

# S

sommaire

- Actions : conflits salariaux dans la métallurgie II-III
- Renault : un conflit pas seulement salarial III
- 43° congrès CFDT de Montpellier IV-V-IV
- Bref VII
- Résultats d'élection VIII



**MINEURS ET  
MÉTALLURGISTES**

MAI 1995

## PREMIERS POUR L'ACTION

1 500 délégués CFDT réunis pendant quatre jours, ça bouge, ça débat, ça s'affronte parfois, ça explose même.

Ça explose d'autant plus qu'ils expérimentent leur appartenance à la première organisation syndicale française, tant par son nombre d'adhérents que par son audience aux élections professionnelles.

Ça explose également devant l'insuffisance des mesures prises jusqu'à ce jour pour répondre à l'aggravation des inégalités sociales dont le chômage est la plus criante.

La réduction du temps de travail sort donc grande gagnante de ce congrès. Et ce n'est pas la FGMM qui va s'en plaindre tant depuis plusieurs années nous en avons fait la pierre angulaire de notre action. Comme nous l'avons exprimé dans l'intervention fédérale au congrès (voir pages suivantes) nous en faisons même un des principaux leviers de justice sociale. En ce sens, le recours à la loi et à une loi portant sur la mise en place de moyens permettant de négocier des réductions du temps de travail de grande ampleur répond à une exigence également exprimée par la fédération. Celle de voir le financement de la Réduction du Temps de Travail faire intervenir des ressources autres que celles exclusives de l'entreprise. Des ressources issues d'une refonte de la fiscalité contribuant à une meilleure répartition des richesses. La Réduction du Temps de Travail devient ainsi un des principaux leviers de justice sociale que notre fonction de syndicat nous conduit naturellement à actionner, surtout en ayant pris le parti de la solidarité. Après avoir confirmé au cours de ce congrès, sa stratégie, ses orientations et ses responsables, la CFDT est en ordre de marche. Le développement d'une réelle mobilisation pour appuyer la négociation qui vient de s'ouvrir avec le CNPF sera une excellente occasion de le démontrer.

## Conflits salariaux dans la métallurgie

*L'année 1994 finissante et le début de l'année 1995 ont été riches en conflits salariaux dans la métallurgie que ce soit dans les grandes entreprises comme Renault, Valéo, Schneider Electrique ou Sextant Avionique ou dans des P.M.I. comme à A.E.F., fabricant de pistons à Chasseneuil du Poitou, ou AMPAFRANCE, entreprise de la branche jeux-jouets à Cholet. Partout, la mobilisation a été vive et les revendications n'ont jamais opposé emploi et salaire. Que les équipes syndicales, dont nous n'avons pu relater l'action, faute de place nous excusent.*

La C.F.D.T. était présente dans les différents mouvements relatés ici, parfois en intersyndicale, souvent avec la seule C.G.T. Ces différentes actions ont revêtu plusieurs formes allant de débrayages limités à la grève totale avec occupation en passant par des piquets de grève sans entrave à la liberté de travail.

Si les revendications salariales étaient l'élément affiché des conflits, l'emploi n'en a jamais été absent au travers de demande d'embauche d'intérimaires, de transformation de C.D.D. en C.D.I., du développement des qualifications, de la formation professionnelle et des évolutions de carrière.

Tous les accords salariaux conclus suite à ces mouvements ont systématiquement favorisé les bas salaires soit par l'octroi d'une augmentation générale avec un plancher ou talon sous forme d'une somme fixe (200 F chez Schneider, 350 ou 400 F à

A.E.F.) soit par l'attribution d'une prime fixe de 2400 F annuelle chez Schlumberger Industrie, de 200 F chez Magnéti-Marelli France et de 300 F par mois à Sextant. Les seules augmentations générales sont toutes au moins égales à l'augmentation prévisible de l'indice INSEE pour 1996 soit 1,6 %.

Plusieurs entreprises ont été contraintes d'accepter la transformation de certains de leurs contrats précaires, avec l'embauche de 5 intérimaires à AMPAFRANCE et d'une centaine de C.D.I. dans le groupe Valéo. L'entreprise A.E.F. s'est engagée à mettre en œuvre une convention de préretraire progressive qui permettra de transformer un C.D.D. en C.D.I. pour chaque volontaire acceptant d'y adhérer. Les progressions de carrière n'ont pas été ignorées, elles non plus, comme à Magnéti-Marelli France où la direction s'est engagée à proposer au personnel de ni-

veau I une formation lui permettant d'accéder au coefficient 170, ni les réductions du temps de travail car les salariés de AMPAFRANCE auront désormais la possibilité de prendre leur 13<sup>e</sup> mois et leur prime d'ancienneté en temps de repos.

