

# bulletin

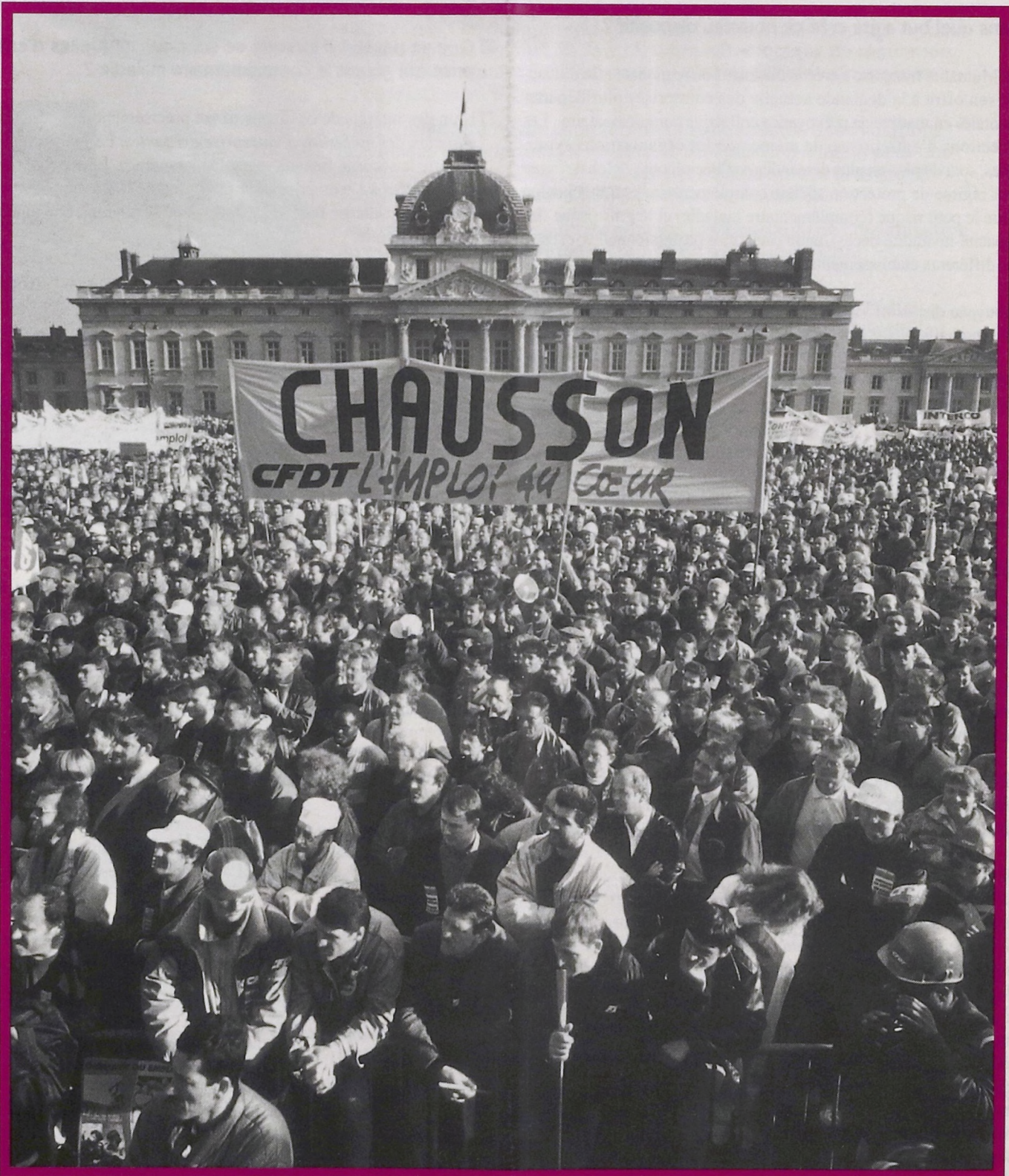
du militant

ISSN 0395 4323

FÉDÉRATION  
GÉNÉRALE  
DES MINES ET  
DE LA MÉTALLURGIE

N° 372 - DÉCEMBRE/JANVIER 1994

FGMM-CFDT  
47-49, av. Simon-Bolivar  
75950 Paris Cedex 19  
Tél. (1) 44 52 20 20



CH. APRIL

# MUTUALITÉ FRANÇAISE

## DU NOUVEAU DANS LE DOMAINE DE LA PRÉVOYANCE COLLECTIVE EN ENTREPRISE

**Afin de mieux répondre à la demande des entreprises en matière de prévoyance collective, la Mutualité Française a récemment mis sur pied un "dispositif offre globale". Nous avons rencontré Gérard Amieux, responsable de la cellule opérationnelle.**

### ■ Dans quel but a été créé ce nouveau dispositif ?

□ La Mutualité française a créé le dispositif offre globale afin d'adapter son offre à la demande actuelle des entreprises pluridépartementales en matière de prévoyance collective complémentaire. Les directions d'entreprises, de même que les organisations syndicales, sont de plus en plus demandeurs d'une réponse "globale" pour leur régime de protection sociale complémentaire : harmonisation entre le petit risque (complémentaire maladie) et le gros risque (incapacité-invalidité-décès), entre catégories professionnelles, et entre les différents établissements de l'entreprise ou du groupe.

Ce nouveau dispositif vise donc à organiser, à coordonner en ce sens l'offre mutualiste.

### ■ Quelle articulation y-a-t-il entre les mutuelles de terrain et la Fédération nationale ?

□ L'offre globale signifie, dans la phase de négociation, qu'il y a une offre Mutualité française, formulée et présentée par un interlocuteur unique, au nom de plusieurs mutuelles. C'est également cet interlocuteur unique qui négociera et signera le contrat le cas échéant.

### ■ Qui sera cet interlocuteur unique ?

□ Plusieurs cas de figure sont possibles. Dans certains cas, l'interlocuteur unique sera l'une des mutuelles de base intéressée par l'appel d'offres, parce que par exemple elle est déjà implantée dans l'entreprise. Dans d'autres cas, notamment lorsqu'il y a des effectifs importants ou très dispersés sur l'ensemble du territoire, ce seront les services de la FNMF qui joueront le rôle d'interlocuteur unique.

### ■ Et en ce qui concerne la gestion du contrat, comment s'articulent les rôles entre les mutuelles de base et la Fédération nationale ? Y-a-t-il un gestionnaire unique du contrat ?

□ Non, absolument pas. Et c'est ce qui donne toute sa force et sa spécificité au dispositif offre globale. La demande des entreprises et des partenaires sociaux est en quelque sorte contradictoire : d'un côté ils souhaitent une harmonisation de la protection sociale complémentaire des salariés, ce qui induit une certaine centralisation ; et de l'autre ils sont demandeurs d'une réponse adaptée à leur situation particulière : ici ce sera le maintien de la mutuelle d'établissement, là un accord de tiers payant, ailleurs l'accès à des structures sanitaires et sociales mutualistes. Le dispositif offre globale conjugue ces deux impératifs puisqu'il allie les avantages d'une certaine centralisation (administration générale du contrat, compensation des risques entre établissements...), avec ceux d'une gestion quotidienne souple et décentralisée au niveau des mutuelles. A quoi il faut ajouter la solidité financière de l'ensemble du montage par la caution de la Fédération.

### ■ Toutes les mutuelles adhérentes à la Mutualité française sont-elles concernées par ce dispositif ?

□ Le dispositif repose sur un réseau de mutuelles volontaires qui doivent répondre à certains critères de capacité (technique, juridique et financière) et de qualité de service, dont l'appréciation revient à une instance spécifique : le comité offre globale (composé de cinq membres représentant les différentes "familles" de la Mutualité).

### ■ Que se passe-t-il lorsque ce sont des mutuelles d'entreprise qui gèrent le complémentaire maladie ?

□ L'un des intérêts de ce dispositif est précisément de permettre le maintien des mutuelles d'entreprise existantes. La Fédération leur apporte la sécurité financière par la réassurance. Elles peuvent rester intégrées à l'entreprise pour la gestion des garanties ou s'autonomiser, ou encore faire sous-traiter leur gestion par une mutuelle plus importante.

### ■ L'ensemble de la prévoyance complémentaire entre-t-elle dans le champ de l'offre globale ?

□ Le dispositif offre globale peut être mis en œuvre pour l'ensemble de la prévoyance, aussi bien pour le "petit risque" que pour le "gros risque". En revanche, il se limite aux régimes de prévoyance auxquels l'adhésion des salariés est obligatoire.

### ■ L'une des revendications des partenaires sociaux dans les entreprises est d'être associés à la gestion des contrats de prévoyance. Que propose la Mutualité française pour répondre à ce souhait ?

