

S

sommaire

• Actions :
Salaires : offensifs
et cohérents
Renault V.I. :
emploi II-III

• Assemblée générale
des syndicats IV-V

• Bref VI
• FIOM :
5^e conférence
mondiale VII

• Informations
diverses VIII



MINEURS ET
MÉTALLURGISTES

MARS 1995

Un nouveau souffle

Un congrès est l'occasion de faire un retour sur l'activité passée depuis le précédent et d'élire des responsables chargés de conduire l'organisation jusqu'au prochain dans le respect des orientations et des objectifs adoptés.

Le congrès confédéral qui se tiendra du 21 au 24 mars à Montpellier n'échappera pas à cette règle sans doute formelle mais garante de démocratie.

Les orientations et les objectifs consécutifs à l'analyse de la situation générale et soumis au débat permettent d'ores et déjà d'identifier ce que sera la fonction de la CFDT dans la société française pour les prochaines années et de repérer les grands axes de son action.

Répondre aux aspirations des salariés au profit d'une conception de la société fondée sur les valeurs dont elle se réclame, c'est dans l'absolu la fonction de la CFDT.

Dans une société qui dans le même temps accroît ses richesses de 25 % et double son nombre de chômeurs, cette fonction prend un relief particulier. Elle nécessite dans un premier temps de faire un diagnostic juste pour élaborer des objectifs en rapport avec la réalité. Elle suppose ensuite d'identifier les acteurs et leur rôle pour cibler des lieux de traitement conformes à la nature des problèmes.

Elle conduit enfin à la définition d'une stratégie adaptée à nos ambitions.

Sur ces différents aspects, les textes préparatoires au congrès offrent de nouvelles perspectives.

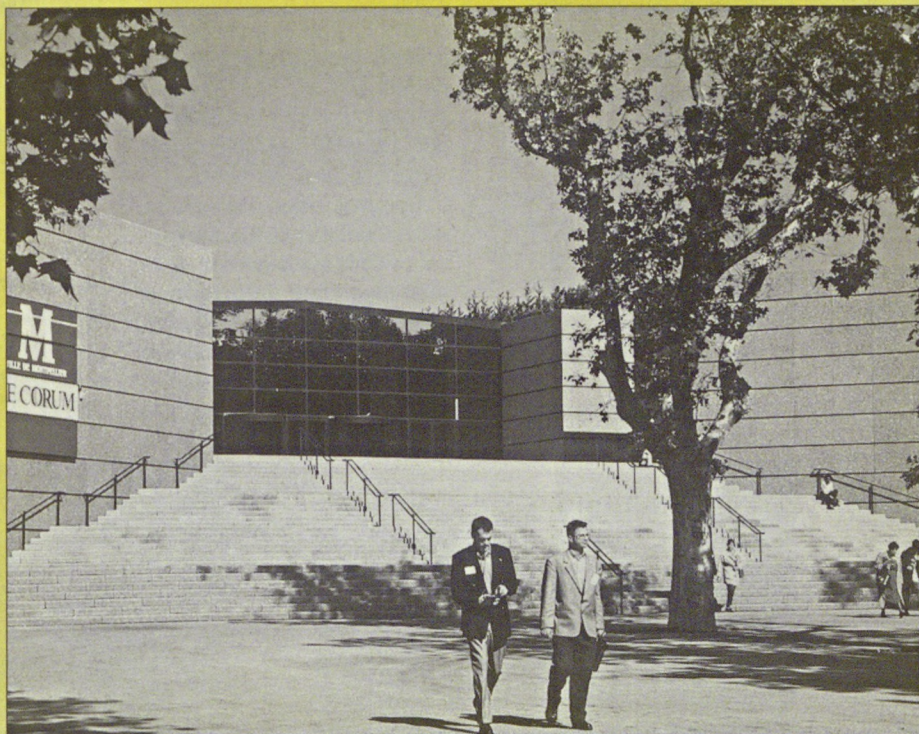
Les objectifs revendicatifs relatifs à la réduction du temps de travail, à l'insertion des jeunes, au développement d'emplois en réponse aux nouveaux besoins, à l'amélioration de la qualité de la vie au travail et à la protection sociale sont en conformité avec les défis à relever.

