

S

sommaire

- Actions II et III
- La défense CFDT,
l'efficacité à vos côtés VI
- Appréhender
les défis majeurs
des mois
à venir IV et V
- International VII
- Infos pratiques VIII

Septembre 1992



MINEURS ET
MÉTALLURGIESTES

INITIATIVES DE RENTRÉE L'EMPLOI AU CŒUR

La situation de l'emploi dans les secteurs industriels de la FGMM est aujourd'hui très préoccupante.

Tous les secteurs sont touchés et plus particulièrement l'automobile, l'aéronautique, l'électronique informatique, la sidérurgie, la mécanique, les mines, le nucléaire, le matériel agricole, les jeux jouets, l'optique, etc.

D'autres ont de sombres perspectives et notamment l'armement.

Ces suppressions d'emplois concernent pratiquement toutes les régions et entraînent pour certaines une réelle désertification. Confrontés aux problèmes d'emploi depuis plus de 15 ans, nous y avons certes enregistré des succès, mais nous avons aussi noter l'impuissance et la lassitude de nos équipes par rapport à la répétition des problèmes posés.

L'initiative de rentrée confédérale, décentralisée dans les régions,

veut montrer cette année l'efficacité de notre syndicalisme face au problème de l'emploi « preuve à l'appui ».

Il s'agira de mettre en valeur l'action et les résultats obtenus par la CFDT et de prouver la validité de notre démarche sur les trois domaines que sont la

défense de l'emploi, la création d'emploi, l'insertion et la réinsertion.

Nous, à la FGMM, nous avons tous l'emploi au cœur, tous nous voulons que la CFDT gagne.. alors nous devons, dès aujourd'hui, nous mobiliser tous pour l'initiative de rentrée afin d'être prêts pour :

Le 7 septembre à PARIS

Le 28 septembre à LILLE

Le 29 septembre à NANCY

Le 30 septembre à SAINT-ETIENNE

Le 1^{er} octobre à MARSEILLE

Le 2 octobre à AGEN

et le 5 octobre à POITIERS

**L'EMPLOI
PREUVES
A L'APPUI**

LILLE
NANCY
ST. ETIENNE
MARSEILLE
AGEN
POITIERS

TOURNÉE
DU CAR PODIUM
CFDT-EMPLOI
DÉCOUVREZ
LES INITIATIVES
RÉGIONALES

CFDT
l'efficacité à vos côtés

LES DÉFIS DE LA RENTRÉE

Une interview du Secrétaire général de la FGMM.

Pour la CFDT, la rentrée se fera sous le signe de l'emploi et prendra la forme d'une initiative de rentrée décentralisée destinée à montrer l'efficacité de notre syndicalisme face à ce problème qui devient de plus en plus préoccupant.

Malgré un passage au vert des principaux indicateurs économiques, qui pourrait signifier que toutes les conditions pour inverser la tendance sont réunies, le chômage continue de progresser en France, avec comme principale conséquence une aggravation de la déstructuration sociale.

La VMM a décidé, pour son numéro de rentrée 1992, de donner la parole au Secrétaire général de la FGMM pour tenter d'appréhender les défis majeurs auxquels nous seront confrontés en septembre et plus généralement dans les mois à venir.



actions

RVI - LIMOGES les raisons de la colère

Depuis l'annonce des 320 suppressions d'emplois dont 250 sont liées à l'évolution de l'activité militaire, la mobilisation des salariés n'a fait que s'amplifier. Les dernières actions menées par les travailleurs de Limoges ont donné une dimension nationale à leur lutte pour la défense de l'emploi et de leur site.

Il est vrai que les 320 suppressions d'emploi sur une usine qui compte encore 1 320 salariés sont un rude coup pour la région où l'activité économique et industrielle est mise à mal depuis plusieurs années. Dans ce contexte, les propositions que la direction a présentées aux syndicats et élus régionaux le 1^{er} juillet, n'ont pas été acceptées, bien qu'elles comportaient un certain nombre d'avancées.

Sur le plan industriel, RVI a confirmé la pérennité du site, réaffirmant que les effectifs seraient stabilisés pendant

trois ans à hauteur de 1 000 salariés contre 800 annoncés au dernier CCE. L'entreprise s'est pour cela engagée à élargir la vocation de l'usine sur l'usinage de pièces de moyennes séries à forte valeur ajoutée et à réintégrer des activités qu'elle soustrait à l'extérieur ou dans d'autres usines de RVI.

Sur le plan social, les temps (56 personnes) seront payés à 85 % du net et auront la possibilité d'être pris en relais par un FNE à 55 ans. Les 170 salariés en sureffectif, trop jeunes pour pouvoir bénéficier des mesures d'âge, se verront indiquer 220 postes disponibles dans RVI en région lyonnaise et 40 emplois hors de RVI dans la région de Limoges. Ces postes seraient à pourvoir dans le cadre du volontariat.

Une grève générale touchant l'ensemble des puits et services ainsi que les personnels des caisses de sécurité sociale minière a été déclenchée le même jour.

Cette action d'ampleur nationale a permis de retirer du débat du Conseil d'Administration de la CAN le projet de décret et d'ouvrir de réelles négociations par une entrevue constructive de plus de

deux heures au ministère des Affaires Sociales.