□ L'un des principes sur lesquels est basé le dispositif offre globale est celui du "partenariat avec les acteurs sociaux concernés". Celui-ci s'organise à deux niveaux :

• un partenariat de développement, dans le cadre d'une concertation permanente et d'une information réciproque. C'est dans ce cadre que la Commission nationale de la prévoyance collective, composée des organisations CFDT-FO-CGC-CFTC et CGPME, a mis au point les recommandations pour négocier les régimes de prévoyance collective.

• un partenariat de gestion, s'appuyant sur des commissions paritaires de suivi des contrats, qui réunissent la Mutualité et les signataires des accords pour convenir de l'évolution des cotisations et des garanties.

Par ailleurs, les salariés sont représentés à l'Assemblée générale de la mutuelle, et leurs délégués peuvent être élus au Conseil d'administration.

Ainsi les organisations syndicales, l'employeur et les salariés de l'entreprise et des établissements sont associés à la gestion de leur régime et de la mutuelle.

**Partenariat avec les partenaires sociaux, sécurité financière, qualité de la gestion au plus près des salariés sont les caractéristiques de ce dispositif et la marque de l'action de la Mutualité française en direction des entreprises. ■**

# 93 : LE SENS

## 94 : L'AUDACE

S'il fallait résumer l'année 1993 pour la FGMM, on pourrait dire qu'illustrée par trois slogans, 1993 est l'année du sens.

L'année du sens donné à notre action, en premier lieu par le slogan : EMPLOI, LE DEVOIR D'INGÉRENCE qui, plus qu'un slogan, constitue « l'emblème » de toute notre action. Il signifie que nous considérons de notre responsabilité de contester « l'ordre établi », rien de moins !

« Subversif » en quelque sorte ! Quand l'ordre établi se fonde sur une logique de rejet de l'autre, toute autre logique de régulation relève effectivement de la subversion. Car en définitive, c'est bien de régulation qu'il s'agit.

Une régulation actuelle complètement déconnectée des évolutions fabuleuses de la dernière décennie. Une régulation conçue pour une situation internationale, économique et sociale qui n'a plus grand-chose à voir avec ce que nous connaissons aujourd'hui.

Une régulation fondée sur une conception immuable de l'organisation du travail, de l'organisation du temps de travail et au total de la société.

A cet égard, LE TEMPS DE L'EMPLOI PAR L'EMPLOI DU TEMPS symbolise la « révolution » que nous entendons opérer. Il s'agit de passer de la civilisation du temps travaillé à la civilisation du temps libéré.

Le temps libéré est déjà une réalité. La mondialisation de l'économie et l'évolution technologique la rendent même chaque jour plus présente et hélas chaque jour plus pressante.

Avec nos règles, nos repères et nos schémas actuels, nous revenons en fait à la vieille loi de la jungle. Nos systèmes de protection et de défense basés sur ces mêmes règles, repères ou schémas ne pourront bientôt même plus le masquer. Finalement, nous faisons de fait, le choix de répartir l'augmentation globale de la richesse sur une population de plus en plus réduite.

Construire la civilisation du temps libéré constitue un véritable bouleversement de nos schémas de pensée, de nos rapports au temps, au travail, de nos conceptions de l'emploi, de l'activité, bref de notre culture et pourquoi pas de notre échelle de valeurs. Au risque d'être iconoclaste, il ne s'agit pas de partager le travail.

En permettant à chacun de maîtriser l'utilisation de son temps, il s'agit de faire du temps libéré le vecteur de la création d'emplois, c'est la signification de notre troisième slogan : POUR L'EMPLOI, INVESTIR DANS LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL.

Que nécessite en effet la maîtrise de l'utilisation de son temps ?

De l'argent, un statut, des perspectives, une sécurité. Toutes choses qui peuvent d'abord prendre la forme de revendications puis de garanties collectives, pour peu d'une part que nous nous y employions.

Pour peu que nous sachions d'autre part, être imaginatifs notamment en matière de redéploiement des financements passifs issus de nos règles et schémas actuels, en financements actifs et structurants l'ensemble de l'activité.

Libre à chacun ensuite de vérifier si les conditions sont réunies pour changer son emploi du temps.

Et si ça préfigurait ce que pourraient être les futures conventions collectives ?

26 NOVEMBRE 1993 :

## RASSEMBLEMENT FÉDÉRAL DES INGÉNIEURS ET CADRES

**70 ingénieurs et cadres ont participé à cette « première » dans la Fédération autour de deux priorités de la FGMM : l'emploi et la syndicalisation.**

Robert Bonnard, Secrétaire Général, est intervenu pour situer ces travaux dans le cadre de la stratégie fédérale sur l'emploi avec trois domaines de réflexion face à la montée du chômage, à la sectorisation de la société et aux exclusions qui en résultent :

- Le temps de travail : il s'agit de concevoir des formes de réduction massive et diversifiée du temps de travail qui organisent différemment temps de travail et temps libéré en recherchant un impact effectif sur l'emploi. Des solutions qui rendent attractifs des dispositifs de réduction du temps de travail tels que le temps partiel, les départs anticipés, le capital temps formation, différentes formes de congés longue durée...
- Les lieux de négociation : comment revivifier les branches et conventions collectives qui sont des lieux plus structurants, plus collectifs, mutualisateurs et solidaires ?
- La poursuite de la mobilisation après le 15 octobre et les possibilités d'action avec les autres organisations syndicales qui supposent un accord sur les objectifs et les priorités.

### Deux thèmes : temps de travail et syndicalisation

Les participants ont ensuite travaillé en ateliers sur les thèmes suivants, l'emploi et les conditions de l'emploi et les ingénieurs et cadres et l'organisation syndicale.

Sur le premier thème, les apports de ces ateliers ont notamment porté sur :

- le lien entre réduction du temps de travail et emploi avec la nécessité d'un « blocage » minimum au niveau de la semaine (4 jours) ou du mois ;
- le lien entre réduction du temps de travail et forfait avec l'idée d'une capitalisation d'un temps dégagé pour une réduction du temps de travail gérée sur la carrière (congés de fin de carrière, congés parentaux ou sabbatiques...);
- la nécessité d'un débat autour du forfait et de la mesure des heures effectivement travaillées ;
- le lien entre réduction du temps de travail et formation professionnelle avec, là aussi, l'idée du capital-temps ;
- l'intérêt de négocier des passerelles entre les fonctions dans l'industrie et l'enseignement supérieur et secondaire ;
- la nécessité de redéfinir la fonction des ingénieurs et cadres sous l'angle des changements d'organisation du travail (la catégorie ingénieurs et cadres n'est pas homogène : cadres de direction, de commandement, experts, polyvalents) ainsi que la place respective des ingénieurs et des techniciens supérieurs (DUT, BTS...).

### Des pistes pour la syndicalisation

Sur le second thème, des pistes ont été dégagées pour un développement de la CFDT chez les ingénieurs et cadres :

- la CFDT a des idées sur la réduction du temps de travail, sur la gestion prévisionnelle des emplois, elle a été un moteur dans la mise en place de la formation professionnelle : on peut valoriser un syndicalisme de

proposition et d'ouverture auprès des ingénieurs et cadres ;

- l'apport de l'organisation syndicale peut permettre de dépasser les cloisonnements hiérarchiques et fonctionnels dans les grandes entreprises, de sortir de l'isolement des cadres dans les PME ;
- le fait d'être syndiqué peut renforcer la crédibilité du cadre en lui apportant une information différente et complémentaire de celle de l'employeur, analysée avec les autres catégories de salariés ;
- la CFDT, organisation syndicale multi-catégorielle et interprofessionnelle, est un lieu de débat et de confrontation facteur à la fois d'équilibre et d'efficacité dans l'action ;
- il faudrait développer les initiatives d'information sur le syndicalisme dans les écoles d'ingénieurs où la dimension sociale est souvent absente.

### Une intervention de l'UCC

Marie-Odile Paulet, Secrétaire Générale de l'Union Confédérale des Cadres (UCC), a souligné que « la FGMM et l'UCC partagent les mêmes priorités et analysent les mêmes enjeux ». Il y a nécessité d'inventer des modalités concrètes qui permettent de réduire réellement le temps de travail des cadres, d'améliorer leur prise en charge au sein de la CFDT, d'accroître notre impact dans ces catégories en terme de syndicalisation et de représentativité.

Rappelant les bons résultats aux dernières élections prud'homales, elle a conclu en souhaitant que la métallurgie et les mines puissent être une force de proposition pour la poursuite de ce travail au sein de l'UCC.

Les rapports et notes qui résultent de ce rassemblement pourront être utilisés par l'ensemble des structures de la Fédération pour développer le syndicalisme chez les ingénieurs et cadres et pour les associer à la politique revendicative de la FGMM alors que ces catégories sont à leur tour confrontées à une montée rapide du chômage, notamment aux deux extrémités de la pyramide des âges (jeunes diplômés, ingénieurs et cadres en fin de carrière).