## DOUCE-HYDRO À ALBERT : la CFDT soutient les grévistes

*La majorité des 172 salariés de la société Douce-Hydro, spécialisée dans la fabrication de vérins industriels, ont fait plus de cinq semaines de grève à l'appel de la CFDT, pour obliger la direction de l'entreprise de respecter ses engagements.*

Ayant soutenu l'entreprise quand elle était en difficulté,





les salariés demandent le paiement d'un tiers du bénéfice exceptionnel réalisé par leur entreprise. En 1983, suite à un litige avec une entreprise à ce jour disparue, la société Douce-Hydro provisionne 3,5 millions de F puis de nouveau 3 millions en 1991 sans, cette fois-ci, en informer le CE. Un engagement moral est pris par la direction de redistribuer cette somme équitablement entre l'Etat, la société et les salariés.

Surprise, le 16 janvier 1995 au règlement du litige, la participation des salariés à ce bénéfice exceptionnel n'est que de 991 000 F, il manque un million. A l'appel de la C.F.D.T., 70 % des salariés de la production déclenchent un mouvement de grève le 25 janvier avec occupation des locaux pour réclamer un partage équitable de cette somme. Après plus de six semaines de grève, le Tribunal de Grande Instance de Péronne, saisi par la direction de l'entreprise, ordonne aux grévistes de libérer les lieux dès l'annonce du jugement et rejette la demande du Comité d'entreprise de nomination d'un expert comptable afin de "réexaminer les comptes et de vérifier les opérations de gestion de l'exercice 1994", au motif que cette demande ne pouvait être liée "à une procédure d'alerte". Les grévistes se sont prononcés pour mettre fin à l'occupation, mais la grève est reconduite pour une durée illimitée.

Le 9 mars 1995, les négociations engagées la veille abou-

tissent à un protocole d'accord de fin de conflit acceptable par l'ensemble des parties. La C.F.D.T., malgré une victoire à la Pyrrhus de la direction de Douce-Hydro, sort renforcée de ce conflit et compte le faire valoir dans l'avenir avec l'ensemble des salariés.

## CHAUSSON : la CFDT exige des engagements fermes

*Depuis plusieurs mois, les organisations syndicales de Chausson réclamaient la tenue d'une réunion interministérielle avec les dirigeants de droit qui sont Renault et Peugeot et les syndicats afin d'arrêter les garanties industrielles et sociales afin que plus aucun salarié du constructeur ne soit touché par le chômage.*

Une première occupation pacifique du siège national de l'ANPE le 2 mars dernier n'ayant rien donné, les salariés de Chausson, furieux et désespérés de n'avoir pas été entendus, ont exprimé spontanément leur colère et leur désespoir en s'en prenant au Centre des Impôts de Creil. Le scandale a assez duré, l'Etat, qui porte l'entière responsabilité de ce qui s'est passé

le 13 mars à Creil, doit prendre ses responsabilités et contraindre les deux constructeurs automobiles français à prendre les leurs. Pour la FGMM-CFDT, l'heure n'est plus aux promesses, il s'agit, sans attendre, d'assurer aux salariés de Chausson, les garanties industrielles et sociales qu'ils réclament afin que plus un seul salarié de cette entreprise ne tombe à l'A.N.P.E.

### La Cour d'Appel condamne Renault et Peugeot à respecter leurs engagements.

La Cour d'Appel de Versailles vient de confirmer le jugement de première instance qui faisait obligation à Renault et Peugeot de reclasser effectivement, chacun dans leur groupe respectif, 100 salariés de Chausson pris parmi les 1 285 personnes qui avaient été licenciés en mars 1993. En juin 1994, Renault n'avait parmi ces licenciés reclassés que 25 personnes et Peugeot 26. La FGMM-CFDT, décidait donc, avec les organisations syndicales de Chausson d'engager une action en justice pour faire respecter ces engagements. Le jugement en 1<sup>re</sup> instance leur a donné raison, la Cour d'Appel vient de confirmer ce jugement. La FGMM-CFDT veillera, dans les semaines qui viennent, à l'application de ce jugement afin que 150 salariés, en chômage depuis plus d'un an, se voient offrir un poste chez Renault ou chez Peugeot.