Le travail déjà réalisé sur la nécessaire rénovation des relations sociales qui témoigne du choix d'un contractuel générateur de cohésion, placé sur le terrain de la confrontation, nécessitera la poursuite d'une réflexion sur les rapports au politique et à l'Etat.

La stratégie de mise en mouvement des forces

sociales conditionnée par ce choix conduit naturellement à accentuer les efforts engagés sur le terrain d'une pratique syndicale plus participative et d'une représentativité conforme au syndicalisme d'adhérents que nous revendiquons.

C'est donc tout cela qui est en jeu au congrès de Montpellier. Un souffle indispensable. Un parti pris, celui de la solidarité.



SALAIRES : OFFENSIFS ET COHÉRENTS

Comme à chaque "reprise" économique, le débat syndical et les conflits sociaux portant sur les salaires sont en recrudescence : Alstom, Ampa-France, Cepem... D'autant plus qu'au cours de la dernière période et encore aujourd'hui, la pression sur les salariés est extrêmement forte :

- après l'austérité et la généralisation d'une politique d'individualisation des salaires dans les années 1980, la période 1988/1990 avait été plus faste mais de courte durée avec le retour des difficultés économiques,
- depuis plusieurs années, il n'est pas rare de voir carrément un blocage des augmentations de salaire, si ce n'est des baisses de rémunération dans le cadre d'accords défensifs pour éviter des licenciements,
- en même temps l'augmentation des cotisations sociales d'une part, le recours important fréquent au chômage partiel d'autre part, conduisent parfois à une diminution du salaire net.

Une reprise suivie d'une menace de licenciement qui s'estompe, d'heures supplémentaires et d'emplois précaires qui réapparaissent en masse, d'une surcharge brutale sur des effectifs étiés, dont les conséquences sont lourdes sur une organisation du travail souvent inadaptée et avec des jeunes diplômés, embauchés lors de la reprise de 1987/1989, qui manquent de perspective d'évolution de

carrière, le tout sur fond "d'affaires"... le mélange est vite explosif et selon un phénomène bien connu, les salariés expriment d'abord en terme de revendication salariale, une inquiétude et un mécontentement aux causes beaucoup plus profondes et plus larges. Comme pour échapper au débat de fonds sur l'emploi, l'organisation du travail et la plus juste répartition des richesses, le patronat trouvera une fois de plus une réponse libérale :

- dans les circonstances, lâcher du lest, sous forme de primes ponctuelles ou d'intéressement,
- par la même occasion, accroître ainsi la part variable de la masse salariale.

Accompagnée de recommandations patronales du CNPF ou de l'UIMM en ce sens ; exploitant la lettre de cadrage

du gouvernement sur les salaires de la fonction publique, renforcée par le traitement médiatique de quelques conflits phares, cette stratégie voudrait nous enfermer dans ce dilemme : **choisir entre emploi et salaire.**

Dans ce contexte et pour les négociations salariales 1995, la FGMM/CFDT rappelle ses objectifs qui s'inscrivent dans une toute autre logique de répartition des richesses produites qui sont favorables à l'emploi :

- dans l'entreprise, obtenir une politique globale intégrant :
 - une évolution garantie des salaires à travers des mesures collectives en lien avec le pouvoir d'achat, notamment par la mise en œuvre du salaire en deux éléments,
 - une évolution du salaire individuel par la reconnaissance de la qualification, prenant en compte formation et expérience professionnelle, dans le cadre d'une évolution de carrière reconnue par la classification,

– une progression collective des salaires par des mesures liées aux résultats de l'entreprise,

• au niveau des conventions collectives, obtenir des niveaux de minima proches des réels et supérieurs au SMIC dès le premier coefficient,

• au niveau de la branche, obtenir des garanties collectives pour des RTT diversifiées faisant appel à des financements publics solidaires, jouant ainsi sur l'ensemble des revenus et pas seulement ceux du travail.

Etre offensifs, c'est populariser avec constance ces objectifs, mobiliser autour d'eux, s'impliquer dans les conflits et les négociations en ce sens.

Etre cohérent, c'est avancer des revendications qui répondent à l'ensemble des problèmes des salariés et qui ne se pénalisent pas les unes les autres.

Etre offensifs et cohérents, c'est le choix de la FGMM-CFDT !