## SEXTANT AVIONIQUE : PRÈS DE 80 % DES INSCRITS ACCEPTENT L'ACCORD

**Le 16 novembre 1993, 3 136 salariés de Sextant Avionique sur 3 953 ont dit oui au projet d'accord destiné à éviter les 638 licenciements dus à des baisses de charge importantes, la direction les estime à 564 000 heures de 1993 à 1995. L'initiative de cet accord, d'une durée de deux ans, qui prévoit toute une panoplie de mesures visant à éviter tout licenciement, revient à la CFDT suivie par la CGC et la CFTC. Sa signature le 17 novembre, après 7 mois de négociation, était souhaitée par une large majorité des salariés.**

Outre les traditionnelles mesures de préretraites FNE, de reclassement interne et de mobilité géographique, l'accord soumis par référendum aux salariés de l'entreprise s'articule autour d'une réduction massive et diversifiée du temps de travail. D'abord une réduction généralisée de solidarité du temps de travail hebdomadaire de 1 h 30 cumulable de manière à aboutir à des journées complètes de fermeture des établissements concernés et compensée à 60 % du net, voire plus pour les bas salaires. Une possibilité de réduction complémentaire modulée pouvant atteindre 2 h 30 en fonction de la sous-charge de chaque site et après avis des CE, compensée au même niveau que la précédente.

### Des garanties pour les salariés volontaires

Une réduction du temps de travail en cours de carrière par :  
une incitation au passage à mi-temps pour deux ans et par double volontariat qui se traduit par une compensation financière d'environ 78 % du salaire plein temps pouvant atteindre 85 % pour les bas salaires. Pour favoriser le volontariat, les salariés optant pour ce mi-temps ne seront pas concernés par la réduction du temps de travail et ne feront pas l'objet d'un licenciement économique pendant ces deux ans.  
Un encouragement à la prise de congés longue durée par l'octroi d'une prime de 1 à 2 mois de salaire fonction de la durée du congé.  
Une réduction du temps de travail en fin de carrière par une convention de préretraite progressive pour les salariés volontaires et pour ceux dont les connaissances nécessitent un

transfert de compétence avant leur départ. En plus des dispositions légales et conventionnelles, Sextant Avionique complètera leur allocation complémentaire nette minimum si celle-ci est inférieure à 2 800 F par mois. De même, les indemnités de départ en retraite ainsi que les cotisations à la retraite complémentaire seront calculées sur un temps plein.  
Enfin, des mesures d'incitation au départ volontaire avec la mise en place de mesures financières mais aussi matérielles pour aider à la recherche d'un nouvel emploi ou à la réalisation d'un projet personnel. Si son projet de reclassement externe n'aboutit pas, le salarié ne verra en rien sa situation dans l'entreprise affectée par son acte de volontariat.

L'inter CFDT a obtenu la mise en place de commissions de « surveillance » qui vérifieront pendant ces deux années, la bonne application de l'accord, tant en ce qui concerne les données économiques de charge et leur influence sur le volume de suppressions de postes, que de la comptabilisation des efforts de chacun contribuant à réduire le volume de la sous-charge. Par sa détermination et sa persuasion, l'Inter CFDT a fait considérablement avancer cette négociation, malgré une situation conflictuelle peu propice à toute concertation. Elle a montré que la solidarité ne se décrète pas par voie d'accord si elle ne découle pas du choix indiscutable d'une large majorité de salariés.

## LUCAS AIR EQUIPEMENT : LE CHOMAGE PARTIEL AU SECOURS DE L'EMPLOI

**Suite à des prévisions de réduction du niveau d'activité de l'entreprise faisant apparaître un sureffectif de 200 personnes, de l'absence de perspectives de reprise économique à moyen terme et des plans sociaux déjà mis en œuvre au sein de la division, la direction de Lucas Air Equipement et les organisations syndicales ont négocié une réduction du temps de travail, ramenant la durée hebdomadaire à 32 heures sur 4 journées afin d'éviter de procéder à de nouveaux licenciements.**

Du 1<sup>er</sup> novembre 1993 au 1<sup>er</sup> janvier 1995, les journées de fermeture des établissements et les journées de réduction de la durée hebdomadaire de travail prendront la forme de journées de chômage partiel indemnisé. Chaque salarié pourra positionner sa journée hebdomadaire non travaillée de manière fixe pour la totalité de la période, soit le lundi, le mercredi ou le vendredi, en tenant compte de la compatibilité avec l'organisation du travail. Cette réduction ne s'appliquera pas durant les semaines de travail comportant déjà un jour férié ou chômé et sera suspendue entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 28 août 1994.

### Une promesse conditionnelle de ne pas licencier

En contrepartie, la direction s'engage pendant la durée de l'accord, à ne pas procéder à des réductions d'effectifs, hors reclassements internes,

mesures FNE, départs volontaires et cession éventuelle de lignes de produit et fermeture de site et cela tant que le chiffre d'affaires n'atteint pas un niveau inférieur à 660 millions de francs à périmètre égal d'activité.

Pendant cette même période, Lucas Air Equipement mettra en œuvre un plan de formation exceptionnel représentant environ 5 % des heures travaillées et recherchera toute mesure propre à encourager les différentes formes de congés sans solde, les préretraites progressives, ou le passage à temps partiel au-delà de l'horaire réduit pratiqué.

La section syndicale CFDT visait plusieurs objectifs, parmi lesquels, favoriser une formation lourde pouvant aller jusqu'à 10 % du temps travaillé, privilégier les solutions négociées de préretraite progressive et de temps partiel, soustraire aux mesures de perte de salaire les salariés les plus défavorisés, etc.

Malgré certaines insuffisances, que la section travaille à corriger, il est acquis que le personnel de Blois fermé en 1992 qui a été muté sur Asnières ne sera pas soumis aux contraintes du chômage partiel. Elle continue à explorer de nouvelles pistes, faisant appel au volontariat et portant sur la préretraite mi-temps FNE pour les plus de 55 ans, le temps partiel avec des compensations substantielles et la possibilité de transformer le 13<sup>e</sup> mois en congés payés.

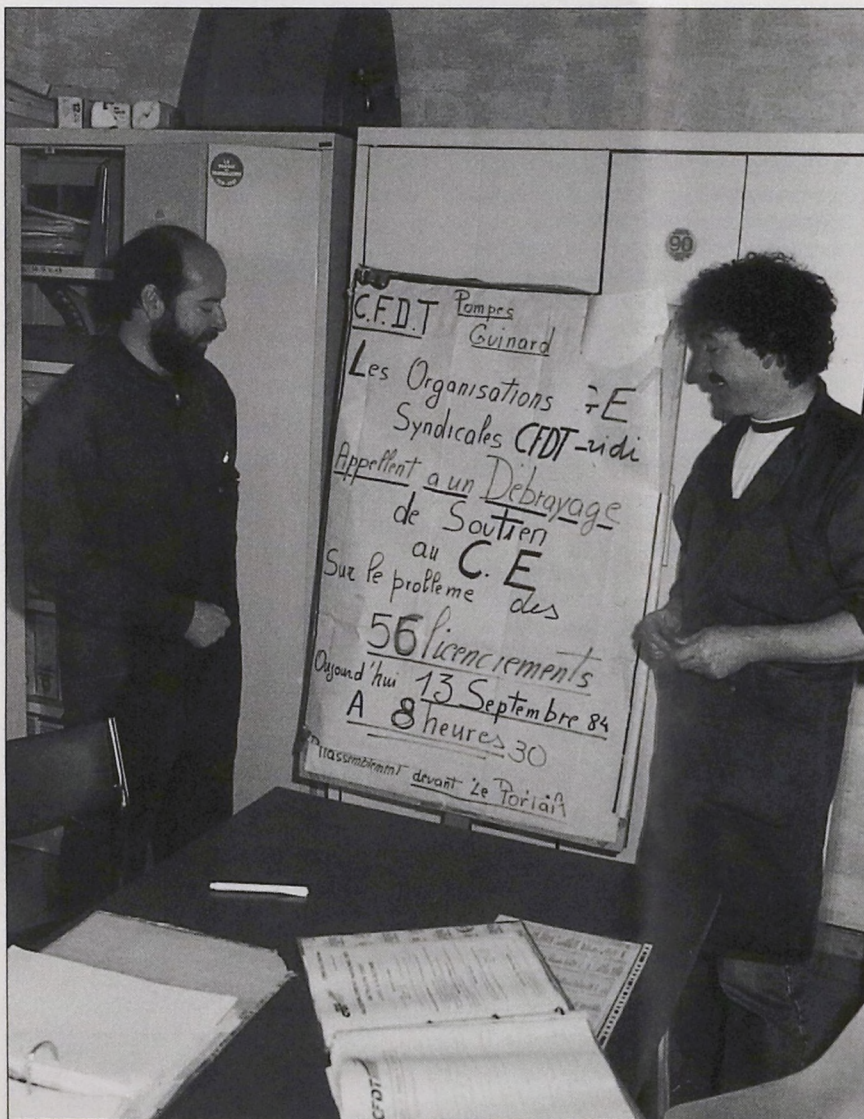
## POMPES GUINARD : 10 ANS DE DROIT SYNDICAL BAFOUÉ, 10 ANS D'AMITIÉ, 10 ANS DE FIDÉLITÉ

*Ce n'est pas qu'une histoire syndicale, c'est aussi la relation d'une amitié solide forgée au travers des luttes. 10 ans de la vie de cinq militants CFDT, 10 ans de combats pour faire reconnaître le droit syndical à la société Pompes Guinard.*

Cette histoire commence fin 1983, date à laquelle la direction de l'entreprise décide d'appliquer des mesures de chômage partiel, réparties non sur l'ensemble du personnel, mais concentrées sur 46 personnes, dont cinq militants et plusieurs adhérents CFDT,

qui se retrouvent en chômage partiel intégral. La riposte s'organise, le refus de 22 licenciements par l'inspecteur du travail et une procédure prud'homale aboutissent à la réintégration des cinq élus le 20 décembre 1984.