## RENAULT : un conflit pas seulement salarial

Le conflit Renault de mars et avril a révélé le profond malaise existant sur les salaires mais aussi sur l'ensemble de la politique sociale (organisation du travail, R.T.T., évolution de carrière...).

Depuis des mois, la C.F.D.T. avait prévenu la direction. Non seulement celle-ci n'en a pas tenu compte, mais l'annonce de 1 % d'augmentation au 1<sup>er</sup> mars a été une véritable provocation. Les salariés ont estimé qu'après 8 années de bénéfice dont 3,5 milliards en 1994, le partage entre eux et l'entreprise n'était pas équitable. Des conflits durs se sont donc déroulés dans les établissements.

Le 21 mars, les propositions finales de la direction sur les salaires étaient : 2,5 % d'augmentation générale (1 % en mars, 0,5 % en avril et 1 % en octobre) et 100 F sur le complément mensuel uniforme (70 F en avril, 30 F en novembre), plus un budget d'augmentations individuelles.

D'autre part, le 28 mars, la direction s'est engagée à négocier sur le temps et l'organisation du travail, sur l'exercice du droit syndical et sur l'emploi des handicapés.

Après ces négociations, début avril, à l'heure où nous écrivions ces lignes, les établissements de Lardy, Rueil, Le Mans et Sandouville étaient toujours en conflit, après que Flins, Choisy et Orléans aient repris le travail.

Le 3 avril, la direction de Renault engageait l'épreuve de force en assignant une centaine de salariés du Mans (dont des militants C.F.D.T. et C.G.T.) en référé pour entrave à la liberté du travail.

Après un mois de conflit où l'ensemble des catégories de personnel ont exprimé leur mécontentement et où la C.F.D.T. a pris toute sa place, l'enjeu chez Renault est la mise en œuvre d'une politique sociale conforme à l'esprit et à la lettre de l'accord à Vivre signé par la CFDT.



# 43<sup>e</sup> CONGRÈS CFDT DE MONTPELLIER



*Le congrès fédéral s'est déroulé du 21 au 24 mars 1995 dans la capitale de l'Hérault. 1 400 délégués étaient présents, parmi lesquels figuraient près de 150 militants des syndicats de la métallurgie, des mines et du nucléaire. Bien qu'il se soit déroulé dans une atmosphère passionnée et passionnelle, ce 43<sup>e</sup> congrès fédéral a été très important pour l'ensemble de la CFDT, tant du point de vue des responsables que des idées. Plusieurs syndicats de la fédération se sont exprimés tant dans le débat du rapport général que dans la défense de certains amendements. Robert Bonnard est intervenu au nom de la FGMM et vous trouverez, ci-dessous, l'intégralité de son intervention.*

## INTERVENTION FGMM

Une Fédération comme celle des Mines et de la Métallurgie ne peut que se féliciter de voir la CFDT continuer à faire de l'emploi sa priorité. Dans des branches qui ont perdu pratiquement le tiers de leurs effectifs en 20 ans, passant de 3 millions et demi de salariés à 2 millions et demi aujourd'hui, on peut dire qu'on sait de quoi on parle. On sait même, dans des secteurs d'activité où concurrence, délocalisations, multinationales, dénationalisations sont les maîtres mots que les recettes miracles n'y suffiraient pas. Mathématiquement, les 30 heures par semaine parviendraient à peine à apurer le passif et sans parler de

contrecarrer les effets sur l'emploi des futures évolutions technologiques dans une économie mondialisée.

Et pourtant nous continuons à dire que la réduction du temps de travail constitue la meilleure réponse au problème de l'emploi et plus largement au problème de société en face duquel nous sommes. Mais sûrement différemment de ce que nous avons fait jusqu'à maintenant où en gros, confronté à des problèmes d'emploi, chacun essaie de se débarrasser d'un mistigri qui lui ne cesse de grossir.

Pendant ce temps, la richesse du pays continue à augmenter.

Pendant ce temps, contrairement à ce qu'on nous dit sur le coût du travail, la part des salaires dans la valeur ajoutée continue à diminuer.

