui ne concerne pas que les organisa-

tions syndicales de salariés. Personne ne s'émeut du fait que les partis politiques, qui ont pourtant vocation à diriger le pays, aient si peu d'adhérents et en tout cas nettement moins que les organisations syndicales.

Dans ce contexte, que remarque-t-on ?

- un taux de participation aux élections professionnelles d'un niveau élevé et en progression ces dernières années,

- une progression de la CFDT aussi bien aux élections professionnelles que dans le nombre de ses adhérents, progressions qui la placent comme première organisation syndicale en France.

Donc, une CFDT plutôt en bonne santé et qui est en mesure de peser de plus en plus sur les décisions d'où qu'elles viennent.

Poursuivre et amplifier le développement

Les militants veulent des adhérents pour « être plus forts », avoir les moyens d'être indépendants, et posséder un vivier pour leur renouvellement.

De leur côté, les salariés veulent bien adhérer, mais leurs objectifs ne sont pas tout à fait les mêmes. Ils veulent être défendus, recevoir des informations, trouver un lieu de convivialité, avoir la possibilité de participer aux décisions de la section syndicale, bref que leurs problèmes soient pris en charge.

Si nous voulons que la syndicalisation se poursuive et s'amplifie, il faut que les objectifs des uns et des autres concourent. Les militants n'atteindront leur objectif que si, en contrepartie de la cotisation et dans le même temps, ils répondent à l'attente des adhérents.

FORUM NOUVELLES SECTIONS 40 SECTIONS PRÉSENTES : UNE RÉUSSITE

Sur les 150 nouvelles sections syndicales CFDT qui se sont créées dans la métallurgie depuis deux ans, une quarantaine d'entre-elles, venant de douze Unions Mines Métaux ont participé activement au « Forum Nouvelles Sections ».

C'est près de 70 participants, dont la moitié provenait d'entreprises de moins de 200 salariés, qui ont assuré un plein succès à cette journée du 16 mai.

Réunir des militants qui ont créé la CFDT dans des entreprises ou des établissements, leur permettre de s'exprimer, de faire partager leurs expériences, de mettre en valeur leur travail, telles étaient les motivations qui ont présidé à une telle initiative.

Objectifs atteints...

A partir de travaux de commissions, les participants ont expliqué pourquoi ils ont décidé de créer une section syndicale CFDT.

Ils ont également décrit les problèmes qu'ils ont rencontrés et expliqué comment ils ont pu y faire face.

Ils ont exprimé leurs besoins actuels et ont enfin débattu sur l'importance d'avoir de nombreux adhérents.

Ils ont, en dernier lieu, expliqué comment ils s'y prennent

pour faire adhérer les salariés à la CFDT et pour les fidéliser.

Une rencontre avec Robert Bonnard, Secrétaire Général de la FGMM-CFDT, a permis à ces militants de débattre de la politique de la CFDT en général, de celle de la Fédération en particulier.

Enfin, d'autres moments de la journée ont permis à la plupart des participants de découvrir la

Fédération, de rencontrer ses responsables (Secrétaires Nationaux ou Fédéraux, Secrétaires Généraux d'UMM...) et d'avoir un contact direct avec Nicole Notat, Secrétaire Générale de la CFDT.

... et perspectives prometteuses

Une journée riche et importante pour la Fédération qui doit nous permettre de mieux comprendre les problèmes rencontrés par les équipes qui créent des sections syndicales et de proposer des outils pour mieux les aider dans l'avenir.

Enfin, une journée qui nous a permis de démontrer concrètement que la CFDT agit et se développe dans la métallurgie.