Contre toute attente, le Ministre du Travail annule pour quatre des cinq élus la décision de l'inspecteur du travail, annulation confirmée fin 1985 par la Cour d'Appel de Chambéry qui les condamne à reverser à l'employeur



Albert Moro et Benoît Varezzi, deux des cinq.

les « sommes perçues » depuis leur réintégration.

### 8 ans après, une annulation prononcée par le Conseil d'Etat

Le 24 avril 1992, surprise de taille, le Conseil d'Etat annule la décision du Ministre « entachée d'une erreur de droit ». Les licenciements sont annulés. Huit ans après, trois des cinq élus sont de droit réintégrés dans l'entreprise, rachetée entre-temps par le groupe allemand KSB. Après quelques mois de pseudo-négociations, ils ont dû engager de nouvelles procédures.

A ce jour, deux salariés ont retrouvé un emploi dans l'entreprise, avec une qualification et un salaire insuffisants, conditions qui ont conduit le troisième à refuser sa propre réintégration. Tous les deux ont retrouvé des mandats de représentants du personnel et repris le collier avec l'espoir d'améliorer enfin les relations sociales existantes.

Un référé prud'homal leur a octroyé une provision pour le préjudice subi et a ordonné une mission d'expertise pour reconstituer leur évolution professionnelle, mais la société a fait appel.

Admirables, les liens très forts qui se sont tissés dans l'adversité entre eux et avec d'autres militants malgré les difficultés matérielles, familiales, morales et professionnelles rencontrées.

Remarquable et exceptionnelle, la mise en pièce de la délinquance patronale par le droit dit au plus haut niveau.

Indispensable, la transformation des relations sociales dans cette entreprise.

Espéré et réalisé enfin, le nouveau départ de la section syndicale CFDT, autour des valeurs de justice, de démocratie et de liberté.

# Convention Collective des Services de l'Automobile : création d'AUTOFORM

**Il faudra se familiariser avec un nouveau nom dans la branche garages. Après l'IPSA, l'IRSACM, l'APASCA, l'ANDFPCRACM, l'ANFA, voici AUTOFORM.**

En effet, les organisations professionnelles et syndicales de la branche garages viennent de créer, le 23 novembre 1993, un FAF (Fonds d'Assurance Formation) destiné au développement de la formation professionnelle continue des salariés.

La création de ce FAF est de nouveau le prolongement et la concrétisation d'une politique de formation professionnelle conduite depuis de nombreuses années au niveau de la branche.

## Un outil au service de la formation des salariés

FAF national de convention collective, il collectera dans un premier temps la fraction annuelle non utilisée des contributions dues par les entreprises d'au moins 10 salariés, au titre de la participation à la formation professionnelle continue.

AUTOFORM a pour objet de concourir au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre des orientations définies par la CPNE, à savoir :

- développer le perfectionnement professionnel des salariés,
- favoriser leur accès à des niveaux supérieurs de qualification,
- évaluer, entretenir et actualiser leurs compétences professionnelles,



**Une réunion du Conseil National Paritaire de l'ANFA.**

- satisfaire leurs aspirations individuelles.

Les ressources du FAF sont intégralement mutualisées et seront affectées :

- aux prises en charge des coûts de formation d'actions agréées par la CPNE, engagées par les entreprises adhérentes au profit de la formation continue,
- à la prise en charge, le cas échéant, du complément du financement du coût de la formation effectuée dans le cadre d'un contrat d'insertion en alternance, ainsi que des actions en faveur des demandeurs d'emploi,
- aux actions préparant à une qualification ou requalification correspondant à l'un des diplômes d'Etat ou des certificats de qualification professionnelle,
- aux actions organisées par des organismes de formation créés par les organisations professionnelles de la branche et dotés d'instances paritaires,
- à la prise en charge des dépenses afférentes à la réalisation de bilans de compétences, afin de favoriser l'accès à ces derniers et leur bon développement dans la branche.

AUTOFORM sera administré par un Conseil de Gestion paritaire composé de 18 membres répartis en 2 collèges, un patronal, un salarial.

Ce conseil de gestion est investi des pouvoirs les plus étendus pour la gestion d'AUTOFORM et notamment :

- il prend les décisions relatives à l'organisation et au déroulement de la collecte des fonds,
- il détermine les affectations et la répartition des fonds disponibles entre les diverses utilisations relevant de la mission d'AUTOFORM.

Approuvé par la FGMM, ce FAF national sera un atout supplémentaire pour la qualification, la promotion et le maintien de l'emploi des salariés des garages.



**Le 16 novembre, la FGMM a rendu publics le protocole d'accord du 10 décembre 1987 liant Peugeot à Renault et le compte rendu confidentiel d'une réunion des deux actionnaires évoquant noir sur blanc la fermeture de l'entreprise d'ici l'an 2000 et celle de l'usine de Creil en 1996.**

Depuis le 13 septembre dernier, Chausson (3 200 salariés) est en redressement judiciaire, avec à la clé, un nouveau plan de 661 suppressions d'emplois après les 1 285 du début d'année, comme n'importe quelle entreprise qui serait victime des difficultés économiques actuelles. Mais justement, Chausson n'est pas une entreprise comme les autres.

C'est ce qu'a démontré la FGMM en publiant plusieurs documents dont le trop fameux protocole d'accord signé par Peugeot et Renault mais non signé par Chausson.

### LA RESPONSABILITÉ ÉCRASANTE DE PEUGEOT ET RENAULT

Il en ressort sans la moindre équivoque que Chausson, filiale commune des deux constructeurs n'avait aucune autonomie que ce soit pour les fabrications ou les prix. Les deux constructeurs ont consciencieusement exploité Chausson dans un premier temps sans laisser les marges nécessaires pour préparer l'avenir et ils l'ont ensuite condamné à la mort lente en se désengageant.

Aujourd'hui, les deux anciens partenaires se chamaillent sur les décombres de Chausson, car Peugeot après retrait de ses fabrications, ne veut pas payer le surcoût que cela entraîne. En riposte, Renault prétend ne pas vouloir faire

# CHAUSSON : LA FERMETURE ÉTAIT ÉCRITE LA FGMM LE PROUVE

plus que Peugeot, c'est ainsi que l'on est allé directement au dépôt de bilan d'ailleurs envisagé par les intéressés dès mai 1992.

Dans une lettre adressée par la direction de Renault à celle de Peugeot en avril 1993, il est bien confirmé la façon dont Chausson a été étranglé.

En effet, la direction de Renault écrit à son homologue de Peugeot : « ... Les capacités mises en place par Chausson l'ont été à la demande des clients actionnaires, et ceci à leur usage exclusif. Par ailleurs, les produits ont été payés par ces mêmes clients à leur coût de production sans permettre à Chausson de constituer des réserves pour supporter en cas d'arrêt, les coûts fixes qui en résultent, que ceux-ci soient appelés écarts de volume ou frais d'arrêt ».

Il est clair aujourd'hui que Chausson doit pouvoir se retourner vers les clients qui ont payé dans le passé un prix qui ne couvrait pas les coûts de réduction de capacité qui les provoquent aujourd'hui.

### LA DÉROBATE DES POUVOIRS PUBLICS

Le Comité Central d'Entreprise de Chausson dont le secrétaire est Bernard Massera, militant CFDT, et la FGMM ont tenté de faire reconnaître par les tribunaux la responsabilité directe de Renault et Peugeot qui doivent être les véritables interlocuteurs au lieu d'une direction de Chausson sans le moindre pouvoir.

Alors que les preuves sont là éclatantes, dans un dossier on ne peut plus évident, la justice hésite visiblement à mettre en cause deux des principales entreprises françaises. De la même façon, malgré leurs belles paroles, les gouvernements successifs se dérobent et agissent comme s'ils avaient tiré une croix sur Chausson.