Au-delà même du seul problème de l'emploi, la durée du travail doit devenir un des principaux leviers de justice sociale. C'est dire s'il nous faut en avoir une conception générale qui corresponde à notre fonction d'organisation syndicale dans la société. En la matière certaines de nos pratiques nous ont souvent conduits à une fonction d'ambulanciers ou de pompiers. Et en l'absence d'alternative, nous n'avons pas vraiment le choix. Nous avons fait

notre boulot, souvent avec

une débauche d'imagination. Avec quelques années de recul, et en levant le nez du guidon, on perçoit malgré tout que la prise en charge de l'emploi au niveau exclusif de l'entreprise a principalement contribué à la recherche de réponses sur le terrain du traitement social, même lorsqu'il s'est agi de la réduction du temps de travail. Le niveau exclusif de l'entreprise nous conduit de fait à un arbitrage tributaire de la réalité économique de l'entreprise et bien souvent à une redistribution à l'intérieur du salariat. Concrètement, et à de rares exceptions près, face à des problèmes d'emploi traités au

seul niveau de l'entreprise, l'alternative se situe entre les licenciements et la soumission à de nouvelles contraintes (salariales, organisationnelles ou autres).

Dans ce processus, ne sommes-nous pas progressivement en train de modifier la fonction de l'organisation syndicale ? Ne sommes-nous pas en train de limiter notre fonction à rendre acceptables par les salariés de nouvelles contraintes au nom de l'emploi ?

Sommes-nous condamnés à cette fonction et avant même les questions d'objectifs revendicatifs, de stratégie d'action, d'alliances, n'est-ce pas en définitive la ques-

tion de la fonction de la CFDT dans la société qui est posée ?

Faire que la réponse aux aspirations des salariés participe à l'organisation d'une société fondée sur les valeurs de liberté, de solidarité, d'émancipation, de démocratie, de justice sociale dont est porteuse la CFDT, c'est sûrement, pour la FGMM, la meilleure définition de notre fonction. Jamais peut-être l'exercice de cette fonction dans la société ne s'est avéré aussi indispensable et pertinent qu'aujourd'hui. Jamais en effet la possibilité de concilier les aspirations des salariés et notre conception de la société n'a été à ce point



d'actualité, surtout si la question de l'organisation du temps de travail constitue l'élément central de notre action. En la matière, les aspirations des salariés sont tellement diverses qu'il est impossible d'y apporter une réponse unique. Il nous appartient pourtant, conformément à notre fonction, d'y apporter une réponse collective, contrairement à la philosophie servile d'une partie du patronat incarnée par l'UIMM, qui en revendiquant de généraliser le gré à gré, nous lance une véritable provocation mais aussi un véritable défi.

Dans le domaine de la durée du travail, devant les contraintes d'une solution uniforme en matière de salaires et d'organisation du travail, cette réponse collective doit davantage porter sur des garanties nouvelles permettant aux salariés de satisfaire leurs aspirations sur le terrain de la gestion de leur temps de travail. Oui, c'est d'une nouvelle conquête sociale dont il s'agit. D'un nouveau droit. Quelle révolution si grâce à ces nouvelles garanties, le comportement des salariés vis-à-vis d'un droit à 10 ou 15 % de réduction du temps de travail sur une carrière, pouvait être similaire à celui qu'ils ont

vis-à-vis du droit à la retraite à 60 ans !

Oui, nous n'hésitons pas à dire que les salariés doivent avoir intérêt à des réductions du temps de travail qui, pour avoir un réel impact sur l'emploi, devront aller bien en deçà des 32 heures. Mais pour le patronat c'est 20 heures payées 20 heures et quand je veux. Et si, après les présidentielles, les forces en présence lui sont plutôt favorables, on devine ce qui nous attend.

Dans le contexte, la négociation qui va s'ouvrir au CNPF est le moyen pour la CFDT d'exprimer ses exigences. Devant les limites de la seule négociation d'entreprise et la faiblesse de ses résultats sur l'emploi, la CFDT doit clairement afficher l'obligation d'un cadre national comportant des dispositions privilégiant les réductions du temps de travail de grande ampleur. Il reviendra ensuite aux branches de les assortir de garanties collectives incitatives en matière de ressources, en matière de statut et en matière d'emploi notamment.

