

- La métallurgie à couteaux tirés
- 23 mai, journée d'action
- Le 4^e Congrès de la FGMM

- | | |
|------|--|
| II | • Bref ; L'avenir du site de Marcoule ; Répression syndicale |
| III | • Manifestation Alcatel Alsthom Moulinex |
| IV-V | • Résultats d'élections |
| VI | |
| VII | |
| VIII | |

JUILLET - AOÛT 1996



MINEURS ET
MÉTALLURGIESTES

TOUT POUR LA FLEXIBILITÉ, RIEN POUR L'EMPLOI

Les négociations sur l'emploi et le temps de travail dans la métallurgie ont abouti à la conclusion d'un accord signé le 7 mai 1996 par FO et CGC.

Cet accord permet une flexibilité maximum, renforce la pratique d'utilisation des heures supplémentaires et n'apporte aucune garantie concrète pour les salariés souhaitant réduire leur temps de travail. C'est donc un accord à contresens de l'objectif emploi. Dès le début de la négociation, nous nous sommes trouvés en présence de deux logiques différentes.

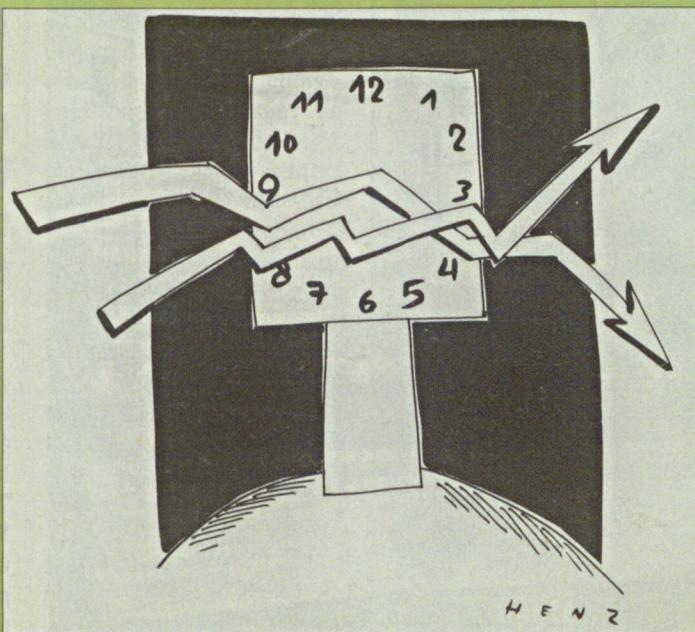
Une logique incarnée par l'UIMM et, à un degré moindre par FO et par la CGC, qui consistait à faire de cette négociation une figure imposée qui n'aurait aucun effet sur l'emploi. Notre logique qui considérait que les différentes formes de réduction du temps de travail constituaient un véritable levier pour l'emploi. C'est ainsi que l'UIMM s'est refusée à aborder la question de l'horaire conventionnel dans la métallurgie, ne serait-ce que pour une généralisation de 38 heures 30 obtenues en 1982. C'est également ainsi que l'UIMM s'est focalisée sur l'annualisation alors qu'il existe aujourd'hui d'autres formes d'aménagement du temps de travail (travail du samedi, du dimanche, de nuit, de 8 h à 10 h par jour) de 10 h à 12 h par jour, auxquelles il est nécessaire de fixer des contreparties en partant du principe que plus la contrainte de l'aménagement est forte pour les salariés, plus la réduction du temps de travail doit être forte. C'est enfin ainsi que l'UIMM s'est focalisée sur le temps partiel, alors que là encore les formes de temps choisi sont multiples et né-

cessitent la fixation de nouvelles garanties collectives en matière de salaire, de statut et d'emploi qui les rendent attractives.

Si l'on veut résumer cet accord, c'est « maximum de flexibilité, minimum de réduction du temps de travail, emploi absent ». Le résultat de cette négociation c'est une pseudo sixième semaine de congé en contrepartie d'une annualisation totale qui constitue un véritable cadeau pour les entreprises.

En effet, le coût actuel d'une flexibilité comparable, en tenant compte des obligations relatives au paiement des heures supplémentaires et des repos compensateurs, correspond à l'équivalent de 30 jours par an. Ne parlons pas des heures supplémentaires pour lesquelles la récupération n'est obligatoire qu'à partir de 130 heures par an dans une profession qui a perdu le tiers de ses effectifs en 15 ans. Quant au temps partiel, nous n'avons pas besoin d'une photocopie du code du travail. Le comble est atteint lorsqu'on sait que cet accord peut s'appliquer directement dans les entreprises où la négociation aura échoué ou dans celles qui n'ont pas de représentation syndicale, alors qu'une négociation sur les possibilités de négocier dans les entreprises sans présence syndicale est en cours à l'UIMM suite à l'accord interprofessionnel du 31 octobre 1996.

