


FEDERATION GENERALE DE LA METALLURGIE CFDT

bulletin du militant

N° 279 - SEPTEMBRE-OCTOBRE 84



**cent ans
de droit
syndical**

1984

AGISSONS SUR LES MUTATIONS DU MONDE

POLOGNE, CHILI, ALGÉRIE, AFRIQUE DU SUD, AFGHANISTAN, JAPON, BRÉSIL, U.S.A., ALLEMAGNE... (la liste n'est pas complète), chacun de ces pays nous rappelle quelque chose ; événement ou situation qui nous ont marqués et nous marquent encore en tant que militants C.F.D.T.

Oui, c'est une bonne manière de donner une dimension internationale à notre action que de prendre en compte un événement précis, une situation particulière.

La F.G.M.M. entretient des relations bilatérales avec ses homologues de plusieurs pays, mais elle est aussi adhérente à deux organisations internationales de métallurgistes : la F.E.M. au niveau européen, la F.I.O.M. à l'échelle du monde. Cela nous permet de participer à une réflexion et une action à l'échelle de l'Europe et du monde.

Si nous aimons bien dire notre mot dans les débats, si nous aimons à peser sur les orientations comme nous l'avons fait pour la réduction du temps de travail, il nous faut prendre en compte les interpellations des autres organisations, prendre en charge les résultats des réflexions et débats communs.

La F.I.O.M. publie une brochure de 10 pages reprenant un article de Wassily Leontief (prix Nobel), intitulé « PROGRÈS TECHNOLOGIQUE, CROISSANCE ÉCONOMIQUE ET RÉPARTITION DES REVENUS ». Il contient une fable qui pourrait avoir pour titre :

ON ACHÈVE BIEN LES CHEVAUX !

« En utilisant une comparaison quelque peu choquante, mais essentiellement appropriée, on pourrait dire que le processus par lequel l'introduction progressive de nouvel équipement informatisé*, automatisé et robotisé est susceptible de réduire le rôle de la main-d'œuvre, est similaire au processus par lequel l'introduction de tracteurs et d'autres machines à tout d'abord diminué et ensuite complètement éliminé le nombre de chevaux et d'autres animaux de trait dans l'agriculture. Le mécanisme de la concurrence des prix a joué un rôle décisif dans ce processus.

Même si les chevaux avaient été prêts à accepter de plus petites rations d'avoine ou de foin par journée de travail, le processus de leur élimination graduelle n'aurait que temporairement ralenti ; des tracteurs de plus en plus efficaces seraient apparus, et, en fin de compte, les chevaux incapables de concurrencer les performances supérieures des machines auraient perdu leur emploi. Ce résultat aurait en outre été atteint par le jeu parfait du système des prix en libre concurrence comparant automatiquement les coûts de différentes technologies en concurrence entre elles. Si les chevaux avaient pu contrôler le gouvernement, cette histoire aurait été complètement différentes.

Si les chevaux pouvaient avoir leur mot à dire et s'ils étaient aussi intelligents que les êtres humains sont supposés l'être, ils n'auraient pas objecté à l'introduction de la nouvelle technologie. Ils auraient raccourci leurs heures de travail, introduit de plus longues périodes d'entraînement et pris la retraite anticipée : mais par-dessus tout, ils auraient inauguré un système de transfert qui assurerait à tous une part, non pas forcément égale, mais par consensus commun, raisonnablement équitable de la récolte en constante augmentation. Quiconque connaît l'histoire et la situation actuelle en matière de capacité productive de l'économie des États-Unis et de l'Europe occidentale, et de l'agriculture en particulier, admettra qu'en excluant les difficultés organisationnelles et politiques évidentes, les millions de chevaux qui ont été remplacés par les tracteurs pourraient, si nécessaire, être maintenus en bonne forme, sans travailler, comme s'ils étaient des animaux domestiques familiers ou une partie de l'« indispensable » défense de l'État. Du point de vue humain, garder tous ces chevaux oisifs n'aurait naturellement guère de sens ».

Cette fable essaye d'illustrer l'interpellation posée par l'introduction des nouvelles technologies dans les entreprises.

NE PAS DEVENIR ANACHRONIQUE

C'est la façon de la F.I.O.M. de poser la même question à laquelle certains ont déjà répondu un peu vite : « les syndicats sont ringards ».

« Le changement technologique a confronté les syndicats à quelques-uns de leurs plus difficiles problèmes depuis la révolution industrielle dont ils sont nés, ce qui, non seulement, va remodeler les industries que nous représentons jusqu'à les rendre méconnaissables, mais encore transformer les formes organisationnelles dans le cadre desquelles et par lesquelles les syndicats fonctionnent.

La base même de la représentation syndicale a toujours été l'emploi. Aujourd'hui, les emplois changent, mais, à la différence de ce que nous avons vu lors de la révolution industrielle, nous n'assistons pas à l'apparition de nouveaux groupes de travailleurs qualifiés — les nouveaux outilleurs, ingénieurs, chaudronniers, constructeurs et dessinateurs, les aristocrates du travail, mais plutôt, dans l'ensemble, à la dissection analytique du contenu du travail, transposée dans les programmes traités par ordinateur.

Ces développements ont et auront de plus en plus un profond impact — politique, économique et sociologique. Au pire, ils pourraient sonner le glas des travailleurs en tant que classe organisée. Cela n'arrivera et ne pourra pas arriver tant que les syndicats continueront à accomplir leur tâche et à exister. S'ils ne veulent pas devenir un anachronisme dans la nouvelle ère technologique, ils doivent trouver de nouvelles voies et de nouvelles méthodes organisationnelles, afin d'exprimer les besoins collectifs de la classe laborieuse ».

AGIR POUR L'EMPLOI, LA QUALITÉ DE LA VIE

C'est ce que nous voulons faire à la F.G.M.M.-C.F.D.T. Notre congrès du Creusot l'a réaffirmé en prenant en compte la nécessité d'une action de prise en charge des nouvelles technologies et des conséquences de leur introduction dans les entreprises.

Concrètement, la F.G.M.M.-C.F.D.T. propose aux syndicats, inters, sections syndicales de travailler à construire un rapport de forces avec l'obligation annuelle de négocier. C'est une campagne en 4 phases qui doit permettre à tous de lutter pour l'emploi, pour la qualité de la vie. Voir le F.G.M.M.-INFO N° 90 d'août 1984.

C'est une proposition à dépasser les seules actions défensives, face aux suppressions d'emploi : actions nécessaires bien évidemment, mais insuffisantes pour mobiliser, motiver l'ensemble des salariés du nucléaire, des mines, de la métallurgie. Mais construire une politique revendicative capable d'intéresser le plus grand nombre possible de travailleuses et travailleurs, cela exige un nombre d'adhérents suffisamment important : sans syndiqués, peu d'action possible et sans action, peu de syndiqués. On peut dire : c'est un cercle vicieux, ou le chien qui se mord la queue. Ce n'est pas le point de vue de la F.G.M.M. et c'est pourquoi en même temps que l'action revendicative, les syndicats vont mener la campagne de syndicalisation. Cette campagne entre dans sa deuxième étape. Pour notre activité syndicale, 2 priorités : l'action revendicative et la syndicalisation.

Nous ne pouvons pas avancer vers le socialisme autogestionnaire si nous ne rassemblons pas assez de travailleurs et travailleuses. Le meilleur moyen de connaître leurs aspirations, d'élaborer des revendications, de mener l'action, c'est de mettre dans le coup nos adhérents, c'est de faire adhérer le plus grand nombre possible de travailleurs. Notre syndicalisme autogestionnaire ne vivra et pas seulement matériellement, que si nous, militants C.F.D.T., nous reprenons une démarche de propositions d'adhésion.

* Computérisé = informatisé.

L'AVENIR DE L'AUTOMOBILE

En ces temps de crise et de révolution industrielle l'image publique de l'industrie automobile française s'est bien ternie. Quelle est loin l'époque "glorieuse" des records périodiquement battus en matière de modèles, de ventes, de production et d'effectifs. Au contraire, l'automobile ne fait parler d'elle aujourd'hui qu'à travers les conflits sociaux pour l'emploi, les sureffectifs ou licenciements: TALBOT, PEUGEOT, CITROEN, RENAULT, DUCELIER, MARSCHALL, CHAUSSON, RVI, BERTRAND FAURE... et aussi par le recul spectaculaire de nos marques sur le marché.

Ainsi pendant tout l'été, les médias ont surenchéri en jetant des hypothèses sur le rapport DALLE () et les sureffectifs présumés des années à venir dans l'automobile française. La situation mérite d'être regardée de très près, presque un million de salariés (270 000 chez les constructeurs, 125 000 chez les équipementiers, 130 000 dans le réseau vente et réparation, les sous-traitants et les garages) dépendent de l'industrie automobile.

UNE SITUATION ÉCONOMIQUE DÉTÉRIORÉE

S'il n'est pas menacé de déclin, le marché mondial de l'automobile n'est plus en forte croissance. C'est devenu un

() En janvier 84, dans le cadre du traitement des grands dossiers de restructuration, le gouvernement a mis en place la Commission Nationale de l'Industrie un groupe automobile, chargé en tripartite d'analyser la situation et de projeter les perspectives à moyen terme avec des propositions économiques et sociales correspondantes. La Présidence du groupe a été attribuée au représentant du C.N.P.F.: M. DALLE qui doit donc remettre un rapport en fin de travaux... d'où l'appellation de "RAPPORT DALLE".

marché de remplacement, c'est-à-dire stagnant ou à croissance très faible et cela pour longtemps dans le monde industrialisé.

Dans ce contexte la concurrence entre les constructeurs s'est amplifiée, chacun voulant arracher sa croissance passée en prenant sur les pénétrations de marché des autres... Ainsi c'est la course effrénée à la recherche de la compétitivité, de l'introduction des nouvelles technologies (électronique, productive, informatique, robotique, C.A.O...), des investissements, du renouvellement des modèles, le tout accompagné de son flot de sureffectif, ce qui ne fait malheureusement que commencer dans un tel cercle vicieux.

L'AUTOMOBILE FRANÇAISE MAL PARTIE DANS CETTE BATAILLE

Dans la course à la productivité et au client, l'automobile française se défend plus mal que ses concurrents mondiaux et européens.

AUGMENTATION DE LA PÉNÉTRATION DES MARQUES ÉTRANGÈRES SUR LE MARCHÉ INTÉRIEUR FRANÇAIS DEPUIS 1980

Alors qu'en 1979 la pénétration étrangère était de 22 %, elle est passée à 23 % en 80, 28 % en 81, 31 % en 82, presque 33 % en 83, et atteint actuellement les 35 %. Les spécialistes pronostiquent que le recul des marques françaises va encore s'accroître dans les mois à venir.

A L'INVERSE DIMINUTION DES VENTES FRANÇAISES SUR L'ENSEMBLE DU MARCHÉ EUROPÉEN

La pénétration des constructeurs français dans la Communauté Économique Européenne est passée de plus de 30 % en 79, à presque 21 % en 84.

Cette déroute est le fait de l'ensemble des constructeurs français et cela malgré les lancements ces derniers temps de la Peugeot 205, la BX Citroën et la R 25... (renouvellement trop limités comparés aux concurrents).

A quel niveau tomberions-nous s'il n'y avait la protection douanière de la C.E.E. contre les importations japonaises...

DÉGRADATION DES RÉSULTATS DES ENTREPRISES ET ALOURDISSEMENT DE LEURS FRAIS FINANCIERS

On est passé de résultats bénéficiaires en 79 (1 milliard pour Renault et 1,8 pour P.S.A.) à des déficits grandissants depuis pour atteindre presque 3 milliards pour Renault en 83 et plus de 2 milliards et demi pour P.S.A. Aussi, à cause de leur endettement les constructeurs français sont-ils handicapés par des frais financiers (4 % de leur chiffre d'affaires) plus lourds du double comparés aux autres constructeurs européens qui eux réalisent des profits en 1983.