Pour l'Union Fédérale des Mineurs CFDT la nécessaire modernisation de la gestion du régime minier ne peut se réaliser que dans l'intérêt des affiliés et en engageant de véritables négociations avec leurs représentants.

Lors de cette réunion, les fédérations syndicales ont tenu à souligner les points d'achoppement essentiel qui devront trouver une solution positive :

- Financement du régime minier.
- Pension de réversion porté à 52 % pour les veuves sans condition.
- Cumul de six mois retraite-salaire.
- Problème des affiliés résidant hors secteur minier.
- Maintien de la possibilité de revenir cinq ans en arrière pour une liquidation de rente.
- Refus du transfert de compétences de certaines œuvres vers la CAN.
- Transfert des prestations familiales vers les caisses d'Allocations Familiales.

Une nouvelle réunion a eu lieu le 22 juillet et une commission est créée pour étudier les problèmes de financement du régime.

RÉGIME MINIER l'action a été payante

Le 24 juin 1992, 7000 mineurs actifs et retraités ont manifesté à Paris, leur hostilité au contenu du projet de décret du régime minier (CAN), à l'appel de l'ensemble des fédérations syndicales.

Une grève générale touchant l'ensemble des puits et services ainsi que les personnels des caisses de sécurité sociale minière a été déclenchée le même jour.

Cette action d'ampleur nationale a permis de retirer du débat du Conseil d'Administration de la CAN le projet de décret et d'ouvrir de réelles négociations par une entrevue constructive de plus de

MORLAIX ÉLECTRONIQUE : RÉCUPÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

La CFDT a signé un accord pour une durée déterminée d'un an concernant toutes les heures supplémentaires réalisées dans l'entreprise.

Le paiement majoré des heures supplémentaires est remplacé par un repos compensateur de durée équivalente :

- 125 % pour les huit premières heures, soit 1 h 15 mn par heure supplémentaire,

- 150 % au-delà, soit 1 h 30 mn pour une heure,

- les heures au-delà de 42 heures hebdomadaires ouvrent droit à un complément de repos compensateur égal à 20 % du temps de travail accompli en heures supplémentaires, soit 12 minutes par heure.

Le repos compensateur est pris à la convenance du salarié sous réserve de l'accord de sa hiérarchie (notamment en

fonction des charges de travail) et dans un délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit.

Si pour des raisons de charge de travail ce repos compensateur n'a pu être pris dans le délai de 6 mois, les heures concernées seront payées selon la législation en vigueur.

A nous de faire en sorte que cet accord exemplaire devienne la règle dans la métallurgie, les mines et le nucléaire,



1989, 1990, 1991 ; 3 années de progression

La clôture des cotisations payées pour l'année 1991 se solde par une nouvelle progression : + 1,25 %, soit plus de 5 % en trois ans. Trois ans marqués par une volonté de développer la CFDT, trois ans qui sont le fruit du travail réalisé par tous : meilleur collectage, rencontre avec les salariés, création de sections syndicales dans des entreprises où nous n'étions pas implantés. Mais 1991, car il y a un mais, a aussi été marqué par les vagues de licenciements, de restructurations, de fermetures d'entreprises qui ont annihilé une partie de nos efforts.

Grand nombre de syndicats qui stabilisent leurs effectifs auraient connu une forte progression sans ces pertes d'emplois. Malgré cela pour la FGMM ce sont 117 syndicats et 14 Unions Mines Métaux qui progressent :

Picardie	: + 12,4 %
Auvergne	: + 10,1 %
Champagne-Ardennes	: + 8,7 %
Lorraine	: + 6,2 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	: + 4,6 %

Languedoc-Roussillon : + 3,6 %

Aquitaine : + 3,4 %

Midi-Pyrénées : + 3,9 %

Basse-Normandie : + 2,3 %

Poitou-Charentes

Limousin : + 1,9 %

Centre : + 1,1 %

Loire Yssyngelais

Drome-Ardèche : + 1,1 %

Nord-Pas-de-Calais

: + 0,8 %

Alsace : + 0,4 %

En terme de progression du nombre de cotisations vient en tête l'Union Métaux Lorraine, suivie de la Picardie, de Champagne-Ardennes, de l'Aquitaine, de PACAC.

Enfin, il faut souligner que quatre Unions Mines Métaux qui sont en négatif ne perdent en solde que cinq adhérents au maximum : ce sont la Bourgogne, la Franche-Comté, la Sarthe Mayenne, l'UPSM (Région Parisienne). Gageons que 1992 verra s'amplifier le développement de la FGMM afin que nous restions la première fédération de la CFDT.

CONSTRUCTION NAVALE : DANGER POUR L'AVENIR

Le conseil des Ministres de la Communauté Européenne du 17 juin dernier, a autorisé le Gouvernement allemand à accorder des aides allant jusqu'à 36 % du chiffre

d'affaires sur la période 91-93 aux Chantiers Navals de l'ex-RDA, dans le Land de Mecklembourg-Poméranie, qui pour certains d'entre eux sont d'ores et déjà rachetés par des constructeurs d'ex-RFA.

Cette décision intervient alors même qu'en décembre 91, le plafond des aides a été réduit à 9 % pour les grands navires, construits dans les autres chantiers de la CEE.