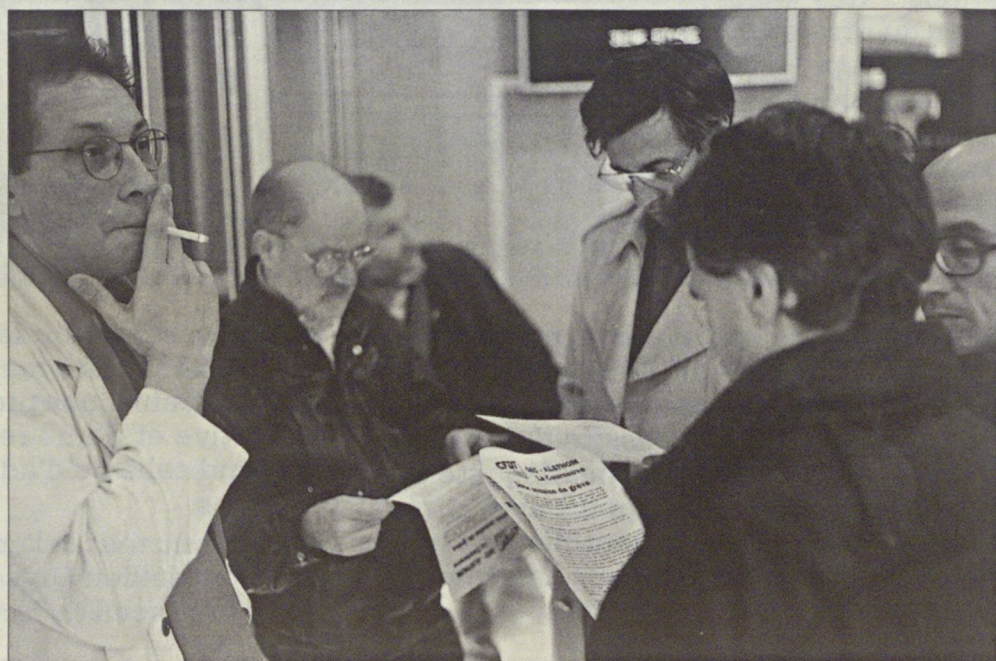


PHOTO CH. AVRIL



RENAULT V.I. : EMPLOI STABLE CONTRE EMPLOI PRÉCAIRE

La CFDT de l'établissement de Renault V.I. de Vénissieux, 4 300 salariés, a engagé une procédure prud'homale afin d'obtenir la requalification des salariés intérimaires en contrats à durée indéterminée.

Afin d'ajuster les effectifs aux cycles économiques et aux aléas du marché camion, la direction de RVI emploie sur le site de Vénissieux, 500 travailleurs intérimaires, qui occupent jusqu'à 35% des emplois directs dans certains ateliers. La procédure intentée s'appuie sur une expertise économique décidée par le CE portant sur la validité des arguments économiques justifiant l'emploi précaire tous azimuts. En quelques mois, l'emploi précaire et les heures supplémentaires se sont développés sur une grande échelle dans le groupe RVI. Reprise durable ou surcroît d'activité, sous effectif et productivité ou nécessité d'embauche, emploi stable ou emploi précaire, la justice pourra-t-elle se déterminer sur tous ces éléments. A la première audience aux Prud'hommes, les avocats de RVI ont exhibé 299 attestations d'intérimaires se désolidarisant de la procé-

sure intentée en leur nom par les syndicats CFDT et CGT de Vénissieux. Malgré le souhait de la direction d'obtenir une réponse immédiate, les avocats des syndicats ont obtenu le renvoi devant un juge départiteur et envisagent une nouvelle action sur "les pressions et l'atteinte aux libertés".

USINOR-SACILOR : PAS DE LICENCIEMENT

Alors que la sidérurgie connaît depuis plusieurs mois une très nette amélioration de son niveau d'activité, du redressement des résultats, Usinor-Sacilor prévoit la suppression de 2 000 postes de travail en 1995.

Démonstration, s'il le fallait, que la reprise économique n'efface pas les évolutions structurelles des entreprises et qu'elle ne permettra pas à elle seule une réponse efficace au problème de l'emploi.