Union Mines Métaux	Evolution 1994/1993	Evolution depuis 1988
Alsace	0,42 %	8,87 %
Aquitaine	2,27 %	8,17 %
Auvergne	2,13 %	17,50 %
Bourgogne	4,81 %	15,99 %
Bretagne	-2,85 %	-7,98 %
Centre	9,57 %	20,30 %
Champagne-Ardenne	4,31 %	116,77 %
Franche-Comté	3,90 %	14,77 %
Languedoc-Roussillon	8,35 %	32,72 %
Lorraine	3,19 %	47,12 %
Midi-Pyrénées	5,13 %	19,60 %
Nord - Pas-de-Calais	9,59 %	24,36 %
Basse-Normandie	4,19 %	18,79 %
Haute-Normandie	13,52 %	2,59 %
Loire-Atlantique	0,50 %	-10,32 %
Anjou-Vendée	0,53 %	-9,98 %
Sarthe-Mayenne	1,48 %	9,32 %
Picardie	9,95 %	108,94 %
Poitou-Charentes-Limousin	2,28 %	17,83 %
Provence - Alpes - Côte-d'Azur	6,63 %	7,71 %
Rhône-Isère	5,41 %	-2,25 %
Loire-Yssingelais-Drôme-Ardèche	-0,22 %	0,48 %
Ain - Deux-Savoie	2,49 %	-6,83 %
Ile-de-France (UPSM)	3,54 %	-1,91 %
FGMM	3,77 %	15,54 %



• **Métaleurope à Noyelles-Godault**

Cette usine spécialisée dans la fonderie de plomb, où deux accidents successifs avaient causé la mort de 11 salariés en 1993 (cf. VMM n° 195/3, juillet/août 1994), 35 millions de francs d'investissements pour la construction de nouvelles colonnes de raffinage et autant pour la modernisation de l'atelier, permettent le redémarrage de l'unité.

Ainsi prend fin une période qui avait réduit 965 salariés au chômage partiel un jour par mois.

• **Fonderie Bouhyer à Ancenis**

Un accord sur la préretraite progressive vient d'être signé par la CFDT. La durée du travail des préretraités est fixée à 80 % de la durée moyenne lors de la première année pour atteindre 20 % la dernière.

La rémunération est lissée sur l'intégralité de la période et les départs sont compensés par des embauches sous CDI.

• **Société Thomainfor**

La CFDT de cette filiale de Thomson a conclu un accord d'aménagement du temps de travail ramenant à compter du 1^{er} mai 1995, dans le cadre d'une convention TRILD de 18 mois, la durée du travail hebdomadaire de 38,5 heures à 37 heures. La compensation salariale limite la perte de salaire de 0,6 % à 1,6 % selon le poste.

A l'issue de la période de TRILD, la durée du travail sera maintenue à 37 heures pour pérenniser la sauvegarde de 48 emplois.

USINOR-SACILOR :

De quoi demain sera-t-il fait ?

Le groupe Usinor-Sacilor connaît en même temps deux événements importants pour les salariés :

– *la privatisation du groupe, avec toutes les questions d'avenir industriel qui en découlent,*

– *une négociation sur l'emploi, destinée à compléter les dispositifs de la convention emploi de 1989 et à faire entrer le groupe dans une nouvelle dynamique, alors que la sidérurgie a surtout connu, depuis 20 ans, une succession de plans sociaux ramenant ses effectifs de 160 000 salariés à 40 000 aujourd'hui.*

Les négociations se déroulent à la fois au niveau du GESIM (chambre patronale de la sidérurgie) et du groupe Usinor-Sacilor et portent sur un dispositif de trois mesures successives.

Tout d'abord des mesures garantissant l'emploi et permettant des embauches suffisantes. Puis des mesures complémentaires, liées au strict volontariat, permettant la sauvegarde d'une politique d'emploi novatrice dans les entreprises où les premières mesures s'avèreraient insuffisantes. Enfin en cas de crise, le recours possible à des mesures exceptionnelles comme par exemple des reclassements ou

des mesures d'âge. Ce dispositif successif devra s'appliquer à l'ensemble des sociétés du GESIM et du groupe Usinor-Sacilor.

Pour la CFDT, dont l'objectif est de garantir l'emploi pour tous, le dispositif doit comprendre les mesures suivantes :

- des réductions de temps de travail volontaires, attractives et négociées,
- une maîtrise des heures supplémentaires et de la sous-traitance,
- des perspectives de fin de carrière pour les moins jeunes,
- des mesures de mobilité et de reclassements volontaires,

– des mesures d'âges dans le cas de situations d'emploi difficiles,

– et surtout une politique d'embauche assurant l'avenir des métiers et installations de la sidérurgie en utilisant les RPA (retraits progressifs d'activité).

A l'heure où nous écrivons, la délégation patronale venait, pour la première fois, d'admettre que toutes ces mesures pourraient s'avérer nécessaires.