Devant cette décision, la FGMM a exprimé son inquiétude sur la survie de la Construction Navale en France qui depuis 1976 a réduit de 79 % sa capacité de production.

Tout en comprenant les mesures sociales indispensables mises en œuvre dans le Land de Mecklembourg-Poméranie dépendant d'une manière importante de la construction navale, nous ne pouvons ignorer la situation, notamment du chantier naval de Saint-Nazaire, dans un bassin d'emplois qui comptait 17,39 % de chômeurs en mars 92 contre 15,91 % en mars 91.

La FGMM a demandé que si les aides de 36 % autorisées le 17 juin dernier étaient maintenues sur la période 91-93, le Parlement Européen accorde une mesure dérogatoire pour les autres pays de la CEE tendant à préserver une concurrence loyale.

Il serait donc souhaitable que le plafond des aides de 9 % fixé en décembre 91 soit relevé de manière sensible sur la même période.

SEXTANT AVIONIQUE : COMPÉTITIF SANS LA CFDT ?

Fin 1991, la direction de Sextant Avionique présente son Plan d'Amélioration de la Compétitivité (PAC) et annonce un sureffectif de 1 013 personnes sur 6 442 soit 16 % de suppression d'emplois.

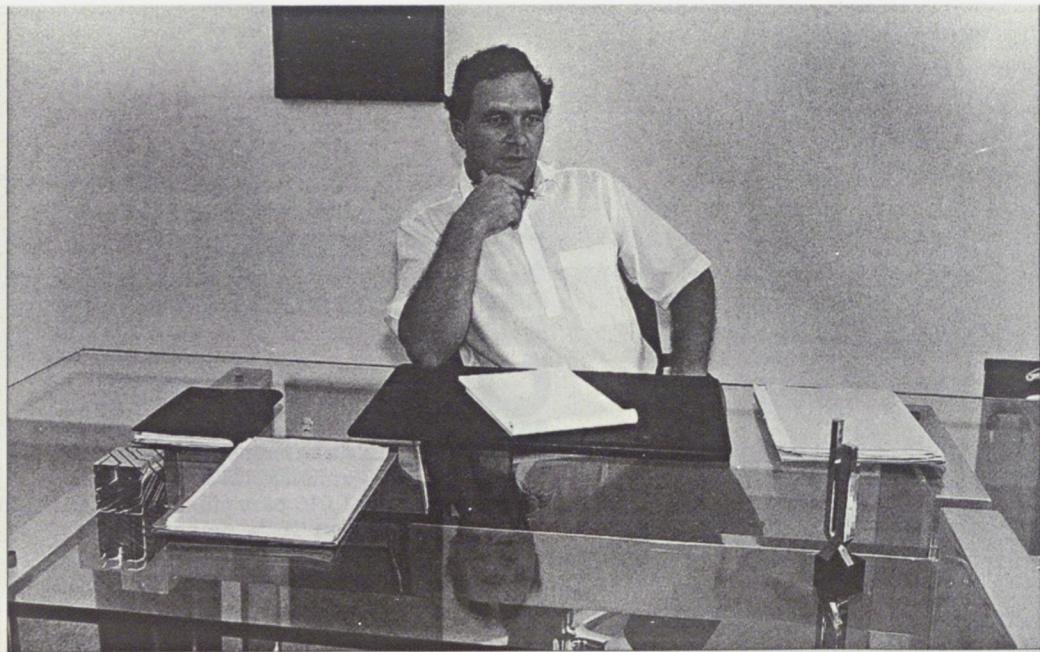
Les neuf établissements sont concernés dont celui d'Orly (241 personnes) qui fermera.

A cette occasion, la CFDT, qui fait 40 % des voix aux élections, découvre avec stupeur que 64 % de ses élus au CCE, 44 % aux CE, 75 % des DP, 8 délégués syndicaux et 3 représentants syndicaux aux CE font partie des sureffectifs. De plus le délégué syndical central et le représentant syndical au CCE ainsi que l'administrateur salarié sont également dans le PAC.

Les équipes CFDT s'interrogent : Ses élus et mandatés sont-ils si étrangers à l'amélioration de la compétitivité qu'il faille s'en débarrasser, alors qu'ils ont été à la pointe des négociations sur la mise en place de l'entreprise et sur le statut du personnel de Sextant ?

Où alors sont-ils devenus si encombrants pour la direction, aujourd'hui que les principaux accords sont signés ? La suppression des postes de travail des animateurs des sections syndicales CFDT ne débouchera pas systématiquement sur leur licenciement. Mais, quel que soit le sort réservé aux militants, le PAC marquera un tournant dans la courte histoire sociale de Sextant Avionique et laissera des cicatrices profondes.

La FGMM n'accepte pas, qu'à la faveur des plans sociaux, les entreprises portent atteinte aux représentants du personnel et aux militants de notre organisation. Un coup a été porté à la CFDT qui entend que la direction de Sextant pose des actes témoignant de sa volonté de changer de comportement envers l'ensemble de ses élus et mandatés.



Quels sont les défis majeurs auxquels la FGMM te paraît confrontée à l'occasion de cette rentrée ?

Personne ne sera surpris si pour la FGMM, et au-delà de la rentrée, le défi principal est celui de l'emploi.