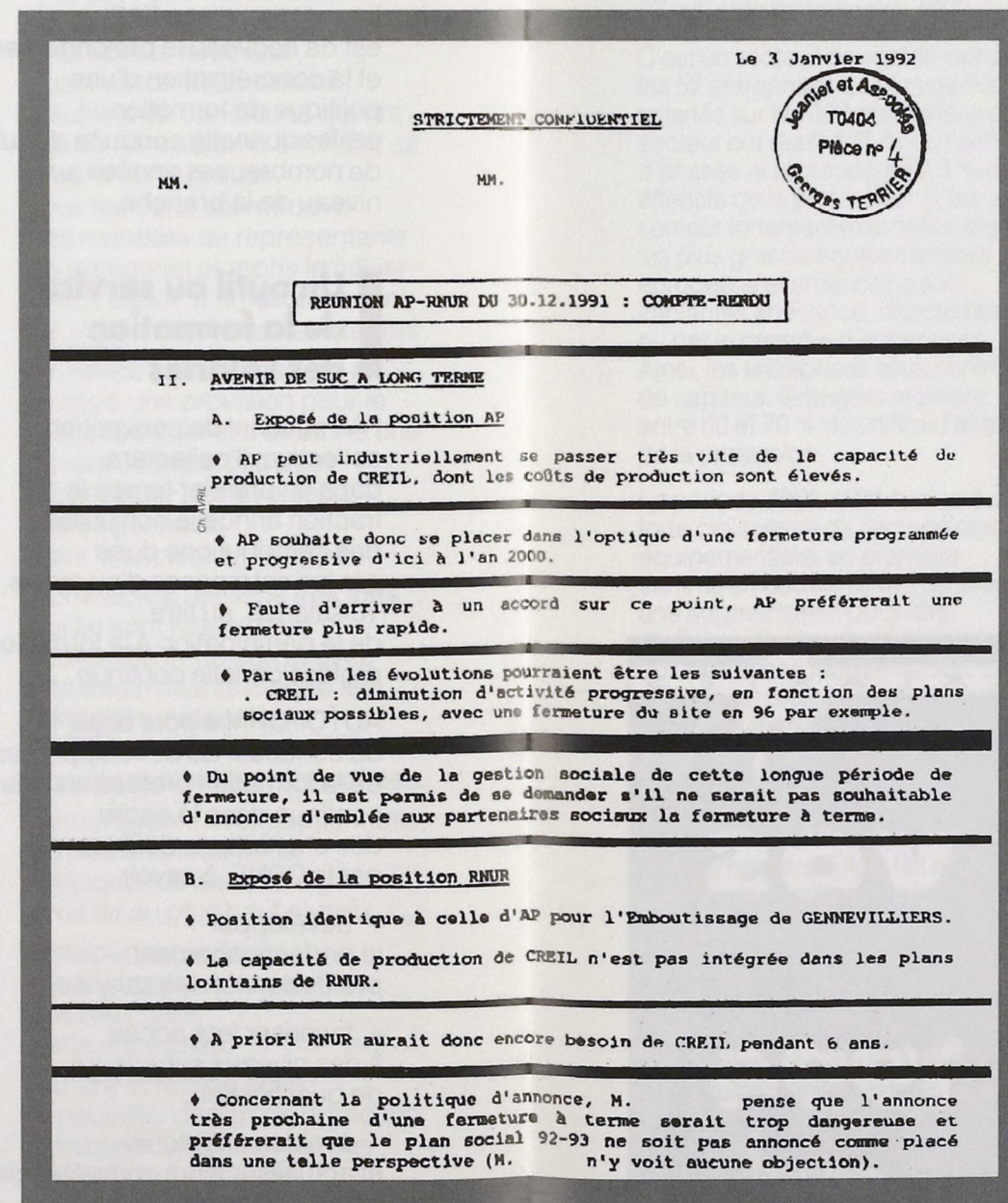
Ainsi le 1<sup>er</sup> décembre à l'Assemblée Nationale, le Ministre de l'Industrie a déclaré qu'il avait « demandé à Renault - parce que l'Etat est l'actionnaire principal de Renault -

de préparer des plans de prolongation d'activité » pour Chausson. Mais pourquoi donc a-t-il déchargé Peugeot de ses responsabilités en rappelant que « dans le partenariat Peugeot - Renault, Peugeot a décidé de jeter l'éponge et nous ne pouvons pas compter sur cette entreprise, parfaitement autonome et responsable de ses décisions, pour assurer l'avenir de Chausson ». M. Calvet doit être ravi !

### CONTRE LA DESTRUCTION DE L'EMPLOI ET L'EXCLUSION

Depuis des années, les directions de Renault et Peugeot jouent les hypocrites, elles savent qu'elles vont fermer Chausson, mais elles ne veulent pas en discuter de front.

Lors d'une réunion qui s'est tenue le 30 décembre 1991 entre Renault et Peugeot, le représentant de PSA a été on ne peut plus clair : « Automobile Peugeot souhaite donc se placer dans l'optique



d'une fermeture programmée et progressive d'ici à l'an 2000 » et se demandait « s'il ne serait pas souhaitable d'annoncer d'emblée aux partenaires sociaux la fermeture à terme ».

Ce à quoi l'un des dirigeants de Renault répondait : « Concernant la politique d'annonce, Renault pense que l'annonce très prochaine d'une fermeture à terme serait trop dangereuse et préférerait que le plan social 1992-1993 ne soit pas annoncé comme placé dans une telle perspective ».

D'où la volonté des deux constructeurs d'y aller au coup par coup, plan social après plan social. Mais depuis 1991, les événements se sont encore précipités. Ainsi Peugeot arrête le T6 alors qu'il apparaît qu'il en faudrait encore 2000 qui seront fabriqués... en Argentine.

Le plan social de 1992-1993 avec 1 285 suppressions d'emplois avait déclenché le conflit de Creil. Le compromis trouvé à l'issue de ce conflit donnait des garanties aux salariés de Chausson. Renault comme Peugeot n'ont pas tenu leurs engagements et n'ont pas embauché les salariés prévus (100 pour Renault et 100 pour Peugeot). Et maintenant tombe un nouveau plan social à la fin 1993 avec 661 nouvelles suppressions d'emplois.

### ASSEZ, CELA SUFFIT !

Lors d'un Comité Central d'Entreprise en septembre dernier, la CFDT Renault a demandé :

- d'intégrer Chausson dans le Groupe Renault et le cas échéant dans le Groupe Renault - Volvo,
- de partager les activités du groupe en prenant en compte les sites de Gennevilliers et de Creil,
- d'accorder les mêmes possibilités de reclassement et de mobilité dans Renault que celles qui ont existé pour les salariés du Centre Industriel de Billancourt.

Mais, pour autant, il n'est pas question d'exonérer Peugeot de ses responsabilités financières et humaines.

La FGMM, avec les militants de Chausson et avec le CE de l'entreprise, poursuivra l'action et la bataille juridique pour qu'il en soit ainsi.

Le moins que l'on puisse exiger des deux grands groupes, c'est un avenir pour tous les travailleurs et une politique d'implantation d'activités nouvelles sur le bassin creillois.

Est-ce vraiment trop demander à ces deux entreprises dont l'une au moins prétend militer contre l'exclusion !

## FÉDÉRATIONS DE LA MÉTALLURGIE CFTC, CFDT, CFE-CGC, FO

### COMMUNIQUÉ DE PRESSE

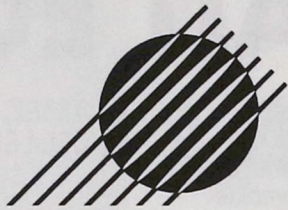
Les salariés de Chausson, soutenus par les Fédérations des salariés de la métallurgie, manifesteront demain, 16 décembre à Nanterre.

Pour les Fédérations de la métallurgie, CFTC, CFDT, CFE-CGC et FO, dont les responsables s'étaient rencontrés il y a quelques jours, il convient d'obtenir le refus du plan de licenciement actuellement prévu.

Ces fédérations insistent sur la nécessité d'obtenir du Tribunal de Commerce une prolongation de la période actuelle d'observation, afin de dégager les éléments d'un véritable plan industriel garantissant la pérennité de Chausson à moyen terme.

Les pouvoirs publics, comme les deux actionnaires Peugeot et Renault doivent y contribuer.





ASSOCIATION NATIONALE POUR LA FORMATION AUTOMOBILE

## LE FINANCEMENT DE LA FORMATION CONTINUE POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 10 SALARIÉS

Que ce soit au niveau technologique, économique ou social, le secteur du commerce et de la réparation automobile est en constante évolution : le développement de l'électronique embarquée, une concurrence de plus en plus vive, une clientèle de plus en plus exigeante, sont autant de facteurs qui imposent aux entreprises de la branche un effort considérable en matière de formation continue.