Au sein d'Usinor-Sacilor, ces suppressions de postes connues depuis longtemps devraient se traduire par le maintien dans le groupe de tous les salariés concernés (hors mesures d'âge) et donc l'absence de licenciement sec. En effet, les accords collectifs conclus en 1990 (convention emploi) et

en 1994, sous l'impulsion de la CFDT, permettent la mise en œuvre de toute une série de dispositifs favorisant des réductions du temps de travail.

Si les dispositifs de réduction progressive d'activité, dont la mise en œuvre est soumise à l'accord des Pouvoirs Publics, jouent à plein,

un nombre significatif d'embauches de jeunes serait réalisé en 1995.

La FGMM-CFDT réaffirme que les réductions du temps de travail massives et diversifiées, négociées au niveau de l'ensemble de la métallurgie, sont plus que jamais des solutions adaptées à la situation de l'emploi.

BRANCHE R.M.A.T.P. :

Salaires minima applicables au 1^{er} janvier 1995 sur la base de 39 heures par semaine.

COEFF.	SALAIRES	COEFF.	SALAIRES
150	6 069	295	8 276
160	6 119	315	8 708
170	6 169	340	9 325
180	6 219	365	9 915
195	6 390	410	10 928
215	6 721	450	11 892
225	6 897	500	13 048
245	7 281	600	15 389
260	7 546	700	17 848
275	7 811	800	20 045



ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DES SYNDICATS

BIERVILLE 8 ET 9 DÉCEMBRE 1994

Près de 200 militant(e)s des mines et de la métallurgie se sont retrouvés à Bierville pour participer à l'assemblée générale de la FGMM, 26 syndicats sont intervenus dans le débat sur l'action revendicative et 2 sur la charte informatique en pourcentage. Plus de participant, plus d'interventions, l'intérêt manifesté pour l'assemblée générale des syndicats est bon signe et atteste de la vitalité de la Fédération.

L'A.G. a débuté par la présentation par Marie-Annick Garaud du débat d'action revendicative. Après une analyse de la situation de l'emploi et de ses consé-

quences, elle a rappelé la politique de la FGMM répondant aux enjeux pour notre société. "L'enjeu est donc bien pour nous d'obtenir des réductions du temps de travail (RTT) de grande ampleur et qui répondent aux aspirations des salariés afin que les RTT aient un véritable impact sur l'emploi. Pour cela, il faut obtenir des garanties collectives pour chaque RTT afin de les rendre attractives et pour que les salariés puissent se déterminer en toute connaissance. Cette obligation nous impose de sortir de l'entreprise et c'est pourquoi nous avons stratégiquement fait le choix de la branche afin d'obtenir un accord national sur l'emploi applicable dans toutes les entreprises".

Elle a rappelé ensuite les revendications concernant la durée du travail, les réductions collectives du temps de travail

en cas d'aménagement, le crédit individuel de temps disponible, les heures supplémentaires et le forfait. Après avoir souligné l'importance de l'accord du 8 novembre sur la formation professionnelle, Marie-Annick s'est arrêté quelque temps sur les conflits qui ont eu lieu ces derniers mois et sur l'arbitrage emploi/salaire. Elle a conclu son intervention en illustrant par des exemples notre politique et notre stratégie d'action fédérale.

26 militants sont intervenus au nom de leurs syndicats

"Plus d'interventions dans le débat d'action revendicative. Un débat sans complaisance. Voilà qui témoigne d'une réelle vitalité de la fédération. C'est déjà positif" note Robert

Bonnand dans le début de sa réponse aux interventions des syndicats, revenant ensuite sur quelques points importants comme la syndicalisation, les dénationalisations, la place de la fédération dans les conflits de cette fin d'année avant d'aborder la politique fédérale sur l'emploi.

"Autre priorité de la FGMM, avec l'emploi, la syndicalisation est de mieux en mieux prise en charge et les résultats sont pour certains impressionnants. La FGMM va, pour la 6^e fois consécutive progresser en 1994. C'est le résultat d'un travail de terrain qu'il ne faut pas relâcher, mais au contraire amplifier et étendre à l'ensemble de nos structures."