Cela pourrait même hélas apparaître une banalité. Ce qui est peut-être moins banal ce sont les perspectives que peut ouvrir le fait que dans ce domaine une action, purement circonscrite à l'entreprise, semble atteindre ses limites. C'est d'ailleurs vrai également sur des sujets plus généraux de l'action revendicative.

A priori cela pourrait apparaître comme de sombres perspectives, mais elles ne semblent pas vraiment t'effrayer.

Dans tous les secteurs, la France est engagée dans la compétition internationale. C'est donc vrai également pour les différents secteurs d'activité de la métallurgie et des mines. Qui dit compétition internationale dit compétitivité. Le problème c'est qu'en France depuis une bonne dizaine d'années se développe une fâcheuse confusion entre compétitivité et performance. Cette conception tout à fait restrictive est d'un côté plus commode car elle permet de cerner rapidement mais surtout conjoncturellement les lieux et les moyens de gains possibles. Alors nous empruntons quelques bribes de

« solution » aux uns, nous suggérons quelques comportements des autres. Au total nous plaquons une japonisation ou une américanisation ici ou là.

Cela génère quand même des résultats...

Si par ces moyens on peut obtenir momentanément des entreprises ou des individus performants, en résulte-t-il pour autant une société durablement compétitive ? C'est oublier les antagonismes, les rivalités, les frustrations, les contradictions, les inégalités qui induit la notion de performance et qui ne joue pas toujours, loin s'en faut, ce rôle d'émulation qu'on veut bien lui prêter. Ainsi d'un élément sans doute constitutif de la compétitivité, on en a fait l'élément organisationnel et structurant.

... Il est tout de même significatif de constater que le dialogue social n'a jamais été aussi dense et que dans le même temps il n'a jamais été aussi peu structurant de cohésion...

Quelles en sont les raisons ?

La raison en est sans doute qu'au motif légitime de la compétitivité, la logique simplificatrice de la performance a traversé l'ensemble de la société. Il faut dire que l'évolution du code du travail ces dix dernières années en

sacralisant l'entreprise comme lieu de traduction le plus évident d'une compétitivité résumée à la performance, a largement contribué à ce résultat et au total participé à la destructuration sociale. Il est tout de même significatif de constater que le dialogue social n'a jamais été aussi dense et que dans le même temps il n'a jamais été aussi peu structurant de cohésion.

C'est en effet paradoxal, mais dans une société où l'autonomie des individus, la reconnaissance sociale sont des éléments forts est-ce que cela a tellement d'importance ?

Les dégâts sont considérables à plusieurs égards. C'est ainsi que sous l'effet de la modification du tissu socio-industriel, au profit des PME majoritairement hostiles à l'implantation syndicale, le remède législatif au départ prescrit pour améliorer le système contractuel, risque de se révéler à l'usage pire que le mal. En effet, malgré le nombre croissant d'accords, de moins en moins de salariés bénéficient d'un statut d'entreprise compte tenu de la diminution des effectifs des grandes entreprises.

Cela signifie que de plus en plus de salariés sont concernés par des conventions collectives négociées hors entreprise qui, n'ayant pas bénéficié des mêmes égards, sont progressivement tombées en désuétude et correspondent grossièrement au code du tra-

vail. S'il n'est pas certain que cette situation qui confère au Ministre du Travail un rôle de super délégué syndical déplaise à tous les titulaires du poste, il est certain par contre qu'elle condamne le syndicalisme à mort.

Sur les aspects contractuels on comprend assez bien, mais cela va-t-il au-delà ?

Autre conséquence et non des moindres, c'est l'occasion manquée de nous doter, par la recherche de lieux davantage génératrices de cohésion sociale, de notre propre culture d'une compétitivité susceptible de nous identifier et qui dans la même philosophie puisse caractériser nos relations avec les pays en voie de développement.

Est-ce que cela signifie que l'entreprise n'est pas le lieu judicieux de la négociation ?

Sans tomber dans l'absurdité d'une contestation de la pertinence de l'entreprise comme lieu de négociation, la question de lieux paritaires susceptibles de générer une cohésion compétitive est posée.

La branche en est un. D'autres sont sans doute à inventer, c'est de la responsabilité du syndicalisme. Certains existent déjà, notamment dans la métallurgie avec la particularité de quatre-vingts conventions collectives territoriales. En faut-il quatre-vingt ? Leur découpage est-il pertinent ? L'essentiel n'est pas là. L'essentiel c'est que ces lieux soient autant d'endroits génératrices de garanties collectives même minimum qui structu-

rent le tissu socio-économique. L'essentiel c'est que des sujets comme la formation professionnelle, la prévoyance collective, les salaires, l'aménagement du territoire, la mobilité et notamment les sujets pour lesquels la mutualisation a une pertinence, constituent les éléments d'un statut minimum qui en garantisse l'accès à tous ; ce qui est loin d'être le cas aujourd'hui.

... A l'heure où l'éclatement social menace les fondements même de la démocratie, l'obtention de garanties collectives génératrices d'une cohésion identifiant notre propre culture de la compétitivité est un grand projet...

On entend souvent dire que la faiblesse du syndicalisme provient de son absence de projet. Est-ce que tu partages ce point de vue ?