CONSÉQUENCE : RALENTISSEMENT DES INVESTISSEMENTS

Du fait de leur endettement, les constructeurs français investissent de moins en moins, alors que l'investissement s'accélère chez les autres... Renault n'investit en 83 qu'à valeur égale à celle de 81, et encore une partie est investie aux États-Unis ; P.S.A. en 83 réduit de moitié ce qu'il investissait en 79, tandis que Général Motors aug-

mente de 25 % ses dépenses d'investissements en 3 ans et Volkswagen de 30 %.

Cette situation de recul commercial, financier et d'investissement, les constructeurs la font plus que payer aux équipementiers et sous-traitants dont la situation des entreprises est bien souvent encore plus catastrophique, et dont les travailleurs reçoivent les répercussions de plein fouet...

Pour les équipementiers et sous-traitants la dégradation risque de s'accélérer du fait des pratiques des constructeurs : orientation des achats vers l'importation, allongement des délais de paiement, contraintes de prix et de qualité grandissantes, obligation de stockage chez le fournisseur. Exemple RENAULT qui payait la moitié de ses fournisseurs à 45 jours, vient de décider la prolongation pour tous à 90 jours.

ERREURS DE GESTION ET DE PRÉVISIONS QUE LE PATRONAT FAIT LOURDEMENT PAYER AUX TRAVAILLEURS

Non seulement la modernisation et l'introduction des nouvelles technologies contraignent le personnel à un vaste effort d'adaptation et de conversion pour occuper les emplois nouveaux à venir dans l'automobile... Mais en plus, les gains de productivité galopants, ajoutés à une croissance zéro du marché mondial et à un recul important de la pénétration de nos marques, entraînent les salariés de l'automobile dans une spirale sans fin de chômage partiel et de pertes d'emplois.

Les derniers dossiers TALBOT, PEUGEOT, CITROËN, RENAULT, DUCELIER, ne sont malheureusement que les prémices de sureffectifs bien plus importants dans les 5 ans à venir... Renault vient juste de reconsidérer son dossier F.N.E. pour étudier paritairement un volet social faisant face à un sureffectif qu'il chiffrerait à 15 000.

Au groupe automobile de la Commission Dalle, il est fait part aux syndicats

qu'à raison de 7 % de gain de productivité par an, 1 % d'embauches nouvelles qualifiées, il faut compter sur un sureffectif d'environ 25 % chez les constructeurs d'ici fin 87, et encore en se basant sur une pénétration française égale à celle du 1^{er} trimestre 83 sur le marché. Un pourcentage identique est avancé par la Chambre Patronale des Équipementiers. De tels chiffres de sureffectifs sont naturellement contestables. En terme de compétitivité, il reste à démontrer que les 7 % de productivité annuelle sont véritablement nécessaires chez les constructeurs. Le constructeur ne réalisant par lui-même qu'autour de 25 % du prix de revient d'une voiture, il ne peut donc y avoir compétitivité réelle face à la concurrence que sur le quart du prix, ce qui pose l'équation des rapports avec les équipementiers, sous-traitants, mais aussi la sidérurgie, la chimie... Sinon, il y a supercherie sur la compétitivité et les objectifs à atteindre. Une autre donnée essentielle est la part de marché occupée par les Français, que sera-t-il fait ou pas fait, pour redresser la barre? Sans politique industrielle, commerciale et d'investissements sérieusement révisée le redressement de l'automobile française est illusoire...

Toutefois, quoique l'on fasse, il y aura moins d'emplois en 88 qu'aujourd'hui et les préretraites ne suffiront pas à éponger la totalité des sureffectifs.

L'ENJEU EST D'ABORD SOCIAL = L'EMPLOI

25 % de sureffectif chez les constructeurs, 25 % chez les équipementiers, combien dans les réseaux, les agences, et les sous-traitants? sureffectifs que les F.N.E. ne couvriraient qu'à 50 %... La C.F.D.T. ne peut accepter que cela se traduise par des licenciements... Mesures économiques oui, mais des mesures sociales pour l'emploi dans l'automobile sont absolument indispensables.

LA BALANCE COMMERCIALE DE LA FRANCE A BESOIN DE L'AUTOMOBILE

Plus de 50 % de la production française est exportée... L'automobile fran-

çaise fait encore plus de 10 % du commerce français. Appuyons-nous sur cet enjeu, lui aussi important, pour faire avancer nos propositions, **car l'automobile française peut sortir de son déclin et regagner au profit des travailleurs et de l'économie du pays sa place dans le concert européen et mondial.**

LES EXIGENCES DE LA F.G.M.M.

Les propositions de la F.G.M.M. se situent dans le cadre du marché mondial, de la compétitivité, d'un marché ouvert dans la C.E.E., dans la recherche de pénétration sur les autres continents... car elles sont des réalités incontournables dans le système économique où nous évoluons, tout comme l'introduction des technologies nouvelles est à appréhender positivement.

UNE POLITIQUE INDUSTRIELLE ET SOCIALE

● L'AMÉLIORATION IMPORTANTE DE LA QUALITÉ

La baisse de la pénétration française sur le marché y compris intérieur est avant tout le fait de la perception qu'à le client sur le rapport qualité-prix comparativement aux voitures étrangères... L'image de marque de Peugeot, Renault, Citroën a baissé dans l'estime du consommateur... C'est irrationnel mais une réalité, cela n'explique pas tout mais c'est essentiel. Ce n'est pas un problème de conception des véhicules, mais au contraire l'apparence de l'aspect finition, la fiabilité des accessoires, la présence ou non de la "gadgettisation", la durabilité des peintures et de la carrosserie... En vérité, le client ne se trompe pas, la politique de nos constructeurs avec la recherche quantitative par l'accélération des cadences au détriment de la qualité montre aujourd'hui son revers. Par ailleurs, l'utilisation constamment poussée du Taylorisme avec une main-d'œuvre massive d'ouvriers spécialisés non formés porte ses méfaits. Ce n'est pas la faute du personnel, d'ailleurs les

constructeurs unanimes reconnaissent que cette "mauvaise qualité" a sa source dans les opérations de montage et d'assemblage uniquement à cause du manque de technicité et de connaissances technologiques de sa main-d'œuvre non formée. Le problème de leur formation professionnelle est donc posé, tout comme l'arrivée d'outils nouveaux et de technologies nouvelles doit être l'occasion d'abandonner la parcellisation des tâches et de proposer d'autres organisations du travail...

Vaste programme pour nos militants et les travailleurs, mais quelles ouvertures vers une autre société demain.

● **L'ACCÉLÉRATION DES RENOUVELLEMENTS DE MODÈLES ET DE LA RECHERCHE :**

— Il y a peu de temps, les modèles vivaient 10 ans et plus, et brusquement leur renouvellement a basculé à 5 ans, tous les constructeurs avaient compris et donc accompagné le mouvement, sauf les constructeurs français. Ainsi, des gammes vieillissantes expliquent aussi le recul sur les marchés.

Les moyens financiers en recherche et en hommes pour ces renouvellements doivent être pris d'urgence pour se replacer dans le peloton des constructeurs européens.

— Compétitivité et réduction des prix de revient c'est aussi, en coopération avec la sidérurgie et la chimie, développer les recherches sur les produits et matériaux nouveaux (plastiques armés, composite, résine, céramique, électronique automobile) afin de ne pas se laisser distancer par les concurrents...

Ensemble de secteurs où la création d'emplois par l'automobile est possible.

● **UNE POLITIQUE COMMERCIALE RENOVÉE**

— Compression des délais de livraison qu'on dit double de celui des concurrents.

— Réduction du nombre d'options que le client perçoit comme un dépassement des prix annoncés.

— Rénovation de l'image de marque auprès du consommateur en proposant de meilleurs services rendus, en étant plus disponibles et plus à leur service dans les services commerciaux, en rendant plus accessibles les services techniques, en permettant le contact direct du client avec le mécanicien dans les ateliers des succursales et agences... et aussi et surtout en engageant un dialogue réel avec les usagers et les organisations de consommateurs.

● **OUVERTURE ET ADAPTATION AUX MARCHÉS DES PAYS EN VOIE DE DÉVELOPPEMENT**

En coopération entre producteur, ÉTAT et EUROPE, il faut surpasser les difficultés de solvabilités du tiers monde et mettre les capacités et la technologie de notre industrie au service des besoins réels et concrets de ces pays. C'est la voie, la seule voie d'un regain de croissance dans les pays industrialisés qui serait au service d'un autre développement librement déterminé par les pays du tiers monde.

Ces opérations ont certainement autant d'efficacité que les mesures de réduction de coûts... De plus, elles sont indispensables à l'efficacité des actions de compétitivité.

● **MODERNISATION DE L'OUTIL ET INTRODUCTION DES NOUVELLES TECHNOLOGIES**

Cela revient à exiger le rattrapage du retard pris sur les concurrents en matière d'investissement et de modernisation du parc industriel. Ces investissements doivent s'inscrire dans une logique de branche, d'entreprise mais aussi géographiquement dans une logique de bassin d'emplois.

Cette orientation doit s'accompagner de la négociation de l'introduction des technologies nouvelles en matière d'organisation du travail, de condition de travail, de formation et d'emplois... De même la modernisation ne peut se limiter aux seuls constructeurs, elle doit s'étendre aux équipementiers et sous-traitants. Mais pour que ces derniers s'y engagent pleinement, il est

indispensable que les rapports de donateurs d'ordre se transforment en coopérations qui s'appuient sur des contrats garantissant des parts de marché, et les prix, l'association à la recherche et aux modèles...

Dans certains cas ces coopérations devront s'étendre au niveau européen, avec les autres constructeurs, afin de rendre efficaces les recherches et les débouchés, c'est le cas par exemple pour les matériaux nouveaux...

Dans le même sens, tout en s'engageant dans la recherche pour demain, certains contrats passés avec des concurrents sur des composants pour lesquels nous accumulons du retard seront nécessaires pour être compétitifs dès aujourd'hui.

Naturellement, engager résolument une telle politique industrielle exige des moyens financiers que n'ont pas aujourd'hui les entreprises de l'automobile française... Il y a donc nécessité de l'intervention financière de l'État, contribution qui doit être contrôlée, y compris par les syndicats, dans ses objectifs et son utilisation.

LA F.G.M.M. DIT NON A L'INTERVENTION FINANCIÈRE DE L'ÉTAT SI L'AIDE N'EST PAS ASSORTIE D'UN PLAN SOCIAL ACCOMPAGNANT LA POLITIQUE INDUSTRIELLE

Le redressement par la modernisation ne pourra pas se faire dans l'automobile contre les travailleurs. Au contraire, il ne réussira que si ceux-ci s'y impliquent pleinement.

Pour gagner sur la qualité, les délais, les services rendus, le mieux avec le client en même temps que sur les coûts, il faudra nécessairement un personnel motivé... Et il n'y aura pas motivation si la crainte pour l'emploi demain subsiste, si tous les six mois les charrettes de sureffectifs et de licenciements s'accumulent entreprise par entreprise, établissement par établissement.

Au contraire sans volet social d'ampleur, l'annonce répétitive de licenciements risque d'entraîner des conflits durs, et ils seront justifiés, même s'ils amputent encore le taux de pénétration des marques sur le marché.

Sans politique sociale donnant l'espoir et assurant l'avenir de tous, y compris des personnels non qualifiés, toute aide financière serait du gâchis.

UNE NÉGOCIATION POUR TOUTE LA BRANCHE S'IMPOSE

Une négociation pour l'ensemble de la branche (constructeurs, équipementiers, sous-traitants, services commerciaux et de réparation) est le passage obligé. Elle permettrait d'interpeller :

— les Pouvoirs Publics sur les contributions à apporter en matière sociale, industrielle et financière ;

— les Entreprises et Établissements afin de prolonger la négociation pour la mise en œuvre des outils sociaux nationalement définis, en les adaptant aux réalités du terrain.