Que rajouter de plus au commentaire d'un responsable d'une chambre patronale territoriale disant que l'accord va dans le sens d'une plus grande souplesse et qu'il est clairement favorable aux intérêts patronaux.



THIERS (PUY-DE-DOME)

La métallurgie à couteaux tirés

De ce printemps 1996, le syndicat des métaux de Thiers (Capitale de la coutellerie) s'en souviendra : pas moins de quatre conflits en même temps, une mobilisation locale jamais atteinte, une CFDT au cœur de l'action.

■ **DAPTA** (460 salariés), spécialiste du décolletage, est entraîné dans un dépôt de bilan par sa holding IFI et un imbroglio juridico-financier. Démarque rare, le CE composé d'élus adhérents CFDT, saisit le Tribunal de Commerce local pour qu'il place lui-même la société dans un redressement judiciaire "de proximité", contre la volonté de la Direction Générale parisienne qui a saisi le Tribunal de Commerce de

Paris. Ce dernier, pour notre équipe, est trop éloigné pour percevoir les intérêts des salariés, de l'emploi, de l'activité industrielle et leur importance dans le contexte local. La Cour d'Appel leur a donné raison, créant ainsi une jurisprudence intéressante. En appui à l'action, le syndicat qui défend un projet d'autonomie industrielle de l'entreprise, a réussi une manifestation de plus de 500 personnes.

■ **ARCUTABLE** (146 salariés), lui aussi en redressement judiciaire, a bien failli faire l'objet d'une reprise de ses seules marques commerciales, sans emploi ou presque. La CFDT, en mobilisant le personnel, a pu faire pencher la balance pour une solution industrielle qui permettra un maintien de près de 50 emplois. Là aussi, ce sont quelque 400 personnes qui ont bloqué l'autoroute Clermont-Ferrand/

Lyon, pour soutenir l'action de la CFDT.

■ Le personnel de **SEREG** (135 salariés), a décidé, en assemblée générale organisée par la CFDT, de refuser les propositions salariales de la Direction pour 1996 et d'appuyer celles de la CFDT. Après 2 jours de grève, 2% d'augmentation générale sont obtenus et une partie des 19 CDD sera embauchée progressivement en CDI.

■ Enfin, chez **CHERVIN** (90 salariés), la CFDT se heurte à un patron qui refuse le fait syndical et multiplie les entraves au fonctionnement des institutions représentatives du personnel et au droit syndical. Dernièrement, il a même engagé une procédure de licenciement économique contre notre Délégué Syndical. Notre syndicat est donc là encore sur la brèche ; que ce patron prenne garde, c'est un syndicat agissant !

Conflit Neyrpic

Depuis le début du mois de mars, un bras de fer est engagé entre la Direction de NEYRPIC et les salariés de l'entreprise, toutes catégories confondues.

L'entreprise grenobloise, filiale de GEC-ALSTHOM, compte aujourd'hui environ 600 salariés (elle en comptait près de 3000) ; elle est spécialisée dans l'équipement pour la production d'énergie hydraulique. Un projet de 149 suppressions d'emplois vise à l'externalisation de fabrications sur le site. De restructuration en restructuration, c'est l'existence même de l'entreprise qui est désormais menacée et même l'encadrement n'a plus aucune confiance dans la stratégie de la Direction. C'est pourquoi les actions se succèdent avec comme premier succès la suspension de la procédure de licenciement collectif décidée par le Tribunal en référé.

Un conflit de 9 semaines chez Schneider Electric : l'affrontement de deux logiques

Schneider Electric constitue l'activité principale du Groupe Schneider recentré sur l'électricité et issue de la fusion Télémécanique/Merlin-Gérin. Riche de fortes cultures industrielles, l'entreprise évolue de plus en plus vers une logique financière et internationale ; évolution parfois chaotique dans