Les entreprises de moins de 10 salariés sont encore plus sensibles à cette évolution : des équipes restreintes impliquent une plus grande polyvalence dans le travail et par-là même, un effort de formation accru...

Afin de permettre à ces entreprises d'accéder à la formation professionnelle continue, la loi du 31 décembre 1991 en a défini les modalités de financement.

**Pour les chefs d'entreprise**, la contribution s'élève à 0,15 % du plafond de la Sécurité Sociale pour l'année, cette mesure ne concernant pas les artisans qui versent depuis 1982 une contribution à leur Chambre de Métiers.

**Pour les salariés**, elle s'élève à 0,15 % de la masse salariale annuelle de l'entreprise et se confond pour les entreprises du secteur des métiers avec le 0,15 % UPA.

L'accord du 10 septembre 1992 étendu par l'arrêté du 13 mai 1993 fait obligation aux entreprises de la branche de commerce et de la réparation automobile de verser leur cotisation à l'Association Nationale pour la Formation Automobile, devenue, par l'arrêté du 24 mars 1993, organisme collecteur agréé par les pouvoirs publics.

Grâce à la mutualisation de ces fonds, l'Association finance les stages agréés par la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et retenus par les instances paritaires de l'ANFA.

Les entreprises de moins de 10 salariés peuvent ainsi bénéficier de la prise en charge de nombreuses actions de formation continue dans les domaines suivants :

**La technique** : carrosserie, peinture, mécanique, mise au point des moteurs, électricité, électronique, diesel, hydraulique, cycle, motorcycle, motoculture, véhicules industriels, langue.

**L'action commerciale** : marketing, vente et négociation, techniques commerciales.

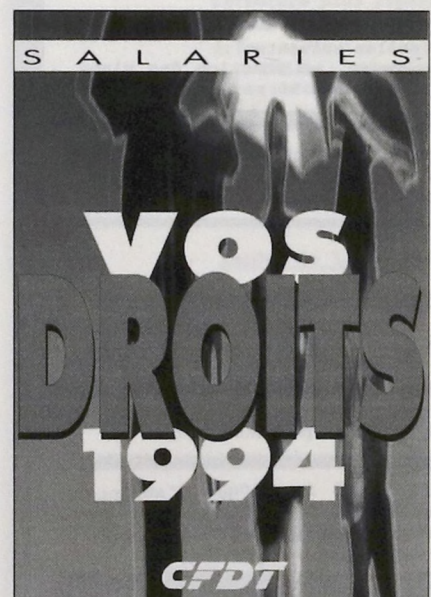
**L'organisation** : atelier, magasinage, pièces de rechange, informatique, administration.

**La gestion** : gestion de l'entreprise, gestion d'exploitation, gestion financière, comptabilité, fiscalité.

**Les relations humaines** : communication et développement personnel, management.

**Le droit** : droit de l'entreprise, droit social.

PUBLICITÉ



# EQUIPEMENTIERS AUTO : DES PERSPECTIVES MOINS FAVORABLES

**Pour le conseil de la branche automobile du 16 novembre 1993, le Cise a tracé, dans une note de travail, les évolutions du secteur équipementiers automobiles dont le but est d'aider à la définition, par un travail collectif, des perspectives futures de ce secteur qui s'inscrit dans l'industrie automobile européenne.**

Malgré une difficulté de délimitation, ce secteur d'activité regroupant les équipementiers-fournisseurs et les sous-traitants, représente 3,2 % des emplois industriels français et dégageait un solde commercial excédentaire de 27 milliards de francs en 1992.

C'est un secteur de « poids lourds », les 52 entreprises de plus de 500 salariés sur les 306 entreprises du secteur ont réalisé 75 % du chiffre d'affaires et regroupent 67,5 % des effectifs de la profession. C'est un secteur fortement internationalisé, les plus grands équipementiers européens et américains sont implantés en France, directement ou par le contrôle d'entreprises. Ainsi, les entreprises sous contrôle de capitaux étrangers réalisent entre 60 et 70 % du chiffre d'affaires de la profession.

La période 1986-1991 a vu une forte croissance de l'activité des équipementiers, en première comme en deuxième monte avec une augmentation du chiffre d'affaires de plus de 40 %, ainsi qu'une intense réorganisation. La révision en profondeur des modes d'organisation de la production et de la gestion du système industriel automobile mise en place par les constructeurs depuis le début des années 80 a, bien sûr, touché les équipementiers. Elle a fait émerger de nouveaux critères de sélection des fournisseurs basés sur la qualité des produits, la capacité à livrer en juste à temps sans surcoût, à baisser les prix et à financer les développements nécessaires. Cette sélection viserait à dégager des équipementiers pilotes avec lesquels un partenariat serait mis en œuvre, le plus en amont possible et dans des contrats à long terme.

Cette période s'est traduite par une amélioration des marges et de la compétitivité des entreprises du secteur, mais aussi par une réduction de l'emploi qui touche particulièrement les ouvriers non qualifiés, relativement plus nombreux chez les équipementiers. Les effectifs du secteur ont chuté de 22 % entre 1980 et 1986. Le surplus de volume d'emploi de 1986 à 1991 s'est réalisé par un recours accru aux heures supplémentaires, à l'intérim et aux CDD. Depuis 1991, ces formes atypiques d'emploi reculent et les réductions d'effectifs sous forme de plans de licenciements sont de retour.

## Des perspectives moins favorables

Ces perspectives moins favorables sont dues en particulier à l'impact du cycle baissier actuel et des perspectives de faible croissance de la production automobile européenne, à l'arrivée de nouvelles concurrences venant d'Europe et du reste du monde et à

l'émergence d'amortisseurs pour l'activité des équipementiers comme l'externalisation constructeur, le renchérissement des fonctions et l'augmentation de la production japonaise en Europe.

Elles pourraient conduire à la poursuite des mutations industrielles du secteur, à une pression accrue sur les prix, à un recul du volume d'emploi et à un accroissement de la reconversion des personnels non qualifiés.

## Un secteur qui pèse

En raisonnant sur les données du Ministère de l'Industrie, le secteur équipementier regroupait 3,2 % des emplois industriels en 1992 contre 3,3 % en 1985. Pour certaines régions, l'importance du secteur dans l'emploi est sensiblement plus élevée. Le tableau ci-dessous ne prend en compte que les établissements de plus de 20 salariés, ce qui relève le poids global du secteur équipementier dans le total.

1990	Nombre de salariés	%	En % de l'emploi industriel régional
<b>TOTAL</b>	<b>129 624</b>	<b>100,0</b>	<b>4,0</b>
<i>dont</i> Franche-Comté	11 466	8,8	10,5
Basse-Normandie	7 768	6,0	10,4
Lorraine	10 423	8,0	7,3
Pays-de-Loire	12 806	9,9	6,7
Centre	10 196	7,9	6,0
Champagne-Ardennes	5 776	4,5	6,0
Poitou-Charente	3 849	3,0	5,2
Picardie	6 501	5,0	4,9

En Ile-de-France, première région par le volume d'emplois équipementiers, en Rhône-Alpes (4<sup>e</sup>) et dans le Nord - Pas-de-Calais (7<sup>e</sup>),

le poids du secteur est relativement plus faible. Il en est de même en Alsace, Haute-Normandie, Bourgogne...

1990	Nombre de salariés	%	En % de l'emploi industriel régional
Ile-de-France.....	16 672	12,9	2,5
Rhône-Alpes .....	10 789	8,3	2,7
Nord - Pas-de-Calais .....	8 201	6,3	3,4
Alsace .....	4 478	3,5	3,3
Haute-Normandie.....	4 344	3,4	3,3
Bourgogne.....	4 204	3,2	3,9
Aquitaine .....	3 682	2,8	3,7
Midi-Pyrénées .....	3 640	2,8	3,8

# SYNDICALISATION

## UNE GRILLE D'INTERVIEW FÉDÉRALE, L'EXPÉRIENCE DE LA SECTION CFDT DES POMPES SALMSON A LAVAL

**Afin de faire bénéficier à l'ensemble de ses collectifs des expériences de développement de la syndicalisation et de pratiques de terrain en direction des adhérents, la FGMM a réalisé une grille d'interview.**

**Voici les réponses de trois militants, Bernard Sonnet, Jean-François Germerie, et Jérôme Chassé, de cette entreprise de 580 salariés qui fabrique des pompes eau froide et des accélérateurs de chauffage et dont la section syndicale a vu une augmentation d'un tiers de ses adhérents.**

1) *Quelles actions ont été engagées dans ton entreprise pour développer la CFDT ?*

Trois types différents d'actions ont été réalisés.