Pour la F.G.M.M. les outils sociaux doivent résolument être axés sur :

● LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL - LES 35 HEURES

Avec tous les volets qu'elle comporte : organisation du travail et du temps de travail, durée d'utilisation de l'outil, compensation et création ou maintien d'emplois.

Il ne peut y avoir sureffectif si l'horaire est au-delà des 35 heures... La notion de partage des heures travaillées doit remplacer celle de sureffectif...

● LA FORMATION PROFESSIONNELLE

L'existence d'heures à travailler en trop (sureffectif) doit être l'occasion privilégiée d'engager pour tous et très prioritairement pour les O.S. un vaste effort de formation à l'intérieur des entreprises, au plus près des lieux de travail.

Exemple : imaginons une entreprise de 20 000 personnes, travaillant à 38 heures et demi, avec un sureffectif de 2 000 personnes.

Si les 2 000 personnes étaient gardées au travail 33 h 1/2 par semaine avec en plus 5 heures de formation en moyenne par semaine, elles permettraient de dégager :

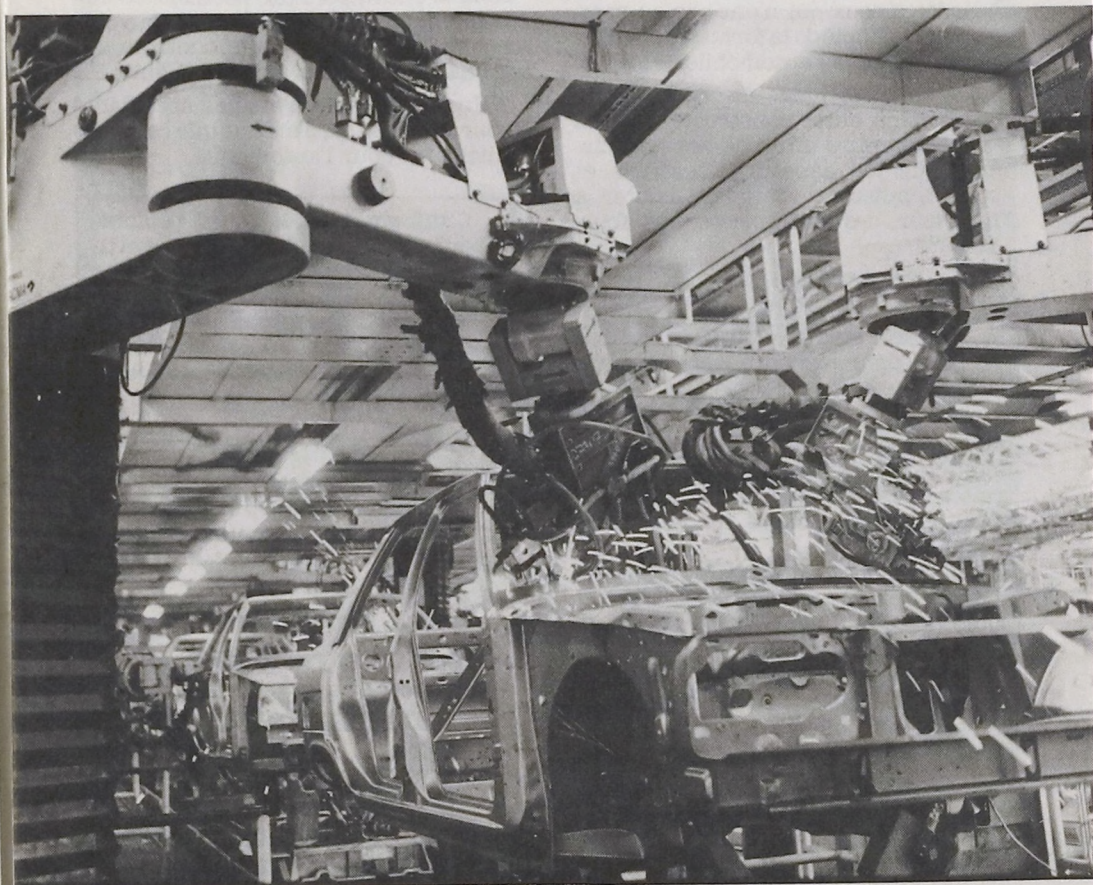
2 000 personnes x 33 h 1/2 = 67 000 heures par semaine. Ainsi nous pourrions libérer en moyenne par semaine pour 5 h de formation :

$\frac{67\,000 \text{ heures}}{5 \text{ heures}} = 13\,400 \text{ personnes}$

Ainsi ce serait un total de 13 400 personnes qui pourraient bénéficier en

moyenne de 5 heures de formation par semaine. Même si une telle règle de trois est trop théorique pour fixer un chiffre exact, le principe donne la dimension de ce qui peut être possible dans une industrie où tout le monde a besoin de formation pour s'adapter aux évolutions et s'engager à être capable de travailler aux métiers de demain, qu'ils soient dans ou hors l'automobile.

Naturellement bien des questions sont à résoudre pour mener une telle politique : formateurs, lieux, pédagogie et moyens de formation, organisation du travail et polyvalence nécessaire, formation à quoi ? motivation à la formation ? (nous y reviendrons prochainement).



Mais en aucun cas cela ne coûterait plus cher à l'État que la formation à plein temps des 2 000 personnes, qu'il serait contraint de financer comme il le fait aujourd'hui à TALBOT et CITROEN... alors que dans ce nouveau cas de figure nous engageons, pour le même coût, un vaste mouvement irréversible de formation pour tous.

Car la formation de tous est bien posée (voir le rapport du Congrès du Creusot sur les catégories face aux nouvelles technologies). Le temps est révolu où les sureffectifs patronaux ne touchaient que les ouvriers non qualifiés... Renault ne parle-t-il pas de 9 300 personnes en sureffectif dans les cols blancs sur un total de 15 000 sureffectifs. Néanmoins la priorité doit être accordée à ceux qui n'ont pas ou presque pas bénéficié de la formation depuis qu'ils sont dans l'automobile.

● **Une politique de contrat de coopération** entre constructeurs avec les fournisseurs afin que des négociations sur les aspects industriels et sociaux puissent vraiment exister à l'intérieur des entreprises des fournisseurs.

● **Les Préretraites** dans les entreprises de l'automobile.

● **Les Préretraites dans les bassins d'emploi** pour résoudre les problèmes de délocalisation si nécessaire.

Dans un bassin d'emploi, il n'y a pas que le personnel des entreprises en difficulté qui puisse bénéficier des préretraites mais dans les autres entreprises il doit en être de même sur la base du volontariat.

Ainsi des chômeurs, ou du personnel en sureffectif pourraient retrouver un boulot avec une période transitoire de formation si nécessaire.

Ce qui exige dans le même temps que des garanties soient ouvertes dans les Conventions Collectives Territoriales, notamment pour l'ancienneté.

Le rapport DALLE, respectera-t-il la démarche proposée par la F.G.M.M. ?

Rien n'est moins certain, du fait du rapporteur d'origine patronale et des

pressions diverses qui doivent peser sur les rédacteurs.

Encore faut-il se demander si ce rapport paraîtra ; après tout par des indiscretions bien orientées l'objectif est atteint pour le patronat : le rapport DALLE c'est des dizaines de milliers de sureffectifs dans l'automobile..., le reste : la qualité, la formation, le service au client, la perte de l'image de marque, le manque d'investissement, les erreurs de gestion, c'est passé à la trappe...

Le patronat préfère naturellement que les questions de politique industrielle, commerciale et sociale soient enterrées pour faire à sa guise ; pourvu que le dégagement des sureffectifs de ses entreprises soit considéré comme une impérieuse nécessité économique et qu'en supplément les Pouvoirs Publics lui accorde sans contrôle des milliards plusieurs années de suite...

Un tel scénario n'est pas acceptable pour la F.G.M.M., d'autant que ce serait suicidaire pour l'automobile.

L'information, le débat, la mobilisation et l'action des travailleurs doivent conduire toute notre action pour obtenir la négociation de branche que nous préconisons, et d'y faire avancer, avec l'appui des adhérents et des salariés, notre stratégie et nos revendications.

C'est le seul moyen de sortir de la spirale infernale : prix trop élevé + qualité dégradée = baisse des ventes = baisse de la production = augmentation des prix = problèmes d'emplois...

IMPOSONS

POLITIQUE D'EMPLOI
+ **SOCIAL** = + **QUALITÉ**
+ **SERVICES AU CLIENT**
- **DÉLAI DE LIVRAISON**
+ **INVESTISSEMENTS** =
MEILLEURS PRIX =
+ **VENTES** = + **PRODUCTION** =
+ **D'EMPLOIS.**

Dossier

**LA CONVENTION
GENERALE DE
PROTECTION SOCIALE
C.G.P.S. 1984**

LA C.G.P.S. 1984, UN OUTIL

La C.G.P.S. a été signée par la C.F.D.T. (24.07.84)

Elle procure une nouvelle couverture sociale aux sidérurgistes et aux salariés des entreprises adhérentes et ce jusqu'au 31.12.87.

LA C.G.P.S. 84 EST UN OUTIL POUR L'ACTION SYNDICALE.

C'est dans ce sens qu'un dossier en 2 parties paraît dans le B.M.

Chaque militant C.F.D.T. doit être en mesure d'apprécier un tel texte.

C'est une victoire des travailleurs ! Et cela, grâce à la C.F.D.T. qui, nous pouvons le dire, a été l'élément essentiel et déterminant dans la négociation.

La nouvelle C.G.P.S. peut s'identifier à celle de 1979 dans ses principes fondamentaux, avec en plus, les congés de conversion. Cet accord a une portée nationale et à ce titre, il est exemplaire et porteur de réflexion, que les militants de l'organisation doivent s'approprier.

En effet, un tel accord doit être résitué dans son contexte pour en saisir toute la portée.

Nous avons toujours été un important producteur d'acier dans le monde.

Nous sommes d'ailleurs, avec 17,6 millions de tonnes, au 7^e rang mondial et au 3^e rang dans la C.E.E. (en 1983).

Par contre, l'industrie sidérurgique française, comme d'autres d'ailleurs, connaît depuis une décennie une situation difficile. Pour mémoire, la production d'acier en France en 1974 était de 27 millions de tonnes.

Dès les années 75,76, la C.F.D.T. avait tiré la sonnette d'alarme.

Nous avons malheureusement été seuls à parler le langage de la VERITE, à ce moment-là. Ce qui nous a valu les critiques de TOUS. Depuis lors, malheureusement, les faits nous ont donné raison. La situation s'est dégradée, pesant fortement sur le plan économique et social.

Les conséquences de ces évolutions concernent, bien sûr, directement les régions traditionnellement à vocation sidérurgique. Mais elles sont également de la responsabilité de TOUS.

Elles posent un problème national, au même titre que les mines, la navale ou l'automobile et bien d'autres.

C'est pour cela que la F.G.M.M. et ses organisations ont pris leurs responsabilités.

Il est bien de la responsabilité d'une organisation comme la nôtre d'intervenir sur le quotidien en pesant simultanément sur les évolutions pour préserver l'avenir.

C'est pourquoi il nous appartient :

- d'analyser et de prévoir les évolutions dans les branches, les entreprises, les régions et bassins d'emplois ;
- de se mettre en capacité de propositions en terme d'emploi et de contenu du travail tenant compte des évolutions technologiques ;
- de se mettre en capacité de propositions industrielles et sociales alternatives et de les imposer pour garantir l'emploi. C'est cette démarche que veulent prendre en charge les camarades de la sidérurgie. Ils sont bien conscients qu'il faut mener les luttes sur l'emploi

POUR L'ACTION SYNDICALE

dans les bassins et sur les garanties pour les travailleurs. C'est pour cela qu'ils se sont mis en capacité de proposition sur: la formation professionnelle et la R.T.T., c'est pour cela qu'il veulent continuer à peser sur les décisions de restructurations dans la sidérurgie. C'est pour cela, qu'ayant obtenu des avancées notables dans la négociation de la C.G.P.S., ils ont acté positivement.