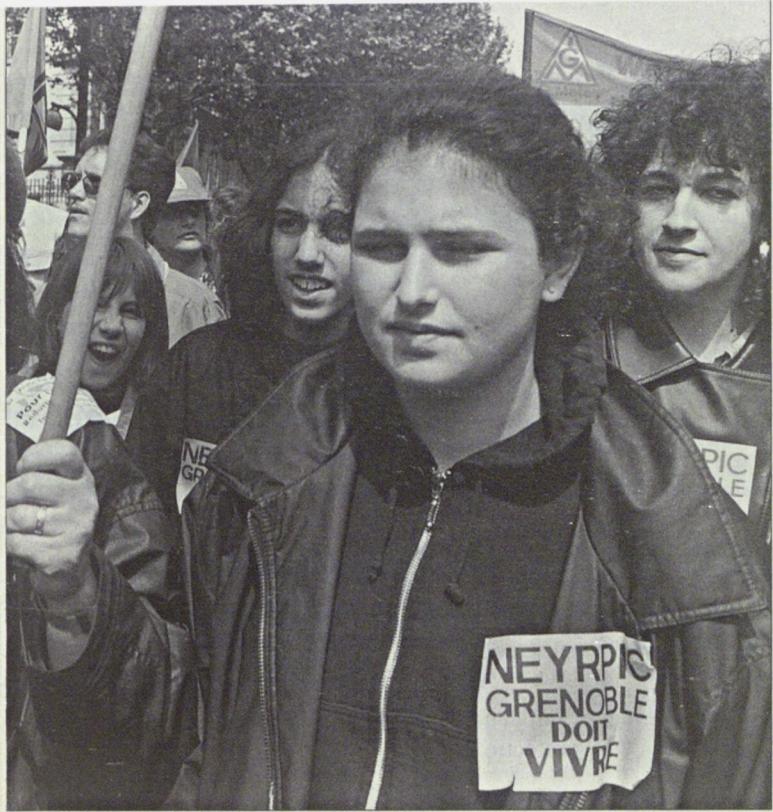


Photo : J. POTTIER

les choix stratégiques. C'est le cas de l'activité « Onduleurs » (1800 salariés dont environ 500 sur Grenoble) pour laquelle la Direction avait déjà envisagé cession et filialisation avant d'opter pour une reprise par un montage financier complexe, aux intérêts fiscaux évidents pour Schneider, mais fragile car constitué aux deux-tiers par une dette.

Si dans un premier temps, Schneider donne des garanties sur l'emploi et le statut social, nous sommes en revanche très inquiets pour la pérennité de l'activité à moyen terme. Alors que celle-ci doit être accolée à un grand métier, on l'isole délibérément. Alors qu'elle a besoin de budgets recherche et développement importants, on la charge du poids de cette dette à rembourser.

Enfin, Schneider, multinationale de la distribution électrique, se prive d'un atout pour être présent dans l'alimentation électrique fiable des réseaux de communication en plein essor. Depuis début mars, la CFDT (1^{re} organisation) avec CGT, FO, CFDT, ont engagé l'action avec les salariés pour qu'une autre logique l'emporte. Certains services étaient en grève totale, d'autres en grève tournante, des manifestations et autres actions médiatiques ont été organisées chaque semaine. Par un travail militant important, on peut dire de cette grève qu'elle a été « participative », les

salariés s'impliquant fortement dans les actions et la logistique syndicale. Conflit exemplaire également par l'unité syndicale ; FO, en grève sur Grenoble, ayant même désavoué ses élus d'autres sites pour leur comportement en faveur de la Direction au niveau du CCE ; seule la CGC est restée en dehors du conflit, condamnée en cela par les salariés. Après un bras de fer de neuf semaines, le Président Directeur Général, Didier Pineau-Valencien, a lui-même conduit la négociation qui a finalement permis une sortie du conflit. La cession aura bien lieu, mais l'implication de Schneider au capital restera plus importante et le personnel restera salarié de Schneider avec mise à disposition du repreneur pour une durée de deux ans au terme de laquelle il choisira entre son transfert ou son maintien dans Schneider. Ce conflit, particulièrement long et difficile, a porté exclusivement sur un choix économique contesté avec en toile de fond, le souci de l'emploi pour la CFDT. Les grévistes ont tissé des liens très forts de solidarité et certains ont redécouvert ou découvert dans ce conflit, le rôle de l'organisation syndicale.

Vous pouvez manifester votre solidarité en envoyant vos dons par chèque à « Crédit Mutuel des eaux claires, 46, boulevard J.-Vallier, 38100 Grenoble. Compte n° 87397640 ».