La section CFDT remet un livret d'accueil à tout nouvel embauché contenant des informations sur l'histoire de l'entreprise, de la CFDT dans l'entreprise, les noms de ses élus et mandatés, la grille des salaires et des horaires, un bulletin d'adhésion, une plaquette CFDT « Faire ensemble »...

La section a établi une carte de l'entreprise,

avec par service, le nombre de salariés, les délégués, les adhérents et les sympathisants connus.

Elle s'est fixée une priorité, passer une partie du temps de délégation dans les ateliers pour proposer l'adhésion.

*Quel travail fait la section pour garder ses adhérents, le « plus » aux adhérents est-il connu des autres salariés ?*

Pour privilégier ses adhérents, la CFDT leur remet un compte rendu de chaque réunion DP, CE ou CCE, organise des réunions d'adhérents sur des sujets précis et leur distribue la presse syndicale et une information du syndicat ou de l'interprofessionnelle. Ce « plus » est connu des autres salariés car cette information est donnée généralement sur le poste de travail et les convocations aux réunions d'adhérents affichées sur les panneaux syndicaux.

*Quels ont été les résultats de ce travail sur la syndicalisation ?*

Ce travail s'est traduit par quinze nouveaux adhérents dont six ont moins de 28 ans. La section compte à ce jour 60 adhérents.

*Y a-t-il un militant plus particulièrement chargé de la syndicalisation ?*



**Bernard Sonnet, Secrétaire SSE Pompes Salmson, Laval.**

Un militant a en charge la ventilation de l'information vers des diffuseurs qui la distribue ensuite à cinq adhérents maximum. Un autre militant remet à chaque nouvel embauché le livret d'accueil.

De plus, dans chaque secteur, le délégué a pour mission de proposer l'adhésion et d'informer en priorité les adhérents.

D'autre part, le nom de tout nouvel adhérent est porté à la connaissance de l'ensemble des élus de la section.

*Quels sont les objectifs de développement à venir ?*

Pour 1994, l'objectif de développement vise à atteindre voire dépasser les 70 adhérents et à obtenir de nouveaux élus.

# FORMATION SYNDICALE : A VOS PLANS 1994 !

*La formation syndicale, si elle n'est qu'un outil, est aussi un enjeu fondamental, pour ne pas dire vital, pour la CFDT. Elle doit permettre aux militants d'assumer leurs responsabilités, de renforcer, de développer et de structurer les collectifs CFDT, d'amener des éléments identitaires axés sur l'action revendicative, la syndicalisation et l'histoire.*

Comme les années précédentes, la FGMM a envoyé aux Unions Mines Métaux et aux Unions Fédérales les fiches descriptives des modules de formation syndicale fédérale dont certains sont organisés par la FGMM, d'autres par les UMM.

Ce document reprend en annexe toutes les formations organisées directement par les UMM ou les syndicats

telles que : formation de base des nouveaux militants, techniques de communication.

## Trois nouveaux modules de formation

A noter quelques nouveaux modules par rapport au plan de formation syndicale 1993 présenté dans le BM n° 364 :

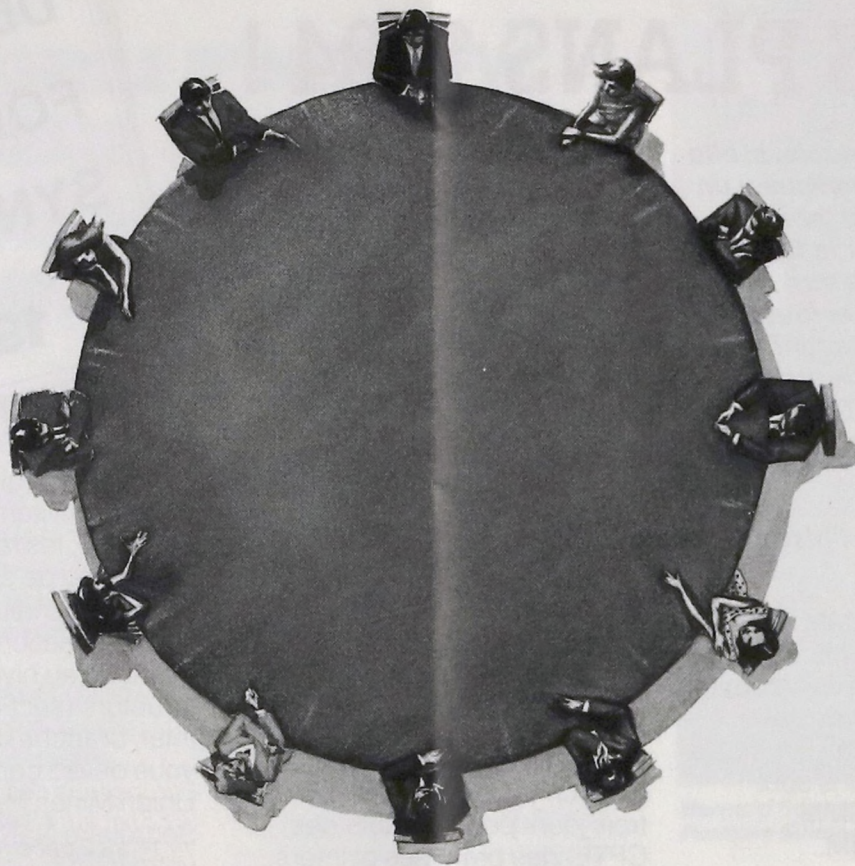
- initiation à la négociation : formation de trois jours pour les militants appelés à négocier, que ce soit avec les directions d'entreprises, les autres organisations syndicales...
- gestion prévisionnelle de l'emploi et des qualifications (GPEQ) : nouvelle formation de trois jours pour militants des CPTÉ, des branches et inters, qui sera disponible au second semestre,
- Commissions Paritaires Territoriales de l'Emploi (CPTÉ) :



module fédéral de deux jours pour les militants siégeant dans les CPTÉ, les responsables d'UMM ou de syndicats. Si vous souhaitez vous inscrire à une formation ou mettre en place au niveau de votre structure (section, syndicat, inter, branche) tel ou tel module, vous devez contacter votre Union Mines Métaux ou le Secrétaire National chargé de votre inter ou de votre branche pour que les modalités pratiques d'organisation de ce module puissent être mises en œuvre.

## LISTE DES FORMATIONS PROPOSÉES PAR LA FGMM POUR 1994

- Déchiffrer, comprendre l'économie.
- Analyser, maîtriser l'économie.
- Agir avec le CHSCT (formation de base).
- Actions du CHSCT : nouvelles technologies, modernisation négociée.
- Responsable de syndicats.
- Militants d'entreprises.
- Initiation à la négociation.
- Syndicalisation.
- Gestion prévisionnelle de l'emploi et des qualifications.
- Classifications.
- Formation - Qualification.
- Session trésoriers.
- Négociateurs de conventions collectives.
- Les Commissions Paritaires Territoriales de l'Emploi.
- Formation d'animateurs de « sessions syndicalisation ».
- La négociation collective.
- Entreprises en difficultés : le rôle des UMM.
- Secrétaires Généraux.



**PREVOYANCE COLLECTIVE**  
**BIEN PREVOIR, C'EST PREVOIR ENSEMBLE.**

DIAMANT VERT

Une bonne décision, c'est une décision prise ensemble, en toute clarté.

Le premier objectif de l'INPC, c'est naturellement le consensus au sein de l'entreprise. Le second, la qualité et la transparence de ses services et de sa gestion.

En mettant en place, en amont des outils de formation et d'information et en aval les moyens d'un suivi technique et

financier, l'INPC assure une parfaite harmonie des intérêts de chacun.

Avec le soutien technique de la CNP, leader de l'assurance collective, et l'association des institutions de prévoyance, l'INPC propose aux entreprises les régimes de prévoyance et d'épargne les mieux adaptés à leur profil social et économique. Bien prévoir, c'est prévoir ensemble.

L'INPC est là pour vous y aider.

**INPC**

**INSTITUTION NATIONALE DE PREVOYANCE COLLECTIVE**

Héron Building Montparnasse 66, avenue du Maine 75014 Paris. Tél.: (1) 42.79.89.51 - 44, rue de la Villette 69425 Lyon Cedex 03. Tél.: 78.53.66.67

# COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS : EN ATTENDANT LA DIRECTIVE COMMUNAUTAIRE

**Malgré la réticence du patronat européen de l'UNICE, 16 comités d'entreprise européens existent à ce jour dans l'industrie métallurgique et ce, sans attendre la parution de la directive. 16 précédents qui confirment la justesse de la stratégie poursuivie par la FEM (Fédération Européenne des Métallurgistes).**

En effet, l'UNICE (Union des Confédérations de l'Industrie et des Employeurs d'Europe) et son Secrétaire général décèlent dans le projet de directive un système unique et centralisé. Pour eux, « l'information et la consultation du personnel ne peuvent se décréter, mais doivent faire l'objet d'une négociation ».