Dans une période où les questionnements sur l'absence de projet refont surface, il convient de se rappeler que tous les projets qui avaient pour ambition de prétendre à la société achevée ont naturellement mais douloureusement échoué. Cependant à l'heure où l'éclatement social menace les fondements même de la démocratie, s'il n'y a pas d'autres termes que celui-là pour qualifier l'obtention de garanties collectives génératrices d'une cohésion identifiant notre culture de la compétitivité, alors je dirais même que c'est un grand projet. Il restera

alors à le matérialiser concrètement. Les masques dissimulant les archaïsmes, les conservatismes et les frilosités qui tomberont à ce moment-là ne seront sans doute pas tous du même côté.

Tu dis que pour la FGMM l'emploi est le principal défi et tu n'en a pas encore parlé...

Je crois que ce sujet est largement présent dans ce que nous venons d'aborder au moins dans la méthode de prise en charge car les réponses aux problèmes d'emploi doivent en effet participer de la même démarche.

Qui peut en effet croire ou faire croire à quiconque que le niveau de croissance constitue la réponse universelle au défi de l'emploi ? Ce serait aussi absurde que de dire que c'est la seule réduction du temps de travail.

En dehors d'une nécessaire réflexion sur le long terme, prenant en compte ces données qui obligent à une approche totalement nouvelle de l'emploi intégrant également un niveau de 10 % de la population active au chômage, il nous faut répondre au court terme.

... Autour de ces propositions il y a matière à mobiliser les militants, puis plus largement nos adhérents et les salariés...

Répondre au court terme qu'est-ce que cela veut dire concrètement ?

Cela signifie que dans une situation où les perspectives

sur l'emploi s'annoncent terribles pour tous les secteurs

d'activité de la métallurgie et des mines, la prise en charge de ce problème ne peut se limiter au seul périmètre de l'entreprise.

Elle le peut d'autant moins que lorsqu'il s'agit de négocier les plans sociaux, une bonne partie de la négociation se déroule sans les organisations syndicales entre les directions générales et la Délégation à l'Emploi dans ce que l'on va bientôt pouvoir appeler le « marché national du FNE ».

En terme de méthode, je crois qu'il va falloir chercher longtemps pour faire plus mal.

Alors bien sûr cela permet d'entretenir quelques stéréotypes et comme certains se prêtent consciencieusement au jeu, cela permet même de faire un peu de spectacle.

Tu as l'air plutôt sceptique sur le résultat ?

Le résultat c'est quand même une mutilation du rôle de l'organisation syndicale dans le domaine de l'emploi. Dans la logique aveugle de l'échange d'un baril de FNE contre deux barils de reclassements, le résultat c'est aussi le glissement des suppressions d'emplois sur des populations jeunes et donc initialement destinées à constituer l'entreprise de demain, avec les effets psychologiques qu'on imagine sur les individus.

C'est enfin le déplacement des suppressions d'emplois vers des tranches d'âges immédiatement inférieures à cinquante ans qui, comme chacun le sait, sont facilement reclassables à Limoges, Montbéliard, Brest ou Cherbourg.

Quelles sont les propositions de la FGMM ?

Il faut mettre un terme à cette absurdité. En tant que Fédération nous avons la responsabilité de ne pas créer de distorsion entre les salariés des différents secteurs d'activité et donc de conduire une politique générale de l'emploi.

La proposition que nous faisons c'est que s'engage une négociation nationale avec le patronat de la métallurgie afin de déterminer, dans le cadre d'une politique générale de l'emploi, les mesures adaptées pour chacun des secteurs, ainsi que leur application en fonction des tissus industriels territoriaux. Pour certains, il faudra des mesures d'âges, pour d'autres des opérations de formations lourdes, pour d'autres encore des formations d'adaptation. D'autres seront concernés par des problèmes de pyramide des âges, de diversification ou d'aménagement réduction du temps de travail, d'autres enfin par un panachage des différentes mesures.

Quels sont les espoirs de convaincre les autres partenaires d'aller sur cette démarche ?

Il me semble tout d'abord qu'autour de ces propositions il y a matière à mobiliser les militants, puis plus largement nos adhérents et les salariés. Je crois que c'est cela qui sera déterminant dans l'attitude des autres partenaires et notamment l'UIMM.

... Appréhender les défis majeurs des mois à venir...

RÉSULTATS D'ELECTIONS

UMM ALSACE

Rhénau Neuf-Brisach. Elections D.P. 1992.

La CFDT maintient ses résultats au second collège (101 voix) améliorant ceux du premier collège (585 voix) et réalise un progrès de 9,3 % par rapport aux élections 1991. Avec 62,47 % des suffrages exprimés, la CFDT obtient 7 D.P. titulaires et 7 D.P. suppléants.

Alcatel Business System. Elections C.E. 1992.

Malgré une participation en baisse, la CFDT obtient 5 sièges sur 8. Majoritaire depuis 1983, la section syndicale se retrouve à égalité avec la CGC chez les cadres.

Mines de Potasse. Elections Délégué Mineur suppléant.

Le 6 juillet, avec 60,14 % des votants, la CFDT fait un tabac en améliorant de plus de 45 points ses suffrages de 1991.

Outils Muller. Elections D.P. et C.E. 1992. La CFDT vient de remporter les élections D.P. et C.E. en enlevant 4 sièges sur les 5 à pourvoir, le 5^e revenant dans les deux cas à FO.