LE 23 MAI

JOURNÉE D'ACTION SUR LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Dans le cadre de l'action lancée par la CFDT sur la réduction du temps de travail et l'emploi des jeunes, le 23 mai fut une journée d'action et de mobilisation des salariés. L'objectif était clair : faire pression à tous les niveaux sur les négociations en cours dans les branches. Dans la métallurgie, les négociations se sont terminées le 7 mai avec la signature de FO et CGC. Avec la FTM CGT et la CFTC, nous avons renouvelé à l'occasion de cette journée d'action, notre opposition à l'accord et nous avons réaffirmé dans une déclaration commune que

l'UIMM ne peut considérer que le moindre petit pas ait été accompli pour résoudre les problèmes d'emplois dans la métallurgie. La situation de l'emploi mérite d'autres réponses. C'est le message de l'action des métallurgistes le 23 mai 1996. Des débrayages de deux heures et plus ont eu lieu dans plusieurs entreprises ainsi que de nombreux rassemblements régionaux et départementaux devant les chambres patronales. Une action de cette nature constitue à chaque fois un atout pour gagner la bataille de l'emploi.

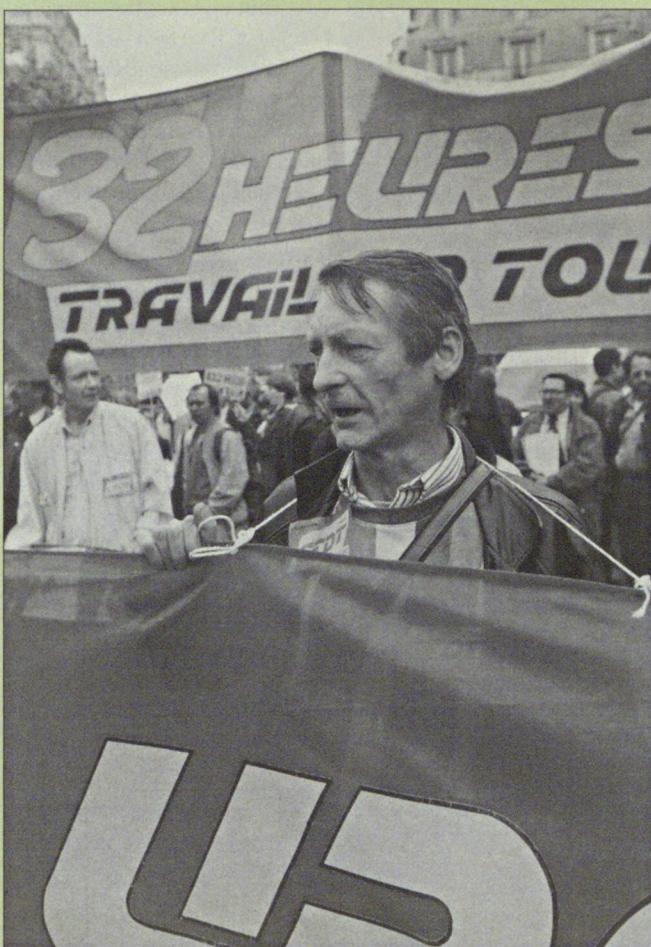


Photo D. MAILLAC/R.E.A.

LE 4^e CONGRÈS DE LA FGMM

Le rapport d'activité

Présentant le rapport d'activité, Marie-Annick Garaud s'est exprimée en premier lieu sur l'accélération de la mondialisation et de ses conséquences au niveau des mines et de la métallurgie et a ensuite souligné l'activité importante et autonome de la Fédération au sein des organisa-

tions internationales tant au niveau mondial, européen qu'en destination du Bassin Méditerranéen.

Elle s'est ensuite consacrée au contexte français et aux modifications profondes induites dans notre société ainsi qu'à la dégradation de la situation de l'emploi en mettant en exergue le rôle joué par le Patronat et l'Etat.

Elle a aussi abordé l'analyse faite par la fédération des mouvements sociaux de la fin de l'année 1995 qui ont provoqué un « coup de tonnerre » dans la CFDT laissant les militants dans un état de choc et de doute accompagné d'un accord sur le fond. Mais aussi, tout en signalant si malaise il y a, il ne faut pas crier à la catastrophe car les adhésions se poursuivent et l'audience de la CFDT progresse dans les dernières élections professionnelles dans la métallurgie.

Elle a ensuite décliné la politique d'action fédérale construite et reposant sur la résolution orientation votée à

Lille et qui a constitué la ligne de conduite de l'activité fédérale tout au long de ce mandat. Trois éléments forts la caractérisent :

- le pari du collectif autour de l'emploi et de la protection sociale,
- une pratique syndicale renouvelée avec un accroissement conséquent des aller et retour entre les responsables de la Fédération et les équipes d'UMM, d'UF, de Syndicats, d'Inters ou de Branches,
- le développement d'une stratégie d'action dynamique en rappelant les points forts de la politique d'action fédérale, tout au long du précédent mandat.