La politique fédérale sur l'emploi

Robert Bonnand s'est d'abord félicité que "la quasi-totalité des intervenants aient marqué leur accord avec l'analyse de la situation générale, avec la priorité Emploi et avec la stratégie fédérale, ce qui apparaît un acquis considérable et témoigne du chemin parcouru. La détermination de la stratégie, des objectifs et de l'action au regard de la fonction d'une organisation syndicale comme la nôtre dans la société d'aujourd'hui constitue le sens profond du Devoir d'ingénierie." Il a réaffirmé que "nous sommes devant un problème de répartition de l'activité, mais aussi devant un problème de répartition de la richesse, un problème de société. En tant qu'acteur social, notre levier essentiel, c'est celui de la réduction du temps de travail. Notre fonction d'organisation syndicale fédérée et confédérée, c'est de défendre les intérêts des salariés au profit de notre conception de la société.



C'est faire en sorte que la satisfaction des aspirations des salariés en matière de durée du travail participe à l'amélioration de la situation de l'emploi. Nous avons donc pour fonction d'obtenir des garanties collectives qui répondent aux aspirations à des réductions du temps de travail souhaitées par les salariés et efficaces pour l'emploi.

"Nous devons également rompre avec une conception uniforme de la réduction du temps de travail. Par les contraintes qu'elle induit en matière de salaires et d'organisation du travail, elle est souvent vécue comme quelque chose de pénalisant. Cela ne veut pas dire que nous renoncions aux réductions collectives du temps de travail".

Une future conquête sociale

« Il faut instituer ou instaurer des dispositifs qui ne soient pas soumis au bon vouloir des uns et des autres. Le Crédit Individuel de Temps Disponible qui matérialise différentes formes de réduction du temps de travail est non seulement une future conquête sociale pour une nouvelle gestion du temps,

mais également un outil de redistribution des moyens déjà existants mais aussi de nouveaux moyens en provenance notamment d'une nécessaire refonte de la fiscalité. Pour que cet outil concerne l'ensemble de notre champ, nous avons fait stratégiquement le choix de le négocier au niveau de la branche professionnelle. Dans la période électorale qui s'ouvre, la CFDT a tout à gagner à exprimer clairement ses exigences tant il est vrai que les problèmes de redistribution tels que nous les posons relèvent en grande partie du domaine politique. Saurons nous concilier au niveau confédéral un rapport de force vis-à-vis du patronat pour obtenir de nouvelles garanties favorisant l'emploi et des exigences vis-à-vis des politiques pour en faciliter la mise en œuvre ».

« L'expression des syndicats fait mesurer les avancées mais aussi les difficultés des équipes à conduire une action efficace sur notre priorité emploi (...). Après cette Assemblée Générale, le Bureau Fédéral devra remettre l'ouvrage sur le métier. Le débat de la session de janvier portera principalement sur la stratégie d'action ».

DÉBAT SUR LA MIXITÉ

Après avoir souligné qu'organiser un débat sur la mixité lors de cette Assemblée Générale marquait l'importance que la Fédération accordait à cette question, Marie-Annick a défini l'objectif du travail de commissions qui est de bien mesurer les acquis, d'analyser les difficultés afin de progresser.

Après avoir rappelé que pour la FGMM le thème de l'égalité professionnelle devait faire partie intégrante de notre politique revendicative en tant qu'action portée par l'ensemble des militants et l'adoption en 1992 d'une charge mixité, Marie-Annick souligne que notre plus grand problème concerne l'accès des femmes à des postes de responsabilité. Ce problème est un problème de société qui doit être pris en charge par l'ensemble de l'organisation.

Un débat en commissions positif et sérieux a suivi cette présentation démontrant que la mixité restait une ambition pour la Fédération. Un constat : s'il n'y a pas une volonté politique au niveau des sections, des syndicats, toutes mesures prises au niveau fédéral comme au niveau des UMM ne seront pas suivies d'effets. L'intégration du thème égalité professionnelle dans notre politique revendicative ne nous a pas permis d'avancer suffisamment vers une organisation représentative des femmes. Un objectif : le lancement par la Confédération d'un grand débat dans l'organisation pour bien appréhender l'évolution de la place des femmes dans le travail et dans la société. A nous de nous y inscrire.

DÉBAT SUR LES MANDATS CENTRAUX ET LA CHARTE INFORMATIQUE EN POURCENTAGE

Après avoir rappelé le pourquoi de la charte des militants mandatés par la Fédération dû principalement aux évolutions liées à la mise en place des Comités d'entreprise européens, Georges Braud a présenté la charte informatique en pourcentage.