Une nouvelle réunion était prévue le 30 mai et devrait permettre à la CFDT de juger si des avancées étaient enfin possibles.



SOUSCRIPTION 1995

TOMBOLA GRATUITE - TIRAGE DES GROS LOTS

le billet n° 28 914
le billet n° 66 259
le billet n° 32 731
le billet n° 3 920
le billet n° 52 390

gagne la Peugeot 106
gagne le caméscope
gagne la télévision
gagne la radio cassette laser
gagne le magnétoscope

CONGRÈS DE LA CES : EN MARCHÉ VERS UN CONTRE-POUVOIR SYNDICAL EUROPÉEN

Le Congrès de la Confédération Européenne des Syndicats (CES) qui s'est déroulé à Bruxelles du 9 au 12 mai 1995 a voulu bannir un syndicalisme européen proche du lobbying au profit d'un véritable syndicalisme afin que la confédération européenne devienne un réel contre-pouvoir négociant avec le patronat et les instances européennes et sachant se battre quand c'est nécessaire. L'Europe que veulent les organisations syndicales affiliées est à ce prix.

Forte de ses 46,5 millions d'adhérents, son Secrétaire Général, Emilio Gabaglio a plaidé pour que la CES de-

viennne un contre-pouvoir syndical à la hauteur du nouveau pouvoir économique, industriel, financier et même politique des Institutions Européennes. En effet, comme les patronats, les affaires, les entreprises deviennent de plus en plus transnationales, les lieux de décisions se déplacent vers des instances européennes supranationales. Pour Emilio Gabaglio, si l'influence de la CES s'est accrue au cours de ces dernières années, beaucoup de chemin reste à parcourir en terme de « conquêtes sociales ». L'accord signé en octobre 1991, avec l'Union des fédérations d'industries des employeurs et le Centre des entreprises



Photo: Ch. AVRIL

Emilio GABAGLIO, secrétaire général de la CES

publiques ouvre la voie à la négociation collective au niveau européen.

L'emploi au cœur des orientations de la CES

En effet, la CES considère que l'emploi doit, d'urgence, revenir au centre des politiques européennes. Pour elle, il faut mettre en œuvre des politiques plus actives et plus volontaristes pour transformer la reprise économique en cours, essentiellement tirée par les exportations vers une véritable croissance solide,

tout en développant parallèlement une politique active de l'emploi axée sur la réduction du temps de travail.

Le Congrès a reconfirmé que l'objectif des 35 heures reste valable tout en laissant la voie ouverte à d'autres formules plus ambitieuses comme la préretraite progressive, la semaine de quatre jours et les 32 heures.

Il a demandé que le temps partiel soit choisi et volontaire et qu'il fasse l'objet d'accords collectifs garantissant l'égalité de traitement en matière d'emploi et de garanties sociales.

COMITÉ CENTRAL DE LA FIOM

La fédération internationale des organisations de la métallurgie tenait cette année la réunion de son comité central à Vancouver sur la côte ouest du Canada. L'ensemble des organisations affiliées, c'est-à-dire quelque 165 syndicats de 82 pays au monde regroupant plus de 18 millions de métallurgistes a assisté aux deux journées de travaux du comité.

La FIOM avait choisi cette année le thème « Les syndicats et l'action politique » pour alimenter le débat principal de la réunion.

Plusieurs anciens dirigeants syndicaux – occupant aujourd'hui des fonctions politiques, qu'ils soient d'Afrique du Sud, du Brésil, de Suède ou d'Italie se sont succédés à la tribune pour faire part de leurs expériences et de leurs analyses sur la nécessité de relations qui

en garantissant l'indépendance et l'autonomie du mouvement syndical à l'égard des politiques peuvent permettre en conjuguant les efforts et en y associant l'ensemble du mouvement social d'influencer les politiques conduites par les gouvernements. Dans la salle, marqués évidemment par l'histoire ou la culture de leur propre pays, les délégués ont tour à tour manifesté de l'amertume ou tiré des enseignements positifs de leurs expériences.