Elle a conclu son intervention en rappelant le choix fait par notre Fédération du syndicalisme d'adhérents, gage d'efficacité pour obtenir des résultats, les actions spécifiques mises en œuvre et les résultats obtenus tant au niveau de l'augmentation du nombre d'adhérents que de la création de nouvelles sections syndicales.

Les interventions des syndicats

Pour une partie des 40 intervenants, la FGMM a été trop timide au niveau de l'action, n'a pas été assez critique vis-à-vis de la politique confédérale, et a été absente des conflits sociaux de fin 1995. Une autre partie a approuvé la politique fédérale tout en soulignant les difficultés d'action et de mobilisation des salariés. D'autres syndicats ont mis en évidence le rôle des syndicats et des UMM dans les négociations au niveau territorial et dans le développement syndical (+5,53 % en 1995).

La réponse aux interventions

Constatant que de nombreuses interventions ont exprimé des interrogations, des doutes, des critiques, des désaccord, voire des oppositions avec l'action de la Fédération pendant le mandat, Robert Bonnand a

rappelé que la Fédération ne pouvait se limiter à une défense des intérêts des salariés qui n'intégrerait pas la perspective d'une société fondée sur les valeurs dont est porteuse la CFDT et faire fi de la dimension mondiale des problèmes. Il a souligné que les quatre années écoulées ont été mises à profit pour imaginer un rééquilibrage des lieux de négociation visant à obtenir des résultats pour les salariés tout en permettant d'avoir des effets positifs sur l'emploi. Ce rééquilibrage passe par un contrat collectif renouvelé permettant à chacun de concrétiser ses choix tout en améliorant le statut des mineurs et des métallurgistes et constituant par là même un changement radical de nos pratiques syndicales. Il a rappelé ensuite que les règles du fédéralisme, contraire au centralisme, sont indissociables de notre conception du syndicalisme, et que la décision prise selon ces règles est le résultat de la confrontation de la pluralité des points de vue.

Il a conclu en indiquant que fin 1995, l'action des grévistes était pour l'essentiel restée sur la défensive et contradictoire avec nos objectifs en matière de protection sociale.

Le quitus a été voté par 50,1 % des mandats.

Nicole Notat au congrès

S'adressant aux militants présents au Congrès, Nicole Notat a déclaré : « J'ai parfois le sentiment que plus la CFDT est attendue et suscite intérêt

et sympathie pour ce qu'elle veut, ce qu'elle est et ce qu'elle fait, plus le doute, voire le désarroi, s'emparent d'une partie de nos militants. Ne doutons pas sans cesse de tout et surtout de nous-mêmes, car à trop douter de nos forces, nous nous paralysons et risquons de faire douter les autres de notre poids et de notre influence réels ».

La résolution générale

Porteuse d'une politique revendicative développée autour de la priorité emploi, la résolution générale structurée autour de deux axes forts, la répartition des richesses et la répartition du travail a été modifiée en profondeur par le vote de 7 amendements sur 10. Dans ces conditions, les congressistes favorables au texte initial se sont prononcés contre le texte amendé et ceux qui ont appelé à voter contre la résolution ont persisté. De ce fait le texte a été rejeté par 78,3 % des mandats.

Robert Bonnand a déclaré à la fin du congrès : « Nous avons vécu un congrès difficile. Il n'a pas voté la résolution générale pour des raisons étrangères à son contenu. Le Bureau fédéral analysera les votes, les débats et l'absence de résolution générale en lien avec les syndicats. Je vous invite à analyser ce congrès à votre niveau. A la fin de nos travaux, nous avons à œuvrer pour la cohésion de la fédération et pour construire l'avenir, par de nouvelles garanties collectives, parce que c'est notre raison d'exister ».

LE SECRÉTARIAT NATIONAL

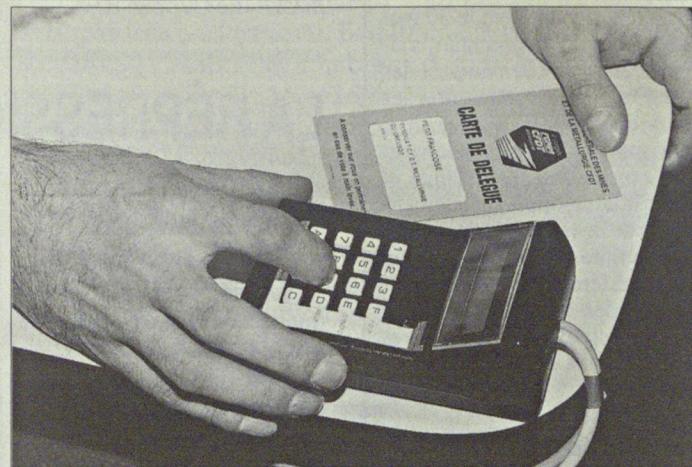
Robert BONNAND
(Secrétaire Général)