Dans nulle autre branche industrielle de la Métallurgie ou d'autres professions, la C.F.D.T. n'a encore obtenu de tels résultats. C'est le fruit d'une longue histoire de lutte.

MAINTENANT, C'EST DANS LES ENTREPRISES, LES ETABLISSEMENTS QU'IL FAUT AGIR POUR FAIRE APPLIQUER POSITIVEMENT CETTE C.G.P.S. Ce n'est pas seulement en garantissant les travailleurs par les mesures d'âge, dans les mutations, c'est aussi en faisant appliquer les accords R.T.T. existants, en exigeant de nouvelles étapes de R.T.T. vers les 35 heures, c'est encore en favorisant, en pesant sur les décisions dans les bassins d'emplois pour des diversifications, des implantations industrielles, c'est enfin par une formation professionnelle adaptée, soit interne, soit externe (par le contrat formation reconversion) que la C.F.D.T. préparera et réussira avec les travailleurs l'avenir.

Cette victoire des sidérurgistes (leur situation grâce à la C.G.P.S. est bien meilleure que celle des travailleurs d'autres branches en crise) doit servir d'appui et de référence pour que dans d'autres branches professionnelles, nous gagnions pour l'emploi. A com-

mencer par les Charbonnages, la Navale, l'Automobile, la Téléphonie et pour continuer dans toutes les autres branches en difficulté.

OUTIL POUR L'ACTION SYNDICALE

C'est dans ce sens qu'un tel accord doit être interprété. Il doit être un OUTIL OFFENSIF.

SORTONS de cette apathie qui souvent nous cantonne dans une attitude DEFENSIVE.

Celle-ci se traduisant par une certaine désaffection en matière de SYNDICALISATION qui de fait, affaiblit le rapport de force dont devraient bénéficier les travailleurs et notre organisation. Ce qui nous amène tout naturellement à nous situer sur le terrain du juridique, du recours vers le « haut ».

Plus grave encore est l'attitude qui consiste à laisser l'initiative à ceux qui critiquent un tel texte, tout en réclamant à cor et à cri son application; tirant ainsi le bénéfice de notre action dont ils n'assument en rien la responsabilité. Chaque militant C.F.D.T. doit œuvrer pour que cet accord crée une dynamique syndicale.

La C.F.D.T. défend la sidérurgie et ses salariés. Mais elle est consciente que pour vivre et travailler au Pays, pour assurer l'avenir de nos enfants, il faut une diversification industrielle dans tous les sites.

La signature de la C.G.P.S. doit être défendue dans tous les bassins d'emplois par les S.S.E. afin d'empêcher tout licenciement pur et simple quels que soient les plans industriels établis.

CONVENTION GÉNÉRALE DE PROTECTION SOCIALE POUR LE PERSONNEL DES ENTREPRISES SIDÉRURGIQUES CONCERNÉES PAR LES RESTRUCTURATIONS

PROTOCOLE D'ACCORD DU 24 JUILLET 1984

Entre: — le G.E.S.I.M., d'une part,

— les Organisations Syndicales de salariés soussignées, d'autre part,

il est conclu la présente Convention de Protection Sociale s'appliquant au personnel des Sociétés Sidérurgiques concernées par les restructurations entrant dans le champ d'application ci-après stipulé.

Toutefois, les dispositions applicables aux Ingénieurs et Cadres de ces Sociétés sont définies dans une convention spécifique qui sera annexée à la présente Convention.

PRÉAMBULE

Les parties contractantes déclarent que l'un de leurs objectifs essentiels est d'assurer l'emploi aux travailleurs de la Sidérurgie, d'une part, dans toute la mesure du possible, par le maintien dans la Sidérurgie ou la création dans d'autres secteurs d'activité du maximum d'emplois ou de postes de travail, d'autre part, par l'adoption de mesures dynamiques en faveur des différentes catégories de travailleurs touchées par des aménagements de structures et des réductions d'emploi.

Les organisations syndicales signataires soulignent que le processus de négociation et l'adoption du dispositif dynamique de protection sociale maintenu par la présente Convention sont indépendants des procédures d'examen et de consultation concernant les problèmes de restructuration industrielle.

Considéré globalement, le problème d'emploi posé aux Sociétés couvertes par la présente Convention, devra se régler par le jeu des mesures prévues dans la présente Convention :

- cessations anticipées d'activité et mesures de dispense d'activité,
- application des accords de réduction du temps de travail,
- mutations internes, mutations concertées, reclassements internes, reclassements extérieurs à la Sidérurgie facilités entre autres par les contrats de formation-conversion.

L'application intégrale et combinée de ces mesures doit assurer au personnel en surnombre dans les entreprises couvertes par la présente Convention un réemploi effectif dans les meilleures conditions dans les usines sidérurgiques ou dans les établissements non sidérurgiques.

Les parties signataires manifestent également leur souci mutuel de sauvegarder les équilibres socio-économique et démographique régionaux et locaux et notamment de maintenir un potentiel sidérurgique valable.

Elles conviennent, à cet effet, d'entreprendre toutes les démarches et d'engager toutes les actions, en les conjuguant au besoin, notamment dans le cadre des Institutions paritaires dont la création est prévue ci-après, en vue d'obtenir de la part des instances compétentes, françaises et européennes, et plus particulièrement de l'aménagement du territoire et de ses antennes régionales, toutes les aides qui permettraient de resserrer et de diversifier la trame du tissu industriel des régions concernées et d'offrir ainsi à leur population les emplois nécessaires.

Les parties signataires conviennent, d'autre part, de se rencontrer chaque trimestre, dans le cadre de l'article 61 de la présente Convention, afin de faire le point sur ces démarches et actions, ainsi que sur les conséquences au regard de l'emploi, de l'application des mesures de restructuration dans les Sociétés sidérurgiques.

Les entreprises adhérentes donneront en temps voulu toutes informations utiles aux organisations syndicales signataires sur le volume, le rythme et la localisation des mesures prises en application de la présente Convention.

Les réductions d'emploi intervenant pendant la durée de la Convention n'ont pas seulement pour objet de restaurer la compétitivité des entreprises concernées, mais, d'une part, de résorber le chômage économique, notamment de faire disparaître celui qui résulte des sureffectifs actuels, d'autre part, de rendre possible, dans un délai raisonnable, un embauchage des jeunes indispensable pour redonner à la pyramide des âges du personnel de la Sidérurgie une structure normale et pour contribuer à la solution des problèmes d'emploi des bassins d'emploi concernés.

TITRE PREMIER

CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

Article 1

Sont, à leur demande, compris dans le champ d'application de la présente Convention :

Paragraphe 1 : Les Sociétés sidérurgiques d'aciers ordinaires fins ou spéciaux qui, pour tout ou partie de leurs établissements, relèvent du champ d'application d'une des trois Conventions Collectives de la Sidérurgie de Moselle, de Meurthe-et-Moselle ou du Nord de la France.

Paragraphe 2 : Les Etablissements des Sociétés filiales, contrôlées par les Sociétés sidérurgiques visées au paragraphe 1, qu'ils relèvent ou non d'une des trois Conventions Collectives précitées.

Article 2

Pourront, avec l'accord des parties signataires, et après l'accord des Pouvoirs Publics, adhérer à la présente Convention immédiatement ou à terme en tant que de besoin :

— soit pour régler un problème propre d'excédent structurel d'effectifs,

— soit par solidarité — interne à leurs Sociétés ou leurs filiales détenues majoritairement, — ou externe vis-à-vis d'autres Sociétés ou Etablissements relevant de la présente Convention, des Sociétés ou des Etablissements de Sociétés à activités de nature principalement sidérurgique non repris sous l'article 1^{er}, ainsi que les Sociétés ou Etablissements qui, bien que non sidérurgiques, relèvent néanmoins du champ d'application d'une des trois Conventions Collectives précitées et les organismes de la profession sidérurgique.

Si l'adhésion d'une des entreprises visées au présent article se heurtait à des difficultés particulières, une démarche paritaire auprès des Pouvoirs Publics pourrait être entreprise en vue de rechercher la meilleure solution au problème posé.

Article 3

Les Sociétés, Etablissements et Organismes relevant de l'article 1^{er} qui, à la date de la signature de la présente Convention, sont repris dans le champ d'application de cette dernière, figurent en annexe 1 et ceux qui relèvent de l'article 2 figurent en annexe 2.

TITRE II

ORDRE DES DÉPARTS PAR MESURE D'ÂGE

Article 4

Lorsqu'un établissement visé aux articles 1 et 2 de la présente Convention est en présence d'un excédent d'effectifs structurel, les mesures suivantes seront appliquées en tant que de besoin et simultanément si nécessaire pendant la durée de la restructuration et jusqu'au terme de l'application de la présente Convention :

1 — L'Etablissement est en **restructuration totale** (ce qui se définit comme la fermeture d'une unité majeure) :

Sous réserve des autorisations nécessaires des administrations compétentes, il sera procédé à la mise en cessation anticipée d'activité de tous les agents âgés de 55 ans et plus et à la mise en dispense d'activité de tous les agents âgés de 50 ans et plus.

Afin de rendre possible des propositions de mutation les plus adaptées aux autres membres du personnel de cet établissement, il sera procédé à la mise en œuvre des paragraphes B, c, d, e, de l'alinéa suivant.

2 — L'Etablissement est en **restructuration partielle** :

A) Lorsqu'au sein de cet établissement, il doit être procédé à l'arrêt total d'un secteur d'activité nettement délimité, les agents de 55 ans et plus et de 50 à 55 ans figurant aux effectifs de ce secteur seront, sous réserve des autorisations nécessaires des administrations compétentes, mis respectivement en cessation anticipée d'activité et en dispense d'activité.

Afin de rendre possible des propositions de mutation les plus adaptées aux autres membres du personnel de cet établissement, il sera procédé à la mise en œuvre du paragraphe B.

B) Lorsque l'établissement est confronté à un excédent général d'effectifs (avec ou sans arrêt total d'un de ses secteurs d'activité), il sera procédé en tant que de besoin et dans tous les cas selon les conditions strictement définies à l'article 5 :

a) tout d'abord à la mise en cessation anticipée d'activité des agents âgés de 55 ans et plus de l'établissement considéré en commençant par ceux dont l'emploi est supprimé, puis par les autres agents de 55 ans de l'établissement en commençant par les plus âgés,

b) puis, dès lors que les mutations nécessaires pour occuper les emplois ainsi dégagés peuvent être réalisées, à la mise en cessation anticipée d'activité des agents âgés de 55 ans et plus des autres établissements du même bassin d'emploi relevant de la même société, puis des filiales du même bassin d'emploi détenues majoritairement par la société, puis, par solidarité, des autres établissements sidérurgiques ou non du même bassin d'emploi relevant de la présente Convention.

c) Après épuisement des possibilités visées en b, il sera procédé à la mise en dispense d'activité :

— des agents âgés de 50 à 55 ans de l'établissement considéré dont l'emploi est supprimé, puis des autres agents en commençant par les plus âgés,

— puis des agents de 50 à 55 ans des autres établissements du même bassin d'emploi relevant de la même société, puis des filiales du même bassin d'emploi détenues majoritairement par la société puis, par solidarité, des autres établissements sidérurgiques ou non du même bassin d'emploi relevant de la présente Convention.

d) Après épuisement des possibilités visées en c, il sera procédé, dans les autres bassins d'emploi, à la mise en cessation anticipée d'activité des agents âgés de 55 ans et plus des établissements du même groupe ou enfin, par solidarité, des autres établissements sidérurgiques ou non relevant de la présente Convention.

e) Après épuisement des possibilités visées en d, il sera procédé à la mise en dispense d'activité des agents de 50 à 55 ans des établissements des autres bassins d'emploi relevant du même groupe, puis, par solidarité, des autres établissements sidérurgiques ou non des autres bassins d'emploi.