La nouvelle charte des mandats devra créer le droit, traduire la pratique et l'orienter, préciser les "acquis" personnels pour pouvoir porter un mandat central et prendre en compte la nécessaire solidarité des moyens et la circulation de l'information entre les Inters, les syndicats et les UMM.

Concernant la charte informatique en pourcentage et après un rappel des changements qu'elle induit, Georges souligne qu'elle représente une avancée allant dans le sens de l'intérêt de l'ensemble des syndicats et de la FGMM. Il conclut en indiquant que cette charte bousculera sans doute les habitudes et informe l'Assemblée générale de l'élection au prochain congrès confédéral, d'une commission composée principalement de représentants des syndicats, qui aura pour mission de veiller à la bonne utilisation de la charte informatique en pourcentage.

Elections complémentaires au Bureau fédéral

Nombre de mandats retirés :	38 834	
Abstentions	487	
Mandats exprimés	38 337	
Ont obtenu et sont élus :		
Joël Boitout	35 989	93,87%
Fanch Gourvil	38 337	100,00%
François Honoré	37 972	99,04%
Jean-Pierre Laurensen	34 541	99,09%
Christiane Perret	37 945	98,97%
Mario Steri	33 874	88,35%

• Pour les salariés de Leau à Héry : compétitivité rime avec licenciements

Un changement de politique industrielle favorisant les coûts de production inférieurs à un savoir-faire vieux d'un siècle, alarme les trente salariés de l'entreprise « Leau ventilateurs » d'Héry dans l'Yonne qui craignent qu'on ne les sacrifie sur l'autel de la compétitivité. Rachetée par une entreprise allemande, filiale du groupe Deutsche Babcock, celle-ci annonce aux délégués du personnel de Leau, l'arrêt pur et simple de la chaudronnerie, la mécanique et la fabrication. Une amputation d'importance qui pourrait conduire au licenciement de la moitié du personnel. Les militants CFDT s'activent pour conserver l'emploi.

• Chausson : la CFDT se mobilise pour l'avenir de tous les salariés y compris ceux de Creil

La nouvelle offre de Renault de location-gérance de l'établissement de Gennevilliers, ne satisfait pas la CFDT Chausson, car elle ne représente qu'un sursis qui ne rassure en rien les travailleurs sur leur avenir. Pour Bernard Masséra, secrétaire CFDT du CCE cette nouvelle proposition conduit comme l'ancienne à la liquidation de Creil et demande « un engagement définitif de Renault pour qu'aucun salarié de Chausson ne soit au chômage ». Une manifestation des salariés de Chausson a eu lieu le 11 janvier devant l'Assemblée Nationale où une délégation de l'intersyndicale a été reçue. Le CCE a été reçu le 20 janvier au ministère de l'Industrie pour obtenir un plan industriel offrant des garanties équivalentes à celles obtenues par Charbonnages de France.

Salut JACQUES

Elu Secrétaire National par le Bureau Fédéral de Mai 1985, Jacques Dezeure a quitté la Fédération fin 1994 à l'issue de son mandat. Il a maintenant rejoint Charbonnages de France comme chargé de mission auprès du Directeur des Affaires Internationales. Il est également élu Administrateur Salarié.

Mineur de charbon, Jacques est entré aux Houillères de Lorraine en 1963 en qualité d'Agent de Maîtrise Electromécanicien et il a exercé son activité professionnelle « au fond ».

Sur le plan syndical, il a eu de nombreuses responsabilités tant au niveau du syndicat des mineurs de Lorraine que de la Fédération des Mineurs devenue en 1984 Union Fédérale des Mines. Il a notamment été responsable des ETAM, animateur CFDT des négociations sur la formation professionnelle conti-

nue, la réduction du temps de travail, les salaires, les classifications, et a été membre de la Commission de Formation Professionnelle de Charbonnages de France.

Elu membre du Bureau Fédéral à l'Assemblée Générale d'Avril 1985, puis Secrétaire National par le Bureau Fédéral de Mai 1985, Jacques a mis son expérience syndicale acquise sur le terrain, au service de la Fédération. Il est ainsi devenu un spécialiste en matière de formation professionnelle, de la gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications, ou encore de politique salariale. Il a d'ailleurs eu le plaisir de terminer son mandat par la négociation et la signature avec l'UIMM de l'important accord de branche du 8 novembre 1994 sur la formation professionnelle.