Pour Emilio Gabaglio, le Secrétaire Général de la CES (Confédération Européenne des Syndicats), « l'approbation de cette directive constituera bien un test de crédibilité de la volonté des onze (1) gouvernements de vouloir appliquer les principes de la charte sociale ». Il interprète la volonté du patronat européen de l'UNICE, de proposer une négociation à la CES « comme un geste tactique de dernière minute pour gagner du temps contre l'imminence d'une directive ». Il ajoute « qu'il serait étrange qu'au moment où le traité de Maastricht, et notamment son aspect social, entre en vigueur, on demande aux partenaires sociaux de négocier sur une question déjà amplement débattue, en donnant l'impression que les gouvernements n'ont aucune responsabilité en la matière ».

Aujourd'hui, les comités d'entreprise européens couvrent 24 entreprises sur les 950 qui seraient concernées par la directive et 1,3 million de salariés sur un potentiel de 14 millions.

## 16 comités d'entreprise européens dans l'industrie métallurgique

Pour la FEM, le nombre et la variété des entreprises de dimension européenne qui ont établi un organe européen d'information et de consultation, sans y avoir été contraintes par une directive

communautaire, montrent que de tels organes sont de plus en plus considérés comme utiles et efficaces.

S'il est vrai que les entreprises allemandes et françaises à forte participation de l'Etat ont été les précurseurs du mouvement conduisant à la création de comités d'entreprise européens, il n'est pas moins vrai, qu'à l'heure actuelle, la moitié des entreprises qui en possèdent un appartiennent au secteur privé.

De même, d'autres directions de groupes, situées en Suède, en Finlande et en Italie ont osé franchir le pas en se dotant d'organes d'information et de consultation de dimension européenne. Les secteurs concernés vont de l'industrie automobile à la construction aéronautique en passant par la fabrication de l'acier et des appareils électroménagers, l'industrie électronique et l'emballage.

La FEM considère que la liste toujours plus longue des précédents ne peut pas être ignorée des 11 membres du Conseil des ministres qui devront prendre une décision prochainement sur la directive européenne relative à la création de tels organes dans les entreprises de dimension communautaire.

Si un nombre sans cesse croissant et très diversifié d'entreprises se décident de leur plein gré à créer un comité d'entreprise européen, les arguments contre la directive ne sont plus soutenables.

La FEM demande donc un vote rapide et positif du Conseil des ministres en faveur de la directive sur les comités d'entreprise européens. Une fois la directive adoptée, on pourra espérer un développement des négociations en la matière, négociations qui s'inscriront enfin dans un cadre commun reconnu.

## Des comités d'entreprise européens existent déjà dans les entreprises suivantes de la métallurgie :

- Thomson Consumer Electronics,
- Bull,

- Volkswagen AG,
- Europipe,
- Continental Can Europe,
- Airbus Industrie,
- Eurocopter,
- Kone,
- Pechiney,
- Renault,
- Thomson CSF,
- Nokia NCM,
- Grundig AG,
- Merloni Elettrodomestici,
- Volvo,
- Thyssen.

(1) Onze, puisque la Grande-Bretagne n'est pas liée par les directives sociales européennes depuis la signature du Traité de Maastricht.

## LES COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS OUVRENT DE NOUVEAUX HORIZONS

**C'était le titre et le thème du forum organisé par la Confédération Européenne des Syndicats (CES) et qui s'est déroulé à Anvers du 1<sup>er</sup> au 3 décembre 1993.**

La séance d'ouverture a permis de faire le point sur le projet de directive européenne sur la constitution de comités d'entreprise européens avec les interventions de Jean Lapeyre, Secrétaire Général Adjoint de la CES et Padraig Flynn, Commissaire Européen chargé des Affaires Sociales.

La deuxième journée a consisté en un travail en ateliers avec quatre sujets, la révolution par la «lean production», globalisation et nouvelles stratégies du management, démocratisation et efficacité, dumping social et écologique: mythe ou réalité? Les conclusions de ce forum ont été tirées par Emilio Gabaglio, Secrétaire Général de la CES.

Ce forum, voulu par ses organisateurs comme un marché de l'information a permis aux participants de synthétiser et d'échanger leurs expériences en ce domaine. La FGMM était représentée à ce forum par une délégation qui comprenait des militants de Thomson, Renault, Bosch-France et Pechiney-Rhénalu.

# L'UMM BOURGOGNE TIENT SON ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

*L'Union Mines Métaux Bourgogne a décidé de tenir son Assemblée Générale le 19 novembre 1993, dans un patelin de l'Yonne dont la seule renommée est d'avoir vu naître l'actrice Marlène Jobert. Plus de 60 militants représentant 9 syndicats sur les 10 qui composent l'UMM, bien loin de jouer les figurants, ont activement participé à cette Assemblée.*

Une première partie fut consacrée à tirer le bilan du fonctionnement de l'Union Mines Métaux et de ses syndicats. Ce fut l'occasion pour ceux-ci de mettre en évidence leurs actions, actions essentiellement centrées sur l'emploi et de s'exprimer sur leur développement, la syndicalisation augmente régulièrement depuis trois ans.

L'AG passa ensuite à l'élection du Conseil de l'UMM composé de 37 membres parmi lesquels figurent 5 militantes.

Marcel Grignard, Secrétaire National de la FGMM, rappela la

démarche fédérale faisant de la réduction du temps de travail notre priorité et souligna la nécessité de l'action collective pour obliger le patronat à des négociations de branche, seule solution susceptible de dépasser les limites des démarches ne concernant que l'entreprise.

L'après-midi fut consacré à un travail en commissions sur le temps partiel, les réductions d'activité sur la totalité de la carrière, l'aménagement et la réduction du temps de travail. Ce dernier travail en commission faisait ressortir une double nécessité, celle d'être plus offensif sur nos revendications et celle, pour les équipes syndicales, de définir et d'obtenir des garanties pour les salariés qui font le choix de ces réductions du temps de travail.

Le nouveau conseil ne va pas manquer de travail, ni les militants, convaincus plus que jamais que l'emploi est notre priorité, les réductions du temps de travail des solutions, mais que tout cela ne va pas se faire tout seul.

## RASSEMBLEMENTS FÉDÉRAL ET CONFÉDÉRÉ DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX CENTRAUX LES 9 ET 10 FÉVRIER 1994

Dans la foulée de la semaine d'action d'octobre, du succès de la manifestation de la FGMM et du meeting confédéral du 15 octobre, la pression revendicative ne doit pas retomber.

Nous devons maintenir un bon niveau de mobilisation pour exercer une forte pression sur le patronat, jusqu'à présent peu enclin à prendre ses responsabilités en matière de négociation sur l'emploi.

**L'objectif au niveau national consiste à imposer une obligation de négocier sur l'emploi dans chaque branche professionnelle et doit conduire à faire encadrer les accords d'entreprise par des accords de branche.**

La fédération réunira le 9 février l'ensemble de nos délégués

syndicaux centraux pour une première étape de confirmation de nos objectifs revendicatifs, et comme convenu lors du dernier rassemblement des DSC un échange sur l'exercice du mandat de DSC.

La deuxième journée du 10 février consistera au niveau confédéral:

- à vérifier la cohérence de l'activité revendicative des fédérations sur l'emploi et l'exclusion avec les objectifs revendicatifs confédéraux,
- à faire pression pour que des négociations sur l'emploi s'engagent,
- à donner une plus grande visibilité des réalisations engagées par la CFDT dans les entreprises et les groupes, et de la cohérence de l'action de toute la CFDT en faveur de l'emploi.

## Sommaire

- 
- 3** Edito  
93 : le sens - 94 : l'audace
- 
- 4** 26 novembre 1993 :  
rassemblement fédéral  
des ingénieurs et cadres
- 
- 5** Sextant Avionique :  
près de 80 % des inscrits  
acceptent l'accord
- 
- 6** Pompes Guinard :  
10 ans...
- 
- 7** Convention collective :  
création d'AUTOFORM
- 
- 8-9** Chausson :  
à propos de la fermeture
- 
- 11** Equipement auto :  
des perspectives  
moins favorables
- 
- 12** Syndicalisation
- 
- 13** Formation syndicale :  
à vos plans 1994 !
- 
- 15** Comité d'entreprise  
européen
- 

**BULLETIN DU MILITANT  
F.G.M.M. - C.F.D.T.**

Rédaction, diffusion,  
administration :  
47-49, av. Simon-Bolivar  
75950 Paris Cedex 19  
Tél. (1) 44 52 20 20

Le directeur  
de la publication :  
Bernard ESPEL

Composition et impression :  
EST-IMPRIMERIE  
Z.A.C. Tournebride  
57160 MOULINS-LES-METZ

Abonnement : 260 F par an.  
C.P.P.A.P. N° 636 0 73  
2/1163