Le critère de l'équivalence de compétence prévu à l'article 5 ci-après étant en tout état de cause prioritaire, il y aura lieu de prendre en considération, pour l'ordre des départs des agents placés en dispense d'activité, les critères préférentiels suivants : l'inaptitude physique constatée, la pénibilité du poste, l'âge, les charges de famille et l'ancienneté.

Toutes les fois où, dans un établissement ou un service en restructuration, le nombre d'agents susceptibles de partir en cessation anticipée d'activité et en dispense d'activité, en application du présent article, excède celui des emplois supprimés, il sera fait appel au volontariat par priorité pour arrêter, dans la limite des emplois supprimés, la liste des partants dans le respect de l'article 5 ci-dessous.

Article 5

Sous réserve de l'application des dispositions du présent article, il sera fait application, en priorité, de l'ensemble des mesures d'âge et de la réduction du temps de travail s'appliquant, d'abord sur le bassin d'emploi, ensuite de toute la solidarité possible avant d'avoir recours à d'autres mesures, y compris les contrats formation-conversion. L'existence d'un délai à courir avant l'arrêt programmé d'une installation et le déclenchement concomitant des mesures d'âges ne pourront faire obstacle à la mise en œuvre préalable, en tant que de besoin, de propositions de contrats de formation-conversion.

Lorsqu'ils n'occupent pas un emploi dont la suppression est décidée, le départ des agents visés aux paragraphes a, b, c, d, e de l'article 4, 2^e B n'interviendra que lorsque des agents ayant la compétence requise, au besoin après formation, et en surnombre dans les établissements entrant dans le champ d'application de la Convention, pourront pourvoir soit directement les postes rendus disponibles, soit, si des postes sont pourvus par mutation interne ou promotion, les postes ainsi libérés.

Article 6

Si le poste de travail ou la responsabilité assumée par l'agent partant en application des dispositions de l'article 4 ci-dessus doit continuer à être tenu ou assumé — et ne peut l'être immédiatement avec la compétence requise par une mutation visée à l'article 4 ou, éventuellement par un jeune issu d'une formation adaptée —, le départ de ces agents s'effectuera alors à l'issue du délai nécessaire pour former un remplaçant ou pour opérer la mutation interne d'un agent de même compétence. Ce délai ne devra pas dépasser 12 mois.

Les sociétés adhérentes s'engagent à mettre en œuvre, en concertation avec les organisations syndicales signataires, tous les moyens nécessaires pour assurer une formation permettant l'accès aux postes libérés.

Article 7

Les dispenses d'activité prévues à l'article 4 ci-dessus interviendront en fonction des dates d'arrêt d'installations, ou seront programmées selon les besoins de services. Les agents concernés seront informés de la date de leur dispense d'activité un mois minimum avant que celle-ci ne devienne effective.

Article 8

Les agents que les mesures de dégagement prévues à l'article 4 ci-dessus mettraient dans une situation sociale particulièrement difficile pourront être exclus de ces mesures, après accord entre l'employeur et l'intéressé.

En cas de désaccord, le Conseil d'Administration de l'Institution de Protection Sociale sera appelé à arbitrer. Ce recours sera suspensif.

Article 9

Les demandes d'autorisation de mise en cessation anticipée d'activité pourront, en cas de demandes formulées par écrit par les intéressés, être déposées auprès des Directions Départementales du Travail, avant que ne soient écoulés les délais prévus par les Accords Nationaux sur l'emploi et leurs avenants en vigueur, interprofessionnel et professionnel et par les Conventions Collectives et leurs avenants en vigueur.

Article 10

Pour bénéficier des dispositions de la présente Convention, les intéressés devront justifier, à la date de leur mise en dispense d'activité ou en cessation anticipée d'activité, de 6 mois d'appartenance continue à une ou plusieurs entreprises relevant de la présente Convention.

De même, l'appartenance pendant au moins 10 ans (les années en dispense d'activité étant prises en compte) à un ou plusieurs régimes de Sécurité Sociale au titre d'emplois salariés est requise pour bénéficier du régime de mise en cessation anticipée d'activité.

Article 11

L'ensemble des dispositions ci-dessus se substitue, pendant la durée de la présente Convention, pour les établissements concernés, aux dispositions relatives à l'ordre des départs des Conventions Collectives, de leurs avenants en vigueur dans lesdits Etablissements.

Les Etablissements visés au présent article feront connaître au G.E.S.I.M. et aux parties signataires la liste et les caractéristiques des emplois tenus par leurs agents âgés de 50 ans et plus, susceptibles de partir en mesure d'âge dans le cadre de la solidarité.

Une large diffusion de ces informations sera faite auprès de l'ensemble du personnel des Etablissements ayant à résorber un excédent d'effectifs structurel.

Toutes dispositions utiles seront prises dans les entreprises pour que des actions de préparation et d'information comportant des réunions auxquelles participeront les organisations syndicales signataires soient organisées en temps utile pour mettre les agents devant partir en mesure d'âge en état d'aborder leur changement de vie dans les meilleures conditions psychologiques et pratiques.

TITRE III

RÉGIME DES AGENTS MIS EN DISPENSE D'ACTIVITÉ ENTRE L'ÂGE DE 50 ANS ET L'ÂGE DE 55 ANS

Article 12

Les agents âgés de 50 ans et de moins de 55 ans, visés à l'article 4 ci-dessus, seront dispensés d'activité mais maintenus aux effectifs de l'entreprise, jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de 55 ans, où ils seront alors rayés du contrôle des effectifs et entreront dans le cadre du régime de cessation anticipée d'activité défini au titre IV ci-dessous.

Le bénéfice des dispositions énumérées ci-dessous prend également fin en cas de démission ou de décès. Il est suspendu en cas de reprise d'une activité professionnelle.

Article 13

Pendant la période où ils seront dispensés d'activité, les agents concernés percevront une ressource mensuelle correspondant à 75 % de leur rémunération mensuelle brute antérieure d'activité, financée par le budget de l'Etat.

Ces agents bénéficieront, en outre, d'un complément mensuel de ressources financé par le budget de l'Etat pendant la période de dispense d'activité et d'un montant égal :

— soit, pendant les 5 ans suivant la date de leur mise en dispense d'activité, à 4 % de leur rémunération mensuelle brute antérieure d'activité, s'ajoutant à la ressource prévue au 1^{er} alinéa du présent article puis, éventuellement, à celle prévue au 1^{er} alinéa de l'article 21 ci-après,

— soit, pendant l'année civile précédant la date de leur mise en cessation anticipée d'activité, à 15 % de leur rémunération mensuelle brute antérieure d'activité, s'ajoutant à la ressource prévue au 1^{er} alinéa du présent article et, pendant les 12 mois suivants, — ou sur demande de l'intéressé, pendant une période de 12 mois précédant immédiatement ou située de part et d'autre de cette année civile — à 5 % de leur rémunération mensuelle brute antérieure d'activité, s'ajoutant à la ressource prévue au 1^{er} alinéa du présent article ou à celle prévue au 1^{er} alinéa de l'article 21 ci-après. Aux lieu et place de ces dispositions, les agents qui seront encore en activité pendant tout ou partie de l'année civile précédant la date de leur mise en cessation anticipée d'activité bénéficieront, pendant les 12 mois suivant la date de leur mise en dispense d'activité, d'un complément mensuel de ressources égal à 15 % de leur rémunération mensuelle brute antérieure d'activité s'ajoutant à la ressource prévue au 1^{er} alinéa du présent article puis, éventuellement, à celle prévue au 1^{er} alinéa de l'article 21 ci-après puis, à l'expiration de cette période de 12 mois et, pendant les 12 mois suivants, à 5 % de leur rémunération mensuelle brute antérieure d'activité s'ajoutant à la ressource prévue au 1^{er} alinéa du présent article ou à celle prévue au 1^{er} alinéa de l'article 21 ci-après.

Au moment de leur mise en dispense d'activité, les agents concernés opteront pour l'une des deux formules ci-dessus.

Sous réserve des cotisations de prévoyance, les cotisations sociales acquittées par l'employeur et le salarié seront financées par le budget de l'Etat pendant la période de dispense d'activité.

Le salaire de référence servant de base au calcul de la garantie définie ci-dessus, ainsi que son mode de revalorisation sont identiques à ceux qui sont précisés à l'article 25 du titre IV de la présente Convention.

En tout état de cause, le montant de la ressource garantie aux intéressés ne pourra être inférieur à la ressource minimum garantie prévue à l'article 23 pour les agents mis en cessation anticipée d'activité.

Article 14

La ressource garantie stipulée à l'article 13 ci-dessus s'entend :

— sans cumul avec les éventuelles prestations en espèces dont l'agent concerné pourrait être rendu bénéficiaire par le régime de Sécurité Sociale ou tout autre régime légal ou contractuel ; dans un tel cas, les prestations en espèces viendraient s'imputer à due concurrence sur la ressource garantie correspondant à la même période,

— avec cumul des rentes, pensions et retraites que les intéressés pouvaient cumuler avec leur salaire d'activité.

Par ailleurs, les primes semestrielles et annuelles existant dans certains établissements seront versées aux agents concernés au moment de leur mise en dispense d'activité et calculées au prorata de leur temps de présence.

Article 15

La période pendant laquelle l'agent concerné sera dispensé d'activité sera assimilée à un temps de travail effectif au regard du décompte de l'ancienneté.

Toutefois, cette disposition sera sans conséquence sur le salaire de référence servant de base au calcul de la garantie, qui sera déterminé au moment de la mise en dispense d'activité.

Article 16

L'indemnité de congédiement d'un montant équivalent à l'allocation de départ en retraite que l'intéressé percevra en application de l'article 26 ci-après, lors de la résiliation de son contrat de travail, sera calculée, en application au 1^{er} alinéa de l'article 15 ci-dessus, sur la base de l'ancienneté acquise à la date de cette résiliation.

L'assiette de cette indemnité sera, comme prévu à l'article 26, celle retenue par les Conventions Collectives et avenants en vigueur dans l'établissement pour le calcul de l'allocation de départ en retraite.

Déterminée au moment de la mise en dispense d'activité, cette assiette subira les revalorisations qu'aura enregistrées le salaire de référence, entre la date de la mise en dispense d'activité de l'intéressé et la date de sa mise en cessation anticipée d'activité.

En aucun cas, cette indemnité ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de congédiement.

Article 17

Les agents dispensés d'activité qui atteindront l'âge de 55 ans au-de là du terme d'application de la présente Convention se verront néanmoins appliquer le régime défini au titre IV de la présente Convention.

TITRE IV

RÉGIME DES AGENTS MIS EN CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ A PARTIR DE L'ÂGE DE 55 ANS

Article 18

La mise en cessation anticipée d'activité des frontaliers domiciliés en Belgique, âgés de 55 ans et plus, s'opérera dans les conditions prévues à l'annexe 3.

Article 19

Les agents mis en cessation anticipée d'activité à partir de l'âge de 55 ans pourront refuser le bénéfice du présent régime. Dans ce cas, ils percevront l'indemnité de congédiement prévue par les Conventions Collectives et avenants en vigueur dans l'Etablissement et seront dûment informés qu'ils relèvent désormais du régime de l'UNEDIC.

Sous réserve de l'approbation des caisses concernées, ils auront la possibilité d'adhérer individuellement, en acquittant l'intégralité des cotisations correspondantes, aux contrats de groupe de leur entreprise d'origine.

Article 20

Le régime des cessations anticipées d'activité prend fin lorsqu'à partir de 60 ans, le bénéficiaire justifie de 150 trimestres validés au titre de l'assurance vieillesse comme prévu à l'article L 331 du Code de la Sécurité Sociale et au plus tard à 65 ans.