L'intervention de la FGMM

Robert Bonnard a, quant à lui, en s'inscrivant dans le cas français, cherché à tirer les enseignements des rapports de la CFDT au politique, notamment à l'épreuve de la gauche au pouvoir. La grande leçon à retenir est sans doute que dans cette période il y a eu pour le parti so-

cialiste confusion des fonctions dans la mesure où celui-ci s'est largement substitué aux corps intermédiaires dans leurs fonctions de représentation et d'organes constitutifs de la démocratie, alors que par ailleurs dans les domaines relevant de son entière responsabilité, il n'a notamment pas su utiliser le levier législatif de la fiscalité pour organiser plus de justice sociale. Sans se résoudre à une forme d'apolitisme qui consisterait à dire que la gauche et la droite, c'est pareil, il y a lieu aujourd'hui de rechercher de nouvelles formes de coopération politique mais qui nécessitent de distinguer ce qui relève du politique, comme l'accès au pouvoir, de ce qui relève de l'exercice des fonctions respectives du syndicat et du parti dans cette confrontation.

Au-delà de ce débat intéressant dans lequel la FIOM devra pui-

ser matière pour à l'avenir rechercher les conditions d'une confrontation syndicats-politiques au niveau international, le secrétaire général Marcello Malentacchi, a présenté un rapport d'activité sur l'année écoulée, activité guidée par les dispositions du programme d'action de la FIOM.

Les préparatifs du prochain congrès de la FIOM en 1997 ont été entamés avec la constitution de quatre groupes de travail, syndiquer les non-syndiqués, globalisation et internationalisation de l'économie, les droits des travailleurs et la solidarité internationale.

Le comité central de Vancouver aura donc été l'occasion de voir notre organisation internationale en réflexion mais aussi en mouvement dans le monde et qui continue à accueillir de nouveaux affiliés au nord, à l'est comme au sud.

RÉSULTATS D'ÉLECTIONS

■ UMM AQUITAINE

**Sextant Avionique
Le Haillan : élections DP
et CE 1995**

Avec 61,5 % des suffrages exprimés et une progression moyenne de 6,3 points et dans tous les collèges, la CFDT obtient quatre élus titulaires, en en prenant un à la CGC et devient majoritaire au CE. Aux élections DP, elle totalise 62,8 % des suffrages exprimés et obtient cinq sièges de titulaires sur les huit à pourvoir.

■ UMM LANGUEDOC- ROUSSILLON

**IBM Montpellier :
élections DP et CE 1995**

Aux élections CE, la CFDT alliée à la CGC obtient 55,37 % des suffrages exprimés soit une progression de plus de 7 points sur les résultats précédents de l'alliance. Aux élections DP, la CFDT seule, atteint 41 % des suffrages exprimés, en augmentant son score de plus de 13 points et en progressant par rapport à tous les syndicats présents sur le site.

■ UMM ANJOU-VENDÉE

**Ere à Longue :
élections DP 1995**

Avec 20 voix sur 34 inscrits et votants, la CFDT seul syndicat participant aux élections, réalise le carton plein en faisant élire un délégué au personnel titulaire et un suppléant.

■ UMM RHONE-ISÈRE

**Bosch Vénissieux :
élections DP et CE 1995**

Lors des élections CE, la CFDT progresse de 11,5 points au premier collège pour atteindre 61,2 % et de 1,5 % au second pour atteindre 84,1 % des suffrages exprimés. Cette progression se fait au détriment de la CGT. Avec 4 sièges de titulaires (+ 1), la CFDT dispose d'une majorité absolue au CE. Lors des élections DP qui ont suivi, la CFDT confirme sa progression en augmentant son score précédent de 5 points et en totalisant plus de 59 % des suffrages exprimés du premier collège. Dans le second, elle réalise le plein des voix, la CGT ne présentant pas de candidat. A noter un taux de participation exceptionnel puisqu'il atteint 90 % des électeurs inscrits.

Informations diverses

Accords chez Bertrand Faure

Après la fusion-absorption de cinq sociétés au sein du Groupe Bertrand Faure France, la direction et les cinq syndicats du nouveau groupe ont signé deux accords harmonisant des régimes de protection sociale disparates. En matière de retraites complémentaires quatre niveaux sont distingués en fonction des coefficients hiérarchiques. Pour l'ARCCO, la cotisation est répartie 60 % pour la part patronale et 40 % pour la part salariale, pour l'AGIRC la part patronale passe à 62,5 %, la part salariale descend à 37,5 %. Pour la prévoyance les principes retenus par l'accord sont de garantir une protection sociale "suffisante", offrant un meilleur rapport cotisations-prestations, des possibilités de choix et une responsabilisation des assurés. Le personnel dispose de trois mois pour effectuer un choix valable trois ans.