UMM BOURGOGNE

Péchiney Emballage Alimentaire. Elections C.E. 1992.

Avec 64 voix sur 273 exprimés et une progression de plus de 30 points par rapport à 1990, la CFDT obtient un élu titulaire au C.E. de cette entreprise.

UMM CHAMPAGNE-ARDENNE

Ferry Capitaine à Bussy. Elections C.E. 1992.

Dans cette fonderie la section syndicale nouvellement implantée présente des candidats pour la première fois et obtient 195 voix tous collèges confondus soit 87 % des exprimés. Seule organisation syndicale présente elle enlève les 5 sièges à pourvoir.

UMM FRANCHE-COMTÉ

E.C.I.A. Elections C.E. 1992.

La CFDT, avec 777 voix et une moyenne usine de 53 %, reste la première organisation au C.E. de Beaulieu-Mandeure avec 3 sièges dans le premier et 1 siège dans le 2^e collège.

UMM NORD

M.C.A. Maubeuge. Elections D.P. 1992.

Avec plus de 64 % des voix, tous collèges confondus, la CFDT confirme sa position de première organisation syndicale de la plus grande entreprise du Bassin de la Sambre. En progression de 7 points par rapport à 1991 la CFDT gagne 1 siège au premier collège et fait jeu égal avec la CGC dans le collège « encadrement et techniciens ». Elle totalise 11 titulaires et 11 suppléants sur 16 sièges à pourvoir.

UMM BASSE-NORMANDIE

Unimétal Caen. Elections D.P. 1992.

Avec une progression de plus de 11 points sur 1991, la CFDT avec près de 75 % des voix, tous collèges confondus, totalise 10 élus titulaires et 10 élus suppléants en gagnant 1 élu titulaire et 1 élu suppléant.

Philips Composants Caen. Elections D.P. 1992.

381 électeurs ont voté CFDT. Plus de 94 % des exprimés (+ 8 points par rapport à 1991) ont témoigné leur confiance à la CFDT en lui donnant 8 sièges sur 8.

Jaeger Caen. Elections D.P. 1992.

La CFDT se félicite de la progression de son syndicat qui, avec 67,9 % des voix pour les titulaires et 77,4 % pour les suppléants dans le premier collège, remporte 5 sièges sur 7 chez les titulaires et 6 sur 7 chez les suppléants.

(suite page 8)

La défense CFDT l'efficacité à vos côtés

Tout mineur, métallurgiste ou salarié du secteur privé peut un jour ou l'autre aller aux Prud'Hommes pour faire respecter ses droits. Juridiction paritaire et élective, le Conseil de Prud'Hommes va être renouvelé le 9 décembre prochain par les salariés et employeurs.

Comment fonctionne cette juridiction ?

La Voix des Mines et des Métaux vous présente la procédure prud'homale :

Le référé

La formation de référé composée d'un conseiller salarié et d'un conseiller employeur peut être saisie en cas d'urgence.

Elle peut prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illique.

Dans le cas où l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, elle peut accorder une provision au salarié.

La formation de référé peut, dans la limite de la compétence des conseils de prud'hommes, ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend.

Chaque fois que c'est possible, la CFDT privilégie cette forme de justice rapide.

La conciliation

Une fois la demande déposée au greffe du Conseil de Prud'hommes, les conseillers doivent, dans un premier temps, chercher à régler le différend par voie de conciliation.

La première convocation amène le demandeur et le défenseur devant deux conseillers, un salarié, un employeur dans un délai assez bref.

Même s'il n'y a pas d'arrangement possible, la séance de conciliation a le mérite de préciser les faits qui resteront consignés dans le dossier.

Elle permet aussi d'obtenir une provision sur les sommes dues. En l'absence de conciliation, l'affaire est envoyée en jugement.

Le jugement

Le bureau de jugement est composé de deux conseillers salariés et de deux conseillers employeurs, ils écoutent les explications du salarié et les plaidoiries.

Les conseillers peuvent décider de nommer un conseiller rapporteur, entendre des témoins, consulter des livres de compte, se rendre dans l'entreprise pour rechercher des preuves, vérifier les allégations des patrons.

Les conseillers délibèrent « en secret » ; quand une majorité est dégagée, ils prononcent leur jugement.

Si aucune majorité ne se dégage, l'affaire est ren-

voyée en séance dite de « départage ».

Un magistrat nommé par le président de la cour d'appel se joint aux conseillers et sa voix fait pencher la balance.

Les voies de recours

Le greffe du conseil expédie au salarié comme à l'employeur, une copie certifiée conforme au jugement par lettre recommandée avec accusé de réception.

C'est la notification du jugement qui fixe le départ des voies de recours.

Ainsi, si le jugement est qualifié en « premier ressort », il peut être formé appel dans le mois qui suit, si le jugement est qualifié en « dernier ressort », c'est-à-dire qu'une des demandes ne dépasse pas 18 200 F le taux de compétence au 1^{er} janvier 1992, il peut être formé pourvoi en cassation dans les deux mois qui suivent.

Pour les ordonnances de référé, le recours en appel est de quinze jours.

L'exécution du jugement

La partie qui gagne fait exécuter le jugement quand il est prononcé en « dernier ressort » et dans les cas où il n'est pas fait appel.

Tout le long de la procédure, la défense prud'homale se prépare, s'organise pour être efficace.