Toutefois, celles de ces personnes qui ne peuvent percevoir qu'une pension de vieillesse au taux plein calculée sur une durée de cotisation inférieure à 150 trimestres continuent de percevoir une fraction de l'allocation spéciale jusqu'à la date à laquelle elles peuvent faire liquider au taux plein l'ensemble des pensions auxquelles elles peuvent prétendre. Cette fraction est égale à la différence entre 150 et le nombre de trimestres validés au sens de l'article L 331 du Code de la Sécurité Sociale dans les régimes de base accordant la retraite à taux plein à l'âge des intéressés divisée par 150. La période pendant laquelle cette fraction d'allocation est servie n'est pas prise en considération pour l'ouverture des droits à pension.

Le régime prend fin également en cas de reprise d'une activité professionnelle, de non-respect des règles définies pour le présent régime, de renonciation volontaire aux garanties qu'il comporte, ou de décès.

Enfin, le fait de demander à bénéficier au cours du préavis de l'application des dispositions conventionnelles relatives aux heures d'absence pour recherche d'emploi emporte renonciation volontaire aux garanties du présent régime.

Article 21

Dans les limites définies à l'article 20, les agents concernés bénéficieront d'une ressource mensuelle égale à 70 % de leur rémunération antérieure brute d'activité.

A l'exclusion des agents partis en dispense d'activité dans les conditions prévues au titre III de la présente Convention et pour lesquels s'applique la garantie particulière définie au troisième alinéa de l'article 13, les agents partant en cessation anticipée d'activité à partir de l'âge de 55 ans et jusqu'à l'âge de 59 ans bénéficieront d'un complément de ressources égal à 20 % d'une année de leur rémunération antérieure brute d'activité.

Le complément défini à l'alinéa ci-dessus sera étalé dans le temps :

— soit sur les 12 mois suivant la date de mise en cessation anticipée d'activité des intéressés,

— soit sur le nombre de mois restant à courir entre la date de leur mise en cessation anticipée d'activité et la date de leur 60^e anniversaire.

Au moment de leur mise en cessation anticipée d'activité, les agents concernés opteront pour l'une des deux formules ci-dessus.

Les agents mis en cessation anticipée d'activité à partir de l'âge de 59 ans bénéficieront, jusqu'à l'âge de 60 ans, d'un complément mensuel de ressources égal à 20 % de leur rémunération mensuelle antérieure brute d'activité.

La ressource garantie ci-dessus (ressource mensuelle de 70 % et complément de ressources prévu au deuxième alinéa de l'article 13 ou aux 3^e et 5^e alinéas du présent article) sera financée par le budget de l'Etat.

Cette ressource garantie s'entend avec cumul de la moitié des avantages vieillesse à caractère viager, liquidés avant leur licenciement que les intéressés pouvaient cumuler avec leur salaire d'activité.

Le montant de cette ressource garantie qui entre dans le cadre de l'article R 322-7 du Code du Travail sera revalorisé selon les règles définies aux articles 2 et 3 du décret n° 73-1212 du 29 décembre 1973 modifié.

Article 22

La ressource globale mensuelle garantie définie à l'article 21 s'entend d'un montant brut.

Article 23

Ce montant ne pourra être inférieur à 4 193 F par mois, ce chiffre étant réajusté au niveau du plancher des allocations spéciales du Fonds National de l'Emploi à compter de la date à laquelle celui-ci dépassera ce montant. Il sera ensuite revalorisé selon les règles définies à l'article R 322-7 du Code du Travail.

Au cas où la ressource d'un prestataire en cessation anticipée d'activité se trouverait inférieure à ce plancher de 4 193 F revalorisé selon les règles définies à l'article R 322-7, l'intéressé percevra un complément de ressources à due concurrence de ce 2^e plancher.

Article 24

L'ensemble des allocations énumérées aux articles 21 et 23 ci-dessus seront servies aux intéressés par les Institutions de Protection Sociale des Travailleurs de la Sidérurgie Lorraine ou de la Sidérurgie du Nord prévues à l'article 28 ci-après. Le versement de ces allocations n'est pas interrompu par le départ du bénéficiaire hors du territoire français ou l'installation par ce dernier de sa résidence dans un état étranger appartenant ou non à la C.E.E.

Article 25

Le salaire servant de base au calcul de la garantie définie aux articles 13 et 21 ci-dessus est constitué par les rémunérations brutes (hors remboursement de frais) des 12 mois précédant le mois d'entrée en cessation anticipée d'activité ou en dispense d'activité, avec reconstitution éventuelle du salaire brut mensuel qui aurait été gagné en activité dans les cas de suspension de contrat de travail au cours de ces 12 mois, ayant donné lieu à rémunération nulle ou partielle (les éléments différés de rémunérations se trouvent ainsi pris en compte, au prorata temporis). Ces rémunérations sont majorées de la moitié du taux de la dernière revalorisation (intervenant en application du décret n° 73-1212 du 29 décembre 1973 modifié) connue au terme de la période de référence.

A partir du moment où les rémunérations qui composent le salaire de référence sont intégralement afférentes à des périodes antérieures de plus de 6 mois à la date de la nouvelle revalorisation, le salaire de référence ainsi obtenu sera, conformément à l'article R 322-7 du Code du Travail, revalorisé selon les règles définies aux articles 2 et 3 du décret du 29 décembre 1973 modifié.

L'incidence sur la rémunération des agents concernés d'un changement collectif de régime de travail ou d'un déclassement pour raisons économiques, intervenu pendant une période de 18 mois précédant le départ en mesure d'âge, sera neutralisée lorsque ce changement de régime aura pour effet d'entraîner une diminution de la rémunération.

Article 26

Chaque agent bénéficiaire du présent régime percevra au moment de la résiliation de son contrat de travail une indemnité de congédiement d'un montant équivalent à l'allocation de départ en retraite, calculée sur la base des services accomplis au moment de la résiliation du contrat de travail et selon les modalités prévues dans les Conventions Collectives et avenants en vigueur dans l'établissement.

En aucun cas, cette indemnité ne pourra être inférieure à l'indemnité légale du congédiement.

Par ailleurs, les primes semestrielles ou annuelles existant dans certains établissements seront versées aux agents concernés et autres que ceux visés au titre III, au moment de leur mise en cessation anticipée d'activité, et calculées au prorata de leur temps de présence.

Article 27

Garanties sociales accordées aux agents bénéficiant du régime de la cessation anticipée d'activité

Paragraphe 1 - Assurance-décès, rentes de veuves et d'éducation

1.1. - Les intéressés continueront à être affiliés au régime d'assurance groupe décès, rentes de veuves et d'éducation dont ils relevaient dans leurs établissements lorsqu'ils étaient en activité.

Si, à l'âge de départ en retraite, ils sont toujours affiliés à ce régime, ils cesseront à ce moment d'en bénéficier et relèveront alors du régime d'assurance-décès des retraités s'il en existe un dans l'établissement.

1.2. - Lorsque les intéressés ne bénéficieront pas gratuitement, par les soins de la caisse complémentaire ou de l'organisme de prévoyance dont ils relèvent, du maintien de leur affiliation aux régimes d'assurance-décès, il leur appartiendra d'acquitter leur part de cotisation déterminée de la même manière que pour le personnel en activité.

1.3. - L'application de l'alinéa 1.2. ci-dessus s'entend compte tenu des stipulations de l'alinéa 1.6. ci-après.

1.4. - L'assiette des cotisations aux régimes d'assurance-décès est la rémunération perçue par les intéressés au cours de leurs 12 derniers mois d'activité effective en neutralisant, le cas échéant, l'incidence du chômage conjoncturel, de la maladie et de l'accident. Cette assiette sera revalorisée selon les règles définies à l'article 25 ci-dessus.

1.5. - Les cotisations seront calculées de telle sorte que le capital versé soit égal à la différence entre le capital qui aurait été versé si l'intéressé était décédé en activité et le capital servi par les Institutions, suivant les règles Fonds National de l'Emploi.

1.6. - La fraction des cotisations à la charge de l'ancien salarié sera précomptée par les Institutions de Protection Sociale concernées prévues à l'article 28 ci-après.

Paragraphe 2 - Régimes généraux de retraite complémentaire

2.1. - Régimes généraux de retraite complémentaire

L'attribution aux intéressés de points gratuits de retraite complémentaire jusqu'à l'âge de départ en retraite normale s'opère conformément aux règlements en vigueur dans les Caisses de retraite complémentaire dont ils relèvent.

2.2. - Institution de retraite complémentaire d'entreprise

Malgré la résiliation de leur contrat de travail, les intéressés pourront prétendre, lorsqu'ils atteindront l'âge de départ en retraite, aux allocations de l'institution de retraite complémentaire d'entreprise, dans des conditions qui seront précisées par chaque société.

Paragraphe 3 - Assurance-maladie

Les intéressés conserveront le droit aux prestations en nature des régimes de prévoyance ou des mutuelles applicables dans l'établissement dont ils relevaient sous réserve, pour les mutuelles, de l'accord de ces dernières.

Lorsque les intéressés ne bénéficieront pas gratuitement du maintien de ces prestations par les régimes de prévoyance ou les mutuelles, il leur appartiendra d'acquitter leur part de cotisation, déterminée de la même manière que pour le personnel en activité.

L'assiette des cotisations sera celle prévue par le régime en vigueur dans l'établissement. Les modalités de recouvrement des cotisations seront identiques à celles prévues au paragraphe 1.6. ci-dessus pour l'assurance-décès.

Paragraphe 4 - Assurance complémentaire accidents

Les intéressés qui, lorsqu'ils étaient en activité, étaient déjà affiliés à un régime d'assurance groupe contre les accidents extra-professionnels, seront informés, au moment de leur départ, de la possibilité de continuer à rester affilié pour ces risques au taux-groupe. Dans un tel cas, il leur appartiendra d'acquitter la totalité de la cotisation.

Paragraphe 5 - Logement

Les intéressés qui occupent, à la date de leur mise en cessation anticipée d'activité, un logement mis jusque-là à leur disposition par leur employeur, pourront le conserver, dans les mêmes conditions de redevance que les agents en activité, mais à l'exclusion des autres avantages annexes éventuels.

Toutefois, l'employeur pourra, si besoin est, leur demander de libérer le logement qui leur était attribué au moment de la cessation anticipée d'activité. Dans ce cas, il devra mettre à leur disposition un autre logement adapté à leur situation de famille et remis en état si besoin est.

Paragraphe 6 - Prêts d'entreprise

Le remboursement de tout prêt qui aurait été accordé aux intéressés par leur entreprise lorsqu'ils étaient en activité s'effectuera selon les modalités prévues au contrat du prêt, comme s'ils étaient restés en activité.

Au cas où le titulaire d'un prêt ne pourrait plus prétendre au bénéfice des garanties sociales du présent régime, le solde du prêt qui n'aurait pas encore été remboursé deviendrait immédiatement exigible.

S'agissant des prêts cautionnés par l'entreprise, celle-ci maintiendra sa caution tant que l'intéressé pourra prétendre au bénéfice du présent article.

Paragraphe 7 - Bourses d'études

Les intéressés pourront prétendre pour leurs enfants, dans les mêmes conditions que s'ils étaient en activité, aux bourses d'études éventuellement allouées dans l'établissement dont ils relevaient, sous réserve, lorsque ces bourses étaient accordées par le Comité d'Établissement, de l'accord de ce dernier.

Paragraphe 8 - Médallés du Travail

Les intéressés qui, dans l'année civile de leur départ de l'établissement ou dans l'année civile suivante, auraient pu prétendre à l'attribution d'une médaille du travail donnant lieu éventuellement à l'allocation d'une prime exceptionnelle, percevront ladite prime au moment de leur départ.

Paragraphe 9 - Réserve de participation

Les intéressés pourront, lors de leur départ et conformément aux dispositions légales en vigueur, demander la liquidation de leurs droits acquis au titre de la réserve de participation.

Paragraphe 10 - Œuvres sociales de l'établissement

Il appartiendra à chaque Comité d'Établissement de décider de l'extension éventuelle aux intéressés des avantages sociaux existant en faveur des retraités à la date de la signature de la présente Convention. Il pourra en être de même pour les colonies de vacances et les autres œuvres existant en faveur des enfants du personnel en activité.