Pour la CFDT, la négociation avec le CNPF doit d'autant plus être l'occasion d'exprimer ses exigences qu'elle débute au cœur de la campagne électorale et

qu'en matière de durée du travail les exigences de la CFDT ne se portent pas exclusivement en direction du patronat. Devant l'enjeu de société que représentent l'emploi et l'organisation du temps de travail, le financement de la réduction du temps de travail ne peut rester dans le champ clos, forcément inégalitaire, de l'entreprise. Si nous n'avons qu'une exigence à formuler pendant cette campagne, elle devrait porter sur la scandaleuse évolution de la répartition de la richesse des quinze dernières années. Nous n'avons aucun scrupule à affirmer que le financement de la réduction du temps de travail, tout comme celui de la protection sociale doit faire intervenir des ressources issues d'une refonte générale de la fiscalité, sujet dont curieusement personne ne parle.

En conclusion, je dirai qu'il y a sur ces priorités, sur ces exigences et sur ces objectifs conformes à notre fonction d'organisation syndicale, matière à une mobilisation des salariés. Notre fonction est également de l'organiser. Reconnaissons que sur ce terrain, nous n'avons pas été très bons, coincés que nous avons été entre l'éclatement syndical français et nos propres divergences sur la nature de l'expression du rapport de forces. Reconnaissons également que mis à part lorsque ce sont des symboles intangibles qui sont en cause, la mobilisation des salariés ne se décrète pas. Dans le contexte syndical et social actuel, la mobilisa-



tion sur la Réduction du Temps de Travail pour l'emploi ne se décrète donc pas. Il nous appartient par contre de démontrer qu'une réduction du temps de travail conçue comme levier de justice sociale répond à ce qu'expriment profondément les mouvements sociaux en cours.

Si nous y parvenons, et si ces mouvements préfigurent le climat des mois qui viennent, on ne voit pas vraiment, compte tenu du niveau de la négociation à venir, ce qui pourrait faire obstacle à un processus de mobilisation interprofessionnelle. Ça pourrait être également une façon d'apporter des éléments de réponse à une division syndicale à laquelle nous ne nous résignerons pas.



Reportage  
Photos :  
Ch. AVRIL





• **Pour le Bureau International du Travail, ni le SMIC, ni les syndicats ne sont responsables du chômage**

Les experts de cette organisation contestent l'opinion, très répandue, selon laquelle le fort taux de chômage en Europe s'expliquerait par l'existence de syndicats puissants, d'une stricte protection de l'emploi et d'un salaire minimum à l'inverse des Etats-Unis qui bénéficient d'un taux de chômage moins élevé en raison de la déréglementation de leur marché du travail. Pour le BIT, la détérioration du marché du travail dans les pays de l'OCDE, depuis le premier choc pétrolier, s'est manifestée de façon différente de part et d'autre de l'Atlantique : augmentation du chômage en Europe et accroissement de l'inégalité et chute des salaires aux Etats-Unis. Le BIT, dans son rapport, intitulé l'Emploi dans le monde 1995, estime que la déréglementation du marché ne résoudra pas la question du chômage et que le dilemme ne serait finalement que le choix entre deux formes de pauvreté.

• **Sidérurgie Nord-Pas-de-Calais : la FGMM intervient pour les salariés en Cessation Anticipée d'Activité (CAA) payés en retard**

Le 12 février 1995, le représentant CFDT auprès des institutions de protection sociale de la sidérurgie a demandé par lettre au Contrôleur d'Etat de ces institutions d'intervenir auprès de la Trésorerie Générale de la région afin d'assurer le paiement des allocations des salariés en cessation anticipée d'activité. Refusant d'utiliser le reliquat de l'exercice 1994 pour payer les CAA, la Trésorerie Générale a préféré pénaliser près de 10 000 personnes en différant de 15 jours le paiement de leurs allocations. La FGMM a demandé que soient remboursés, sur pièces justificatives, les agios occasionnés par le paiement différé et que tous les moyens soient mis en place dans les institutions pour que de tels errements ne se reproduisent plus.