Une raison supplémentaire pour faire :

VOTER CFDT LE 9 DÉC. 1992



Séminaire automobile à Varsovie

Les 29 et 30 juin 1992 s'est tenu à Varsovie un séminaire sur les contrats collectifs de travail dans les entreprises multinationales d'automobile travaillant en Europe de l'Est. Organisé par Solidarnosc et la Fondation Friedrich Ebert en collaboration avec la FEM, ce séminaire a rassemblé les responsables des fédérations syndicales présentes chez les constructeurs européens d'Allemagne, d'Autriche, d'Italie, de France, de Grande-Bretagne et de Suède. Bernard Espel, Secrétaire national, y représentait la fédération. Était également présent un responsable du KOVO, la fédération tchécoslovaque de la métallurgie.

Aujourd'hui parmi les accords passés par les constructeurs européens en Pologne et en Tchécoslovaquie, les constructeurs français sont peu présents. Seul Peugeot a signé avec le polonais FS

Lublin un accord de montage à façon de 405 à une cadence de 2 000 unités en 1993 pour atteindre 10 000 quatre ans plus tard. Par contre, on se souvient de l'échec de Renault chez le Tchèque Skoda au profit de Volkswagen.

Concernant les deux autres constructeurs polonais, FSO a signé avec Général Motors Europe et FSM avec Fiat à la suite d'une coopération déjà ancienne.

Ce séminaire a été l'occasion d'un débat sur la coopération syndicale dans les entreprises multinationales ainsi que sur l'intérêt des Comités de Groupe européens qui a été à nouveau souligné.

Pour ce qui nous concerne, nous avons réaffirmé notre volonté d'une coopération syndicale forte avec nos amis des syndicats de l'Europe Centrale et Orientale malgré les difficultés des industriels français à être davantage présents dans ces pays. Les contacts noués à l'occasion de ce séminaire et les échanges qu'il a permis ont renforcé nos liens, notamment avec Solidarnosc et le KOVO.



ÉCHANGES FRANCO-ALLEMANDS 14 JEUNES DE LA FGMM À SCHLIERSEE

14 jeunes ont participé au séminaire franco-allemand du 5 au 11 juillet 1992 à Schliersee et ont pu dialoguer avec leurs homologues d'IG Metall.

La situation économique et politique des 2 pays ont été discutés en ouverture en faisant ressortir les axes revendicatifs des deux organisations syndicales.

La formation professionnelle a fait l'objet d'un échange de vues à la suite de la visite du

centre de formation des apprentis de la firme Audi.

Le dépôt d'une gerbe devant le monument du camp de Dachau a été un moment d'une intense émotion ; un débat sur le racisme et la xénophobie l'a suivi.

Ce séminaire fut riche en échanges et les jeunes de la FGMM sont revenus plein de vitalité pour continuer une action syndicale efficace au sein de leur entreprise.

COMITÉ EXÉCUTIF DE LA FEM EN SUÈDE

Le Comité Exécutif de la FEM s'est réuni les 9 et 10 juillet à Lingatan en Suède. La FGMM était représentée par Robert Bonnard, Secrétaire général et Georges Braud, Secrétaire national trésorier. Les principaux sujets à l'ordre du jour concernaient :

Les conséquences sur la construction européenne de la non ratification du traité de

Maastricht par l'un ou l'autre des Etats membres.

Le point sur la préparation et l'organisation, début 1993, d'une conférence sur la négociation collective dans l'industrie de la métallurgie européenne. De plus cette réunion a permis d'élire un nouveau Secrétaire général adjoint de la FEM en la personne de Mandfred Bobke en remplacement de Klaus Buchholz.

MANFRED BOBKE, nouveau Secrétaire général adjoint de la FEM

Né le 11 octobre 1952, Manfred Bobke est un spécialiste des questions de droit constitutionnel, de législation du travail et de droit économique de l'Institut économique et social (WSI) du DGB. Il a travaillé au département politique sociale dans la section législation du travail au siège central de l'IG Metall et a été responsable de la division politique sociale européenne au siège fédéral du DGB.

Sa candidature au poste de secré-

taire général adjoint de la FEM a été présentée par l'IG Metall. Spécialiste du Japon où il a effectué un séjour d'études en 1985, Manfred Bobke a, entre autres, participé au projet « Relations de travail, durée du travail et législation du travail au Japon » sous l'égide de la Hans-Böckler-Stiftung à la demande de l'IG Metall.

La FGMM souhaite une réussite à Manfred Bobke dans ses nouvelles fonctions.



(Suite de la page 6)

UMM PICARDIE

Chaussons Creil. Elections D.P. et C.E. 1992.

Avec 327 voix en titulaires C.E. la CFDT remporte 1 siège et augmente son audience de plus de 16 points par rapport à 1990 aux dépens de tous les syndicats et prend 1 siège à la CGT. Avec 310 voix en titulaires D.P. contre 71 voix en 1991, la CFDT remporte 3 sièges (+ 3) au détriment de la CGT, de la FO et du SDC qui perdent chacun un siège.

UMM P.A.C.A.C.

Sollac Fos. Elections C.E. 1992.

Avec 1 105 voix soit 42,6 % et 5 des 10 sièges à pourvoir la CFDT augmente sa représentativité par rapport aux élections D.P. d'avril 1992 et conserve la majorité dans cette entreprise.