Marie-Annick GARAUD
(Secrétaire Générale Adjointe)

Georges BRAUD
(Trésorier)

Dominique GILLIER et Marcel GRIGNARD
(Secrétaires Nationaux)

Claude RONDEAU du syndicat métallurgie de Bayonne a été élu présidente de la FGMM



Reportage photos : CH. AVRIL



• Accord à Schlumberger Poitiers

La Direction de l'Etablissement et les Syndicats CFDT (après consultation des adhérents) et CGC ont conclu un accord de travail en 2 équipes avec RTT compensatrice.

L'accord prévoit :

- Le recours au volontariat pour composer les équipes postées concernées,
- un délai de prévention de deux mois pour les demandes de retour à un horaire en journée,
- des horaires 6h/13h et 13h/20h, soit des journées de 7 heures de présence,
- un travail effectif de 6h 45 par jour sur 5 jours par semaine (pause journalière d'un quart d'heure),
- un horaire hebdomadaire qui est donc égal à 35 heures de présence ou 33 heures 45 effectives,
- un maintien de la rémunération basée sur 37 heures/hebdomadaire,
- une prime d'équipe de 720 F bruts par mois.

En outre, des recrutements seront opérés, en priorité toutefois par mutations internes au groupe.

• Les retraites dans l'action

Les UCR, CGT, CFDT, CGC et CFTC ont manifesté le 30 mai 1996 pour une augmentation significative des pensions et des retraites, une revalorisation des taux de pension de réversion, une mise en œuvre d'une véritable prestation dépendance, et pour le développement des services de proximité en direction des retraités.

Des conférences de presse ainsi que des interventions dans les préfectures se sont déroulées ce jour dans plusieurs régions françaises.

• Embauches à Sollac

Cette filiale d'Usinor-Sacilor embauchera cette année 105 salariés sur ses sites de production grâce au développement du temps choisi. Les différentes formes de temps choisi concerneront à la fin 1996 près de 10% de l'effectif total de Sollac. Le développement du temps choisi grâce à la réduction du temps de travail des plus âgés est prévu par l'accord collectif sur l'emploi signé entre Usinor-Sacilor et les syndicats CFDT, CFE-CGC, CFTC et FO.

L'AVENIR DU SITE DE MARCOULE EN QUESTION

L'usine de retraitement UP1, exploitée par COGEMA, cesse son activité en juillet 1997. L'arrêt des installations de retraitement de Marcoule aurait des conséquences graves pour l'emploi du bassin du Gard, si de nouvelles activités ne voyaient le jour.

Les principales activités de remplacement sont liées à l'assainissement radiologique des installations, à la reprise et au conditionnement des déchets et au démantèlement. En effet, le retraitement a engendré un volume important de déchets de toutes natures entreposés à Marcoule depuis le début des activités du site.

Une commission interministérielle, chargée de faire l'état des lieux et de définir la répartition financière du coût de la reprise et du conditionnement des déchets, de l'assainissement et du démantèlement des installations, a été nommée et a rendu son rapport. Le coût des opérations a été estimé à 30 milliards de francs et a été réparti entre les différents acteurs : le CEA pour 45 %, EDF pour 45 % et la COGEMA pour 10 %.

Depuis un an et demi, des promesses sont faites par les Directions du CEA et de la COGEMA aux salariés de Marcoule pour leur signifier qu'il n'y aura pas de problèmes d'emplois sur le site. Les réponses faites par le Gouvernement aux questions posées à l'Assemblée Nationale allaient dans le même sens, en affichant une volonté d'utiliser les compétences des salariés en place, COGEMA étant l'opérateur industriel.

Par ailleurs, la loi du 31 décembre 1991 définissait trois axes de recherche sur le traitement des déchets : l'enfouissement, pour lequel deux laboratoires de recherche souterrains doivent être créés, le retraitement poussé et la transmutation pour lesquels des moyens doivent être donnés au CEA.

Aujourd'hui rien n'est concrétisé au niveau du financement de la reprise et du conditionnement des déchets, de l'assainissement et du démantèlement des installations.

En effet, il semble que si EDF et la COGEMA ont la volonté d'avancer sur ce dossier et ont les moyens de le financer,

le CEA, et à travers lui le Ministère de la Défense, traîne les pieds pour débloquer sa part.