Le coût de cette extension au personnel mis en cessation anticipée d'activité à partir de l'âge de 55 ans sera, sur justification, remboursé par la Société aux Comités d'Établissement.

En cas de fermeture d'un établissement, les problèmes posés par l'application du présent paragraphe seront réglés au niveau du Comité Central d'Entreprise.

Les problèmes posés par des diminutions massives de la masse salariale feront l'objet d'un examen particulier au niveau des établissements concernés.

TITRE V INSTITUTION DE PROTECTION SOCIALE

Article 28

Il est créé dans chaque région de l'Est et du Nord une Institution paritaire dont les statuts figurent en annexe 4 à la présente Convention.

Ces institutions seront ouvertes à tout le personnel visé en titre IV, quelle que soit sa nationalité.

LIER AMÉNAGEMENT, RÉORGANISATION ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL, C'EST LUTTER POUR L'EMPLOI

Le plan de charge de l'entreprise est en baisse, la compétitivité insuffisante, l'appareil de production est trop faiblement utilisé, le résultat : des sureffectifs apparaissent avec au bout une perspective de licenciement.

Ce scénario est fréquent aujourd'hui. A combien d'entreprises de la Métallurgie pourrait-il s'appliquer ? A beaucoup, beaucoup trop, et trop souvent ce sont des emplois par dizaine, par centaine qui sont supprimés. A cette situation quelle est la réponse syndicale que nous devons apporter ? Il peut en exister plusieurs. Il en est une qui consisterait à dire, figée sur le passé, que rien ne doit être bougé, qu'il ne manquera pas un « boulon, un écrou, à l'entreprise » que « c'est le problème du patron » et point ! Il en est une autre qui consiste à regarder avec lucidité les affaires, le contexte, la situation pour voir « comment on passe », comment « on sauve l'emploi ».

THOMSON-SELNOR : 107 EMPLOIS PRÉSERVÉS. 35 H : C'EST POSSIBLE ET EFFICACE

107 emplois ont été préservés à THOMSON-SELNOR à LESQUIN dans le Nord. Cette Société fabrique des réfrigérateurs et regroupe 1 950 travailleurs.

Depuis AVRIL 1984 par le passage en « équipes courtes » du personnel de production, les 35 heures sont devenues une réalité avec 25 minutes de pause par équipe, sans perte de salaires, plus une prime de 155 F par mois, plus 8 jours de repos payés par an, soit un temps de travail effectif de 31 h 45 par semaine ; et le tout sans toucher ni à la 5^e semaine de congés, ni aux jours fériés régionaux.

COMMENT CELA A-T-IL ÉTÉ POSSIBLE ?

LE CONTEXTE SELNOR

C'est une entreprise du groupe nationalisé THOMSON. Elle est en perte

C'est cette deuxième solution qu'ont choisi à la fois la section C.F.D.T. de BULL-ANGERS et celle de THOMSON-BRANDT à LESQUIN.

Certes, rien n'est facile et les choix sont délicats, mais la responsabilité bien comprise conduit à trancher comme l'indiquent les Camarades de la BULL à ANGERS : « nous sommes contre le travail de nuit, contre le travail en équipes, mais nous sommes aussi CONTRE LE CHOMAGE, et l'emploi est notre priorité ».

BULL-ANGERS, THOMSON-LESQUIN, deux exemples alliant R.T.T., aménagement et organisation du travail qui sont à méditer, qui sont dans le droit fil de la Résolution Générale du CREUSOT et qui montre à l'évidence une Organisation Syndicale décidée à prendre ses responsabilités pour sa priorité l'EMPLOI.

depuis 5 ans et se situe dans un secteur concurrentiel bien qu'encore une fois ce soit une « nationalisée ». Son plan de charge a conduit à un sureffectif de 280 personnes partiellement résorbé par un contrat F.N.E. à 55 ans.

Une majorité du personnel travaille en journée avec un régime d'équipes « longues » (8 h par jour) et des primes (environ 600 F par mois). La nouvelle direction voit dans le passage en équipe l'un des moyens de rendre l'usine compétitive sur le plan européen. Enfin SELNOR, c'est un accord signé par la C.F.D.T. le 26 février 1982 permettant, dans le cadre de l'accord national, de prendre la réduction du temps de travail à l'année plutôt qu'à la semaine. La majorité du personnel bénéficiait ainsi de 11 journées de repos payées par an

tout en continuant de faire 40 h par semaine.

L'ACTION DE LA C.F.D.T.

Dans le cadre de l'obligation de négocier (salaires, durée et aménagement du temps de travail), la C.F.D.T. a mené l'action pour que les avantages de l'équipe « courte » soient au moins équivalents à ceux de l'équipe « longue ». Autrement dit que ce qui est donné en prime d'un côté soit donné en réduction du temps de travail de l'autre, ce qui permet : de résorber les sureffectifs, de supprimer le chômage partiel, d'alléger la contrainte de l'équipe.

LES PROPOSITIONS INITIALES

DE LA DIRECTION

- passage en équipes obligatoire
- R.T.T. de 1 h 30 par semaine
 - sans perte de salaire
 - préservant 50 emplois
- réduction de pauses de 1 h 30 par semaine

- pas de jour de R.T.T. à l'année
- pas de prime d'équipe
- pas d'augmentation générale en 84.

DE LA C.F.D.T.

- volontariat
- R.T.T. de 3 h 45 par semaine
 - sans perte de salaire
 - pouvant préserver jusqu'à 130 emplois
- réduction proportionnelle des pauses à 30 mn
- maintien de 11 jours de R.T.T./an
- une prime d'équipe « courte » de 150 F
- 5% pour tous dès le 1/1/84.

QUAND UNE BONNE PRATIQUE SYNDICALE EST DE MISE

La négociation s'est appuyée sur un rapport de force constitué par le débat des travailleurs dans les groupes d'expression, par l'accord R.T.T. antérieur signé par la C.F.D.T. en février 1982, et sur une consultation des travailleurs, dont la section explique l'esprit dans un tract distribué au personnel :

« La C.F.D.T. n'a pas interrogé les travailleurs pour leur demander s'ils voulaient ou non passer en équipes. QUI peut bien être POUR une dégradation de ses conditions de vie ?

La C.F.D.T. n'a pas interrogé les travailleurs pour leur demander s'ils voulaient davantage de salaire, de pauses, de jours de R.T.T.... QUI N'EN VOUDRAIT PAS ?

Cela fait plus de 10 ans que la C.F.D.T. se bat avec succès CONTRE les équipes... Aujourd'hui, la question n'est plus celle-là... La question est de savoir si le personnel veut conserver son emploi. Et là non plus, la C.F.D.T. n'a pas posé cette question aux travailleurs, car pour la C.F.D.T., la réponse était, elle aussi, limpide. La C.F.D.T. a préféré, c'est vrai, négocier des conditions les meilleures possibles pour limiter au maximum les contraintes de l'équipe, et préserver le maximum d'emplois à LESQUIN. Car, qu'est-ce qui limite le plus la pénibilité d'un travail en même temps qu'il préserve des emplois ? Est-ce un temps de travail moins long, ou du fric ?

La C.F.D.T. a engagé sa propre responsabilité vis-à-vis des travailleurs dans une consultation qui, rappelons-le, ne portait pas POUR ou CONTRE les équipes, mais bien POUR ou CONTRE les « CONDITIONS » négociées du passage en équipes « courtes » (35 h payées 40, 155 F de prime, 8 jours de R.T.T., 25 mn de pause) et la suppression du chômage en prime.

Résultats : 399 POUR, 206 CONTRE sur 1 143 inscrits.

Section syndicale C.F.D.T. SELNOR-LESQUIN, le 11 avril 1984.

LES RÉSULTATS DE LA NÉGOCIATION

Le temps de présence a été réduit de 40 à 35 h en maintenant un aménagement du temps de travail donnant droit à 8 jours de repos payés par an, ce qui a préservé 107 emplois.

Une prime de 155 F a néanmoins été maintenue pour répondre aux souhaits des travailleurs. Ce sont les diminutions des pauses et des jours de repos qui ont été transformés en argent dans cette prime d'équipe « courte », ce qui apporterait une « équivalence » complète entre les 2 régimes. Enfin, cette prime a atteint son niveau final de 155 F, en faisant jouer l'éventualité d'un contrat de solidarité « R.T.T. ».

BULL-ANGERS : LE RÉALISME D'ABORD POUR DÉFENDRE L'EMPLOI

Comme dans de multiples entreprises de la Métallurgie, le plan de charge de l'Établissement d'Angers de la C.I.I.-H.B. est insuffisant et pose à terme des problèmes d'emplois. Il convient donc de trouver des solutions pour préserver l'emploi.

Dès l'annonce de la baisse du plan de charge, la section C.F.D.T. a indiqué très nettement qu'elle était contre le travail de nuit, contre le travail en équipes, mais qu'elle est aussi contre le CHOMAGE, et que l'emploi était sa priorité même si certains choix sont difficiles à faire.

L'accord qu'elle a signé pour préserver l'emploi montre à l'évidence ce que veut dire priorité.

Fin MARS, la Direction de BULL-Angers proposait la mise en place de 3 équipes dans un secteur de l'Usine : la fabrication des circuits imprimés de base.

Les raisons invoquées étaient :

- la rentabilisation d'investissements lourds
- une augmentation de la production par la fabrication de circuits imprimés en sous-traitance pour HONEYWELL (U.S.A.)
- la sauvegarde de 89 emplois (sureffectif estimé à BULL-ANGERS : 150 personnes).

La proposition comportait un travail en 3 équipes de 5 h à 24 h avec travail 1 samedi matin sur 3. Elle concernait 188 personnes de ce secteur. Le temps de travail était réduit à 35 heures avec compensation partielle de salaire.

UN CONFLIT... UNE NOUVELLE PROPOSITION DE LA DIRECTION

Un conflit démarrait aussitôt dans le secteur, les points de désaccord du personnel étaient :

- pas de travail le samedi matin
- pas de réduction de salaire

- pas de travail de nuit des femmes (22 à 24 h)
ce point étant mis en priorité par les Organisations C.G.T. et F.O.

- conserver les horaires personnalisés.

A la fin du conflit — 5 jours de grève totale.

Les travailleurs avaient obtenu satisfaction sur l'ensemble de ces points, et la Direction faisait un nouveau projet d'organisation du travail avec un travail en 3 équipes selon deux formules :

- dans les secteurs féminins : un travail des femmes en 2 équipes de 5 h à 19 h 30 complété par une équipe fixe de nuit composée d'hommes volontaires, et travaillant de 19 h 30 à 5 h du matin sur 4 nuits,

- dans les secteurs masculins : un travail en 3 équipes alternées de 5 h à 5 h le lendemain.

APRÈS LE REFUS DE LA NOUVELLE PROPOSITION

L'ensemble des Organisations Syndicales refusait ce projet qui entérinait un travail de nuit total, on était loin de l'arrêté à 24 h comme l'indiquait le premier projet.

Pendant les négociations qui s'étalèrent sur plus de six séances l'action de la C.F.D.T. a porté essentiellement dans deux directions :

- une réduction du temps de travail plus importante,
- ramener la fin du travail de nuit le plus près possible de minuit.

La section à force d'obstination, et soutenue par les Travailleurs a obtenu des avancées importantes :

- 33 h de présence sans perte de salaire avec un aménagement du temps de travail plus favorable qui permet de conserver les horaires personnalisés ;
- des horaires allant de 5 h du matin à 1 h 30 le lendemain.

UN EXEMPLE DE PRATIQUE SYNDICALE

La section de la F.G.M.M./C.F.D.T. dès le départ avait donné sa position à la Direction après débat avec les travailleurs. Elle avait indiqué qu'elle était contre le travail de nuit pour les hommes comme pour les femmes, mais que dans la mesure où l'emploi était en cause il convenait d'obtenir le maximum de compensation sur le plan de la réduction du temps de travail et du salaire.