SOLLAC : conversion des administratifs

Début avril, les syndicats de cette société sidérurgique comptant environ 20 000 salariés, ont négocié, dans un avenant à l'accord "gestion-emploi" les modalités de conversion de certains membres du personnel administratif vers des emplois d'opérateurs de production. Cette opération de reconversion concerne, pour les dix-huit mois à venir, plus spécifiquement les trois sites de Florange, Dunkerque et Montataire. Dans un premier temps, soixante salariés volontaires vont bénéficier d'une formation intégrée sur leur nouveau poste de travail. Ils disposeront de garanties, parmi lesquelles la proposition de plusieurs postes et le droit à l'échec.

Renault VI : l'embauche, une nécessité

Renault VI sort affaibli des plans de réduction d'effectifs qui se

sont succédés ces dernières années. Aujourd'hui, alors que le carnet de commandes a progressé de plus de 50 % sur un an, l'entreprise a du mal à répondre à la demande. De plus les prévisions de marché pour 1995 sont bonnes, un nouveau cycle de croissance de quatre ans semble débuter. La reprise est là, mais la direction de Renault VI reste hésitante et continue à réaliser des économies sur les frais de personnel. Le 11 mai, elle annonce pourtant pour l'année 1995, 635 embauches en contrat à durée indéterminée. Pour la CFDT, ces embauches, si elles constituent une avancée, sont nettement en deçà des besoins de l'entreprise où le niveau de précarité reste anormalement élevé avec 550 CDD et 1 227 intérimaires.

Une première réunion sur l'emploi aura lieu début juillet et la CFDT entend bien y négocier le renouvellement de la pyramide des âges, la réduction du temps de travail et des heures supplémentaires.

CFDT Marcoule négociations salariales et emploi

L'Inter CFDT Cogéma s'est mise d'accord sur un cahier de revendications qui prend en compte le problème salarial mais aussi un volet emploi.

Elle demande une augmentation générale de 500 F pour tous, ce qui représente 3 % de la rémunération moyenne et propose à l'entreprise de verser 500 F par mois et par salarié sur un plan épargne emploi destiné à financer une réduction significative du temps de travail à partir de 1998, date à laquelle certains établissements de l'entreprise connaîtront des problèmes d'emploi. Dans le même temps la CFDT revendique la récupération des heures supplémentaires, la mise en place de prétraitements progressifs à partir de 55 ans, un accord sur des garanties collectives permettant aux salariés de choisir un travail à temps partiel.

PRIVATISATION D'USINOR-SACILOR LA FGMM-CFDT N'A AUCUNE RAISON D'ÊTRE POUR

A l'annonce de la privatisation d'Usinor-Sacilor, la FGMM-CFDT ne peut qu'exprimer à nouveau les positions dont elle a fait part au Premier ministre dans un courrier qu'elle lui a adressé le 23 mai.

A savoir que l'on ne peut se satisfaire que la poursuite du processus de dénationalisations soit inscrite dans la seule optique de la réduction de l'endettement de l'Etat, alors que sont posées les questions de son rôle dans la définition de la politique industrielle.

Les nationalisations sont un moyen pour cela. Il en existe d'autres qui doivent permettre à l'Etat de conduire une action indispensable en matière de recherche, de soutien à des secteurs stratégiques, d'alliances industrielles, de structuration des P.M.E., d'aménagement du territoire...

L'annonce par le gouvernement de la privatisation d'Usinor-Sacilor ne s'accompagne d'aucune garantie d'utilisation du produit de cette dénationalisation dans ce sens.

En l'absence d'engagements préalables tant sur les terrains industriel, économique que social, la FGMM-CFDT n'a aucune raison d'être pour la privatisation d'Usinor-Sacilor.

La FGMM-CFDT prend acte des déclarations du président d'Usinor-Sacilor qui devront se traduire dans les résultats des négociations à poursuivre.