UMM LYDA

RVI Annonay. Elections D.P. 1992.

Avec un gain de 1,7 point par rapport à 1991 tous collèges confondus, la CFDT totalise 30,6 % des voix titulaires et 4 sièges.

UMM RHONE-ISERE

Bosch Vénissieux. Elections D.P. 1992.

Avec un taux de participation de 75 % la CFDT obtient 51,8 % des voix au premier collège (+3,9 points) et 70,7 % au deuxième collège (+4 points) et devient majoritaire dans les deux collèges loin devant la CGT.

UMM AIN - DEUX-SAVOIE

SNR Annecy. Elections C.E. 1992.

Tous collèges confondus, avec 1 078 voix (45,9 %) en titulaires et 1 070 voix (45,5 %) en suppléants, la CFDT obtient respectivement 6 et 5 sièges sur les 10 sièges à pourvoir.

U.P.S.M.

Dassault Electronique. Elections D.P. 1992.

Grâce à une progression de plus de 7 points dans le deuxième collège, avec 44,34 % des suffrages exprimés, la CFDT a réussi à faire perdre la majorité absolue que la CGC détenait depuis 22 ans dans cette entreprise. La CFDT conserve les 8 sièges de 1991 alors qu'il y avait 4 sièges de moins à pourvoir en raison de la baisse des effectifs.

RENAULT VÉHICULES INDUSTRIELS

Elections C.E. 1992. Les élections C.E. ont eu lieu dans 10 établissements sur les 13 que compte l'entreprise. La CFDT progresse dans presque tous les établissements sauf à Bourg. Avec 33,7 % des suffrages exprimés en titulaires et 33,9 % en suppléants la CFDT gagne respectivement 2,4 et 1,9 points et 6 et 1 sièges par rapport à 1990.

Union Fédérale des Syndicats du Nucléaire. COGEMA CFCa Cadarache. Elections D.P. 1992.

Dans le collège ouvriers employés, avec un gain de 19 points en titulaires et 23,5 points en suppléants, et dans le collège cadre maîtrise, avec un gain de 24 points en titulaires et de 18 points en suppléants, la CFDT, tous collèges confondus, totalise respectivement 55,5 % et 55,8 % des suffrages exprimés et devient majoritaire avec 9 sièges sur les 14 à pourvoir.

CEA Saclay. Elections D.P. 1992.

Avec 41,15 % des voix et un gain de près de 1 point la CFDT gagne un siège par rapport à 1991 et en totalise 13 sur 27.

STMI. Elections D.P. et C.E. 1992.

Avec respectivement 60 % des voix dans le premier collège et 26 % dans le deuxième la CFDT obtient 3 sièges titulaires sur 5 et 1 siège titulaire sur 4 aux élections D.P. Avec respectivement 57 % des voix dans le premier collège et 41 % dans le deuxième, la CFDT obtient 3 sièges titulaires sur 4 et 1 siège titulaire sur 2 aux élections C.E.

pratiques

GUIDE DE L'INTERIMAIRE

« Les droits des intérimaires, nous rappelle l'avant-propos de ce guide, ne sont pas tombés du ciel. Ils sont le résultat d'une action syndicale en direction du patronat, voire des pouvoirs publics. La CFDT y a toujours joué un rôle moteur ». Elle était donc particulièrement bien placée pour éditer ce petit vade-mecum clair, concis, composé de l'énoncé des droits et de conseils pratiques sur la façon d'exiger leur application. A la fin du fascicule figurent les principaux sigles et leur signification.

Ce guide ne doit pas faire oublier que le meilleur moyen de faire respecter, en toutes circonstances, ses droits du travail est encore de s'adresser à la CFDT elle-même.

Réalisé par la Confédération CFDT avec l'aide précieuse des fédérations du Bâtiment, de la Métallurgie-Mines, et des Services, ce guide est en vente dans votre UMM et à la FGMM.

Branche Bijouterie Joaillerie, Orfèvrerie

Salaires effectifs garantis au 1^{er} juin 1992

Ouvriers		Collaborateurs et agents de maîtrise	
Qualification	Salaires	Coef.	Salaires
M	5 850	100	5 850
OS. 1	5 875	118	5 875
OS. 2	5 925	128	5 925
OP. 1	6 000	138	5 975
OP. 2	6 100	150	6 050
		155	6 100
Lapidaires et diamantaires		160	6 150
		180	6 250
OSL 1	5 850	185	6 300
OSL 2	6 000		
OL 1	6 050		

Les salaires minima conventionnels sont augmentés de 2 % à compter du 1^{er} juin 1992 et de 1,5 % au 1^{er} octobre 1992.

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE RÉPARATION MACHINISME AGRICOLE ET TRAVAUX PUBLICS

Barème national des salaires minima mensuels garantis
(base 39 heures par semaine)
au 1^{er} juillet 1992

Coef.	Salaires	Coef.	Salaires
150	5 743	295	7 899
160	5 772	315	8 312
170	5 786	340	8 900
180	5 832	365	9 463
195	6 081	410	10 429
215	6 415	450	11 350
225	6 582	500	12 453
245	6 950	600	14 688
260	7 203	700	17 034
275	7 455	800	19 131