Ce temps perdu a des conséquences sur l'état d'esprit des salariés, qui s'inquiètent pour leur avenir, et sur l'état des déchets qui ne pourront rester longtemps dans les conditions actuelles d'entreposage.

Au sujet du laboratoire souterrain, le Gard est candidat et le dossier technique est bon. De ce fait, nous sommes demandeurs de son implantation près de Marcoule, car il sera créateur d'emplois et s'inscrira dans le prolongement des activités nucléaires de la région.

Dans l'hypothèse où la création d'une deuxième usine de fabrication de combustible MOX serait décidée, nous demandons également son implantation sur le site.

Concernant les programmes de recherches sur la gestion des déchets radioactifs au CEA, il est nécessaire de débloquer des moyens humains et financiers pour les mener à bien, notamment sur la transmutation et le retraitement poussé.

LA RÉPRESSION SYNDICALE COMBATTUE

Chez Goro dans le Gard

A peine élu Délégué du Personnel suppléant sous l'étiquette CFDT, notre nouveau militant (déjà élu CE sans étiquette), tombe sous le coup d'un patron de choc qui ne recule devant rien pour tenter de démolir la nouvelle section CFDT :

- menaces, avertissements,
- entraves aux fonctionnements des instances représentatives,
- sanctions pour soi-disant faute grave.

Il avait déjà fallu l'intervention de l'Inspecteur du Travail pour que des élections DP aient enfin lieu. Ce qui vaut à ce dernier une haine farouche du patron de GORO qui n'hé-

site pas à manipuler ses propres salariés pour que ceux-ci dénoncent publiquement le fonctionnaire (qui a bien fait son travail) et leurs propres élus qui œuvrent au respect de leurs droits et de leur dignité.

Qu'a donc à cacher ce patron ? Car c'est à partir de la nomination de l'expert économique par le CE que tout s'est envenimé.

Le syndicat des métaux du Gard et l'UMM Languedoc Roussillon soutiennent la section et ont engagé les actions nécessaires.

Chez Staphane en Saône-et-Loire

Le Président Directeur Général de l'Entreprise Stapha-

ne (90 salariés) a manifesté quelques allergies envers le code du travail et vis-à-vis d'une implantation syndicale CFDT.

Plusieurs entraves ont eu lieu allant même jusqu'aux menaces. La CFDT a engagé une action en justice, et le Tribunal a déclaré coupable le Président Directeur Général de délits d'entrave au libre exercice du droit syndical, et d'entrave au fonctionnement du CE et du CHSCT, lui infligeant 20 000 F d'amende.

En outre, M. Staphane, le Président Directeur Général, a été condamné à verser à l'UD/CFDT 10 000 F de dommages et intérêts et 2 000 F au titre des frais de justice.

UNIS POUR L'EMPLOI, LES SALARIÉS EUROPÉENS D'ALCATEL ALSTHOM ONT MANIFESTÉ À PARIS LE 22 MAI



Reportage J. POTTIER

Merchant derrière une banderole portant l'inscription « Alcatel Alsthom, les salariés européens unis pour l'emploi », plus de 2 000 salariés européens ont manifesté à Paris le 22 mai contre le plan de restructuration engagé par Alcatel. Il est question dans l'ensemble du groupe de la suppression de 30 000 emplois sur les 197 700 dont la moitié en France.

Initiée par la CFDT, cette manifestation européenne avait pour but de dire non aux licenciements et de proposer la négociation des mesures de réduction du temps de travail.

La manifestation était très colorée avec de nombreux badges et autocollants des différents syndicats CFDT et CGT de France, mais

aussi des Espagnols, des Allemands, des Belges et des Italiens. Mais c'est surtout le contingent allemand qui était le plus impressionnant, 900 Allemands s'étaient déplacés à l'appel de l'IG Metall.

La Direction a reçu une délégation pendant que les manifestants piquaient devant le siège du groupe. A ce jour, la Direction n'a pas donné suite à la proposition des organisations syndicales d'ouvrir des négociations au niveau du groupe sur la réduction du temps de travail.

Le caractère européen de cette manifestation est historique et il constitue indéniablement une force d'action face aux restructurations décidées au niveau de l'Europe.

MOULINEX : LES GESTIONS SUCCESSIVES EN QUESTION

L'Entreprise Moulinex ne se porte pas trop bien. Un nouveau Directeur a décidé de s'attaquer aux problèmes : les solutions retenues risquent d'être dououreuses.