Dans ses nouvelles fonctions, Jacques travaille actuellement pour Charbonnages de France à une évaluation de la recherche au



Photo : Ch. AVRIL

sein de la CECA (Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier) et sur des projets de collaboration avec les pays d'Europe Centrale et Orientale, concernant notamment la conversion des mineurs polonais.

Amateur de bonne cuisine, nous souhaitons que sa charge de travail lui laissera un peu de temps pour se remettre au vélo et goûter aux plaisirs de la musique...

Bienvenue DOMINIQUE

Dominique Gillier a été élu Secrétaire National par le Bureau Fédéral de juin 1994 et vient de prendre ses fonctions.

Né en 1954 à Rive-de-Gier dans la Loire, Dominique a travaillé comme ajusteur au service entretien de Creusot-Loire industrie Châteauneuf pendant 18 ans.

Adhérent à la CFDT, le 1^{er} janvier 1977, il a assumé différentes responsabilités militantes dès mai 1977 comme Délégué du Personnel, Délégué Syndical membre du CE. Secrétaire de sa section en 1978, puis de son syndicat en 1979, il devient en 1978 membre du Conseil puis du bureau de l'Union Régionale des Syndicats de la Métallurgie de Loire, Haute-Loire Lozère. Membre de l'Inter Creusot Loire, il sera confronté au dépôt de bilan

de son entreprise. Il est également secrétaire adjoint de l'Union Locale de Rive de Gier en 1978.

Fin 1987, Dominique succède à Robert Bonnard comme Secrétaire Général permanent de l'Union Mines Métaux (qui deviendra UMM Loire-Yssingelais Drôme-Ardèche). Il est également élu membre du Bureau Fédéral.

Dans ses tâches de Secrétaire National, Dominique a notamment la responsabilité de la réflexion et de la mise en œuvre de la politique fédérale, sur l'emploi, sous l'angle de la gestion prévisionnelle (formation, qualification, rémunération), sur la politique salariale, et sur le type de développement (aspects énergétiques, environnement, risques industriels). Il assure le suivi de l'Union Fédérale des Syndicats



Photo : Ch. AVRIL

du Nucléaire, de l'Union Fédérale Cadres et des branches Ferroviaire, Nucléaire et Construction Electrique. Fin gastronome et amateur de bon vin, Dominique aime beaucoup faire la cuisine. Gageons que celle de Paris ne lui fera pas perdre la saveur de son accent stéphanois.

FIOM : 5^e CONFÉRENCE MONDIALE des industries électriques et électroniques

Bangkok 15-17 novembre 1994

La 5^e conférence mondiale des industries électriques et électroniques de la F.I.O.M. s'est tenue du 15 au 17 novembre dernier à Bangkok en présence de 150 délégués issus de 36 pays.

La FGMM était représentée par Christian Guille secrétaire national et Serge Bourget responsable de l'équipe d'animation de la branche électronique/informatique.

Au cours de ces journées, les participants ont débattu principalement sur 3 thèmes.

1) Promotion de la syndicalisation et des droits syndicaux dans l'industrie électrique et électronique.

Plusieurs participants ont présenté la situation syndicale dans leur pays. Si pour certains pays, la répression syndicale est connue (Malaisie par exemple), les congressistes ont pu se rendre compte qu'elle existait aussi dans de grands pays démocratiques comme les U.S.A.

La politique sociale des multinationales dans les pays à bas coût de main-d'œuvre a également été dénoncée.

2) Mondialisation de l'industrie électrique et électronique et dimension sociale.

Pour illustrer ce point, une présentation de la politique industrielle de N.E.C. Technologie a été faite par son Directeur.

Un débat a ensuite eu lieu d'où il est ressorti qu'une clause sociale dans le commerce mondial des produits électriques et électroniques était indispensable.

Renforcement des conseils mondiaux d'entreprise de la F.I.O.M. dans l'industrie électrique et électronique.

Ce point a donné lieu à une table ronde à laquelle participait Serge Bourget. Il a présenté l'expérience du comité européen de Thomson Consumer Electronics créée en 1985.

A l'issue de ce congrès, les délégués ont adopté des conclusions reprenant l'essentiel des orientations dégagées dans le débat. Notamment la promotion de la syndicalisation, le renforcement des syn-



La délégation française.