# ACCIDENTS DU TRAVAIL : NE PAS LAISSER FAIRE

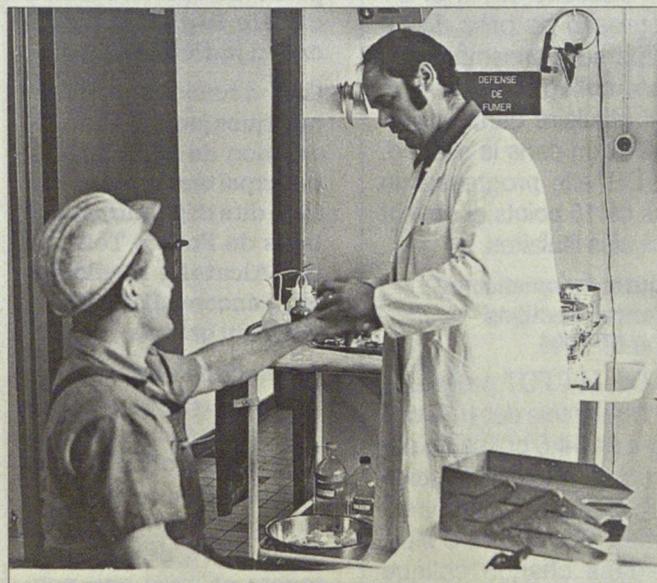
*Malgré les progrès techniques qui ont amélioré les postes de travail, la bataille des conditions et des accidents du travail n'est jamais gagnée. Les nouvelles organisations du travail engendrant aussi de nouveaux risques, les accidents graves ou mortels continuent de marquer durement la vie des salariés.*

Dans le domaine des accidents du travail, les pratiques patronales les plus extrêmes montrent le peu de cas qui est fait des salariés. La section de Sollac Fos, preuves à l'appui, vient de rendre publique la démarche systématique de contestation des accidents du travail engagée par la direction de l'entreprise. Celle-ci cherche par tous les moyens à limiter autant que possible les déclarations, voire à camoufler totalement l'accident du travail en le faisant reconnaître comme simple accident ou maladie par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie. Ce qui conduit, en plus de l'impossibilité de la victime de faire valoir ses droits, à le faire prendre en charge par le régime général et non par le régime accident du travail financé uniquement par les entreprises. L'intérêt d'une telle pratique

est évident pour l'employeur, car elle permet à la fois de réduire les cotisations calculées selon une tarification du risque dans la profession et le nombre d'accidents du travail et d'empêcher une détérioration de son image de marque, les accidents du travail étant des signes d'échecs. Faire baisser artificiellement les statistiques d'accident du travail devient un moyen de redorer son blason. Mais redorer l'image d'une entreprise passe avant tout par la

qualité de sa pratique de prévention des risques et dans ce domaine l'action des militants des CHSCT est déterminante.

Cet investissement syndical dans une politique de prévention des risques trouve une réelle opportunité dans la mise en œuvre de la directive « mise en conformité des machines ». Sur cette question, la Fédération peut animer des journées de travail dans vos Unions Mines Métaux et vos Unions Fédérales.



## DIGITAL ÉQUIPEMENT : UN RÉSEAU ÉLECTRONIQUE D'INFORMATION POUR CONTOURNER LA DIRECTIVE EUROPÉENNE SUR LES COMITÉS D'ENTREPRISE

C'est ce que tente de faire le constructeur informatique américain Digital Equipment Corporation, qui emploie environ 20 000 personnes en Europe, en mettant en place un réseau électronique d'information et de consultation en vue d'anticiper l'application de la directive de l'Union Européenne sur les Comités d'Entreprise Européens.

Le « réseau » mis en place, qui n'est, ni plus ni moins, qu'une liste de distribution comportant un seul destinataire par pays, est

contraire aux clauses de la directive européenne car l'entreprise ne voit aucune nécessité de la négocier avec les partenaires sociaux. De plus, l'accès à ce réseau n'est pas autorisé aux instances représentatives du personnel, aucune réunion n'est planifiée et aucune consultation sur les aspects économiques, leurs conséquences sur l'emploi et les relations sociales n'est prévue.

Le plus paradoxal est qu'un Comité d'Entreprise Européen, constitué de membres représen-

tatifs du personnel de neuf filiales européennes de Digital, fonctionne depuis 1992. La direction européenne du constructeur informatique américain a toujours voulu ignorer cette instance peut-être à cause de sa représentativité et de ses actions pour la défense des intérêts des salariés.

Pour la CFDT de Digital, un tel artifice, la mise en place du réseau électronique, ne saurait en aucun cas satisfaire à la directive européenne sur les Comités d'Entreprise Européens.