De l'avis même de l'Inter CFDT, l'Entreprise Moulinex n'est pas très performante. Endettement, problèmes de succession... mais aussi nombreux dysfonctionnements, problèmes de qualité, retard dans l'innovation... on en arrive aujourd'hui au cumul des conséquences des gestions successives. La nouvelle Direction semble décidée à s'attaquer aux problèmes. Elle dit publiquement sa vision pessimiste de l'état global de l'entreprise, confie à un consultant un audit, n'annonce aucune décision. Cependant, les hypothèses circulent. Première question, les 8 sites actuels de production seront-ils préservés ? En effet, les avantages accordés à l'entreprise au fil de son développement l'ont conduit à installer ses usines disséminées dans la campagne normande et en Mayenne ce qui a débouché sur une sorte d'aménagement du territoire que la CFDT voudrait voir préserver. Mais les répartitions de la production entre les usines génèrent des surcoûts nécessitant une certaine réorganisation avec des risques importants de regroupement d'activité sur certains sites. Deuxième question, quel devenir de l'emploi. Bien que l'entreprise n'en dise rien officiellement, les conséquences sur le terrain de l'emploi risquent d'être particulièrement lourdes.

Mais avant de traiter des conséquences sociales, la CFDT affirme ses exigences sur le projet industriel. L'avenir de l'entreprise passe d'abord par une organisation, une capacité d'innovation, une production de qualité. Sur ce terrain et sur celui de l'emploi, la CFDT mobilise les salariés.

RÉSULTATS D'ÉLECTIONS

■ UMM LORRAINE

Houillères de Lorraine : élections CE 1996

Avec 2 631 suffrages exprimés sur 11 698 inscrits et 9 404 votants, la CFDT réalise 28,76 % des voix et conserve la première place aux Houillères de Lorraine malgré un tassement significatif de ses voix. Elle obtient toutefois 22 sièges sur les 91 à pourvoir loin devant FO et la CGT.

■ UMM BASSE-NORMANDIE

RVB Blainville : élections CE et DP 1996

Avec 53,89 % des voix (tous collèges confondus) aux élections DP et une progression de + 3,32 points et avec 55,30 % des voix aux élections CE et une progression de 4,60 points, la CFDT obtient de nouveau la majorité absolue dans cet établissement de Renault Véhicule Industriel.

■ GROUPE THOMSON

Thomson CSF : élections des administrateurs salariés 1996

Avec 3 650 suffrages exprimés soit 40,68 % des voix, la CFDT reste la première organisation syndicale dans les sociétés issues de l'éclatement de Thomson CSF en progressant globalement de 3,75 points.

Elle confirme sa place de première organisation dans le collège cadres où avec 42,16 % des suffrages exprimés, elle devance la CGC de plus de 5 points.

FO et la CFTC continuent à se marginaliser en ne recueillant respectivement que 4,98 % et 1,69 % des suffrages exprimés.

Angénieux à Saint-Heand

Avec 153 suffrages exprimés sur 197 votants, la CFDT fait le plein et ce dans les 3 collèges. Elle progresse de plus de 43 points faisant élire 5 candidats sur 7 possibles laissant 2 suppléants aux « sans étiquette », n'ayant pas de candidats.



ACCORD DU 6 SEPTEMBRE 1995

Premier bilan

Au 31 mars 1996 :

- 39 000 dossiers remontés aux Assedic,
- 25 000 décisions d'admission,
- 20 000 personnes ont déjà touché une allocation dont les 3/4 sont des hommes.

Les âges :

- 22 % ont moins de 58 ans,
- 48 % ont 58 ans,
- 30 % ont 59 ans.

Activité économique :

- 60 % viennent de l'industrie et du bâtiment.

Taille d'établissement :

- 37 % viennent d'entreprises de moins de 50 salariés,
- 28 % viennent d'entreprises entre 50 et 200 salariés,
- 35 % viennent d'entreprises de plus de 200 salariés.

Les embauches :

- 14 000 dont : 58 % ont moins de 30 ans,
- 50 % sont des chômeurs indemnisés,
- les embauches sont à 97 % des CDI et à 90 % à temps plein.

La CFDT porte une appréciation positive sur le premier bilan de ce dispositif. Son originalité : libérer du temps ici en fin de carrière, pour que d'autres puissent accéder à l'emploi, fait progressivement ses preuves.

Un gros point noir demeure, celui de l'accès à ce dispositif pour les chômeurs.

C'est l'objectif de la CFDT dans les prochaines négociations. Il s'agit d'un minimum d'équité et de solidarité.

ÉDITION ACTUALISÉE 97

Salariés Vos droits Guide pratique

- Droit du travail
- Protection sociale
- Vie pratique

Dossier
spécial
logement

CFDT