A la tribune de la conférence, Serge Bourget, premier à gauche.

dicats de la métallurgie et des comités mondiaux de la F.I.O.M., mais aussi la prise

en charge des problèmes d'emploi, de qualification et de conditions de travail.

SOUSCRIPTION 1995

*Participez
à la souscription
et gagnez
une Peugeot 106*



RÉSULTATS D'ÉLECTIONS

■ UMM PACAC

Eurocopter Marignagne : élections DP et CE

Avec un gain de plus de 1 point, tous collèges confondus, aux élections DP, la CFDT obtient 3 sièges sur 28, en gagnant 1 au deuxième collège. Aux élections CE, la liste commune CFDT-CFTC gagne plus de 6 points par rapport à 1992 et obtient deux sièges titulaires pour l'alliance, aux dépens de l'entente CGC-FO.

■ UMM AIN DEUX-SAVOIE

Tréfileurope Bourg-en-Bresse : élections DP et CE

Aux élections DP, avec 57,4 % des suffrages exprimés, tous collèges confondus, et malgré une perte de plus de 15 points au second collège due à la présence d'une liste CGC, la CFDT obtient 4 élus titulaires. Au CE, avec plus de 64 % des suffrages exprimés, et un gain de près de 13 points au second collège, la CFDT conserve la majorité.

Stäubli France Faverges : élections DP et CE

Grâce à un gain de plus de 4 points aux élections DP, la CFDT atteint 45,67 % des suffrages exprimés et obtient 4 élus. Aux élections CE, elle totalise 40,17 % des suffrages exprimés et 3 élus contre 3 à la CGT et 1 à la CGC.

■ UMM BASSE-NORMANDIE

Magneti-Marelli France Caen : élections DP et CE 1995

Avec 56,29 % des suffrages exprimés au premier collège et 50 % au second, la CFDT obtient quatre élus titulaires en DP contre 3 à la CGT et 1 à la CGC. Avec 53,85 % des suffrages exprimés au premier collège et 2 élus titulaires et 59 % au second et 1 élu titulaire, la CFDT, malgré des résultats en légère diminution, conserve la majorité au CE de cette entreprise.

■ UMM LYDA

Berthiez à Saint-Etienne : élections délégation unique 1994

Avec 25 voix sur 43 inscrits au premier collège et 31 voix sur 56 inscrits au second, la CFDT obtient 3 élus titulaires, n'en laissant qu'un seul à la CGT.

INFORMATIONS DIVERSES

Mini garantis ingénieurs et cadres pour 1995

L'accord national du 12 décembre 1994 signé par la FGMM ainsi que par la CGC, FO et la CFTC, relève les minima de cette catégorie de 1,95 % pour 1995.

Barème d'appointements annuels minimaux pour 1995:

I. - Position I

Années de début

21 ans	87 870 F
22 ans	99 586 F
23 ans	
et au-delà	111 302 F

II. - Position II

Position de début	146 450 F
-------------------	-----------

Après 3 ans en position II dans l'entreprise 158 166 F

Après une nouvelle période de 3 ans 166 953 F

Après une nouvelle période de 3 ans 175 740 F

Après une nouvelle période de 3 ans 183 063 F

Après une nouvelle période de 3 ans 190 385 F

Après une nouvelle période de 3 ans 197 708 F

III. - Position III

Position repère
III A 197 708 F

Position repère
III B 263 610 F

Position repère
III C 351 480 F

Branche froid : fixation des salaires minima pour 1995

L'avenant n° 16 du 14 décembre 1994, signé par la FGMM fixe la valeur du point à 34,15 F à dater du 1^{er} janvier 1995 ce qui conduit à la grille des salaires minima suivante :

Niveaux	Echelons	Coefficient	Salaire minimum Garantie mensuel
I	a	176	6 173
	b	181	6 181
	c	186	6 352
II	a	195	6 659
	b	205	7 001
	c	210	7 172
III	a	225	7 684
	b	235	8 025
	c	245	8 367
IV	a	260	8 879
	b	280	9 562
	c	300	10 245
V	a	320	10 928
	b	340	11 611
	c	365	12 465
VI	a	390	13 319
	b	430	14 685
	c	460	15 709
VII	a	500	17 075
	b	600	20 490
	c	700	23 905