La C.G.T. et F.O. n'arrivent pas à se décider pour aller dans un sens ou un autre, c'est la C.F.D.T. qui, pratiquement seule, a fait aboutir la négociation sur le compromis signé.

APRÈS L'ACTION LES NÉGOCIATIONS ABOUTISSENT À UN COMPROMIS ACCEPTABLE

Avec l'accord qui a été signé par la Section C.F.D.T. (et la C.G.C.) après débat dans le syndicat, un travailleur qui passe en équipe, réduit son temps de

travail de 38 h 30 à 33 h et son salaire progresse avec les primes de 40 à 45 % (exemple un salaire de 4 500 F par mois passe à 6 400 F). Un travailleur qui est déjà en équipes en 2 postes réduit son temps de travail de 36 h à 33 h et son salaire avec les primes progresse de 17 à 20 %. Par contre la section regrette qu'il n'y ait pas un moyen d'éviter des horaires particuliers pour les travailleuses, les autres syndicats refusant de regarder la possibilité du travail après 22 heures; ceci aura sans doute pour conséquence l'élimination progressive des travailleuses de ce secteur de production.

Pour la section de BULL-ANGERS, cet accord ne règle pas tout, mais elle estime que son attitude a permis d'améliorer sensiblement les propositions de départ faites par la Direction, et elle pense que dans l'intérêt des travailleurs concernés une organisation syndicale responsable devait, après avoir tiré le maximum, signer un tel accord surtout lorsque l'emploi est en jeu.

**Pour aider
les travailleurs
les chômeurs
et retraités**

se défendre,

**LE NOUVEAU GUIDE 85
est disponible dans
les UL et les UD**

**26 F seulement
avec l'agenda CFDT
et le guide
du parfait consommateur.
Edition privée
Diffusion dès septembre
= meilleure vente**

AVEC UN
DOSSIER
ALIMENTATION !

**GUIDE
PRATIQUE
85**



Erreurs de Gestion, chantage, manœuvres patronales quasi-frauduleuses, tactiques et magouilles politiciennes, dépôt de bilan, responsabilités gouvernementales, intoxication et action de la haute hiérarchie, mettent en cause plus de 100 000 emplois.

CREUSOT-LOIRE

Le numéro un de la mécanique lourde en France a déposé son bilan en juin. C'est le dépôt de bilan le plus important jamais vu. A tel titre d'ailleurs que personne ne voulait y croire, y compris les pouvoirs publics. Au total c'est 30 000 EMPLOIS directs qui sont en cause, 100 000 si l'on considère les emplois induits. Mais c'est aussi un groupe industriel vital pour la stratégie industrielle du pays tant du point de vue des besoins intérieurs que des possibilités d'exportations qui risquent de « couler »: ferroviaire, nucléaire, sidérurgie, mécanique et chaudronnerie, armements, levage et manutention, livraison d'installations industrielles clefs en main, etc.

C'est dire l'importance de ce « crash ».

C'est dire l'importance, la nécessité et l'urgence du sauvetage de CREUSOT-LOIRE.

CREUSOT-LOIRE — on parle de ses difficultés depuis juin 1983. C'est effectivement dès cette époque que la presse a commencé à faire état de la situation catastrophique de ce groupe industriel.

Mauvaise gestion, politique industrielle désastreuse, investissements à l'étranger hasardeux et économiquement ruineux (PHENIX STEEL aux États-Unis notamment) ont été les raisons les plus fréquemment évoquées pour expliquer une telle situation

LES ORGANISATIONS SYNDICALES SONT ÉCARTÉES

Dès juin 1983 l'INTER CREUSOT-LOIRE est « sur les dents ». Aucune communication sur la situation de l'entreprise ni dans les C.E. ni au C.C.E. Les réunions de l'INTER se succèdent à la

Fédération pour recouper les bribes d'informations recueillies ici ou là. Vient s'adjoindre à ces réunions des Militants de la C.G.E., d'ALSTHOM, du C.E.A. puis que la presse indique que ces entreprises seraient associées au « sauvetage » de CREUSOT-LOIRE.

Le Ministère de l'Industrie fait la sourde oreille, et pratique l'atermolement avant de recevoir une délégation de la F.G.M. à la mi-septembre alors que les premières lettres et les premiers coups de téléphone remontaient au tout début juin. Lors de cette entrevue, la F.G.M. s'est vue confirmer les difficultés de CREUSOT-LOIRE, comme l'indiquait la presse, ni plus, ni moins et s'est entendue dire que les organisations syndicales n'avaient aucune place dans les transactions en cours entre les Pouvoirs Publics et la Direction de CREUSOT-LOIRE!

LE GOUVERNEMENT CÈDE AU CHANTAGE

Entre Juin 1983 et novembre 1983 les Pouvoirs publics et le Président-Directeur Général de CREUSOT-LOIRE, Didier PINEAU-VALENCIENNE, négocient seuls, dans le secret et le confort des cabinets ministériels et directoriaux. L'exposé des motifs et la stratégie du P.-D. G. de CREUSOT-LOIRE sont les suivants: « une partie importante du Groupe est déficitaire, chaque jour qui passe est un gouffre financier. Je n'ai plus de trésorerie, ni de fonds propres. La cause essentielle de cette situation est la Sidérurgie de CREUSOT-LOIRE. Les Pouvoirs Publics ont depuis des années aidé la Sidérurgie française à l'exception de celle de CREUSOT-LOIRE (la raison: en rem-

placement les Pouvoirs Publics avaient « donné » le monopole du nucléaire à C.L.) c'est la raison de notre situation financière. « Ou les Pouvoirs Publics nous aident en nous débarrassant de la Sidérurgie et en nous donnant 2 MILLIARDS, ou nous déposons le bilan ».

Les Pouvoirs Publics cèdent au chantage de Didier PINEAU-VALENCIENNE (D.P.V.): ils « transfèrent » les usines d'ONDAINE, de PAMIER, de ST-CHELY et d'I.M.S. à USINOR, l'usine d'IMPHY S.A. à SACILOR, et offrent plus de 2 MILLIARDS à CREUSOT-LOIRE en novembre 1983.

A cette date la F.G.M.-C.F.D.T. indique dans un communiqué: « qu'il n'est pas acceptable de distribuer des fonds publics sans garanties industrielles sérieuses quant à l'utilisation rationnelle des potentiels techniques et humains de CREUSOT-LOIRE.

Que l'attribution de cette somme n'était en aucune façon susceptible de régler les problèmes de trésorerie et de fonds propres de façon durable dans la mesure ou ni la gestion, ni la politique industrielle et commerciale n'étaient modifiées.

Que dans ces conditions, les difficultés de trésorerie et de fonds propres ne tarderaient pas à court terme, à se reposer.

LE GOUVERNEMENT RÉSISTE AU CHANTAGE

Effectivement, dès le mois de mai, Didier PINEAU-VALENCIENNE dénonçait l'accord conclu en novembre 1983 avec le Gouvernement, et recommençait son chantage au dépôt de bilan. La réponse du Gouvernement fut du genre « merci, j'ai déjà donné ! » et résista aux pressions du P.-D. G. de CREUSOT-LOIRE.

Le 12 juin dans un communiqué de presse, la F.G.M.M. indiquait: « l'action psychologique de Monsieur PINEAU-VALENCIENNE envers les Pouvoirs Publics, commencée dès le mois de mai 1983, se poursuit jusqu'à l'ultime minute en prenant pour otage les travailleurs et

leur emploi; tout est bon pour les responsables de CREUSOT-LOIRE pour faire assumer leurs erreurs de gestion, leur responsabilité par la collectivité nationale par les deniers publics.

Le refus de CREUSOT-LOIRE d'accepter, sur proposition des Pouvoirs Publics, la participation d'un pool bancaire au niveau de SCHNEIDER S.A. est, à cet égard, riche d'enseignements: plutôt que d'assurer le maintien de CREUSOT-LOIRE par cette solution, PINEAU-VALENCIENNE a choisi de maintenir son pouvoir en refusant le contrôle financier des Entreprises « bien portantes » du Groupe SCHNEIDER, telles que NEYRPI, JEUMONT-SCHNEIDER ou SPIE-BATIGNOLLE.

La stratégie d'EMPAIN-SCHNEIDER est claire: récupérer le maximum des Pouvoirs Publics pour ce qui concerne CREUSOT-LOIRE tout en évitant que ceux-ci puissent contrôler les plus beaux fleurons du groupe SCHNEIDER.

La F.G.M.M.-C.F.D.T. émet la plus vive protestation devant un tel comportement et indique qu'elle mettra tout en œuvre pour préserver et développer l'emploi à CREUSOT-LOIRE, quelle que soit la situation juridique qui sera faite demain à cette entreprise.

APRÈS LE DÉPÔT DE BILAN LA F.G.M.M. PREND POSITION

Le Gouvernement n'ayant pas cédé en considérant, à juste titre, que c'était au Holding EMPAIN-SCHNEIDER, principal actionnaire de CREUSOT-LOIRE, de soutenir financièrement le plus important de ses groupes industriels, Didier PINEAU-VALENCIENNE est autorisé par le Tribunal de Commerce de Paris à déposer son bilan.

Dès le dépôt de bilan, la F.G.M.M. indique: « la priorité est l'emploi. En conséquence les solutions de reprise doivent reposer sur une logique industrielle garantissant la pérennité de filières de production, l'homogénéité et la cohérence des sites industriels.

La réalisation de cette condition passe par une reprise globale, ou la plus

large possible, de CREUSOT-LOIRE et non pas par une vente séparée des différentes activités.

Toutes les solutions de reprises envisagées doivent être négociées avec les Organisations syndicales sur tous les aspects (plan industriel, commercial, politique de recherche et d'investissement, perspective de plan de charge, politique d'exportation, incidences sur l'emploi...).

Il ne saurait y avoir de sureffectif tant que: l'ensemble du plan de reprise n'aura pas été négocié, que la durée du travail ne sera pas réduite à 35 heures, que la C.G.P.S. ne s'appliquera pas à la totalité du Groupe».

LE PLAN F.C.B. ÉCHOUE

Depuis juillet les Pouvoirs Publics se sont efforcés de monter un plan de reprise englobant les Etablissements du CREUSOT plus quelques filiales comme CLECIM et MARTIN S.A., mais en excluant d'autres entités telles DELATTRE-LEVIVIER, PINGUELY, CHALON ou l'Imprimerie de NANTES, pour lesquelles il est recherché des repreneurs individuels.

S'agissant de la reprise semi-globale un Consortium se créait comprenant FIVES-CAIL-BABCOCK (F.C.B. N° 2 de la Mécanique lourde en France), USINOR, FRAMATOME, et un pool bancaire.

Mais au lieu de négocier comme le demandait l'INTER-CREUSOT-LOIRE et la F.G.M.M. tous les paramètres du Plan de reprise, les Pouvoirs Publics ont laissé les repreneurs déposer leur plan au Tribunal de Commerce avant toutes négociations, voire même consultation ou information des Organisations Syndicales.. alors que la solution envisagée comportait l'hypothèse de la « bagatelle » de 2 500 licenciements!

Ceux-ci étant rendus publics par la presse tant régionale que locale. Cette façon de procéder a conduit la F.G.M.M. à publier un communiqué de presse au vitriol intitulé: « BRAVO AU NOUVEAU MINISTÈRE DE L'INDUSTRIE » dans lequel la Fédération indiquait:

— que les réactions entraînées par les méthodes employées pour TALBOT en décembre 1983 ont déjà été oubliées par le Gouvernement.

— Que l'absence d'information, plus encore, de toutes négociations ou concertations ne peut que conduire les Travailleurs de CREUSOT-LOIRE A DES ACTIONS MARQUÉES PAR L'INCERTITUDE ET LE DESESPOIR.

— Qu'elle est mise dans l'incapacité d'aborder les problèmes posés par l'affaire CREUSOT-LOIRE en pleine responsabilité.



— Elle appelle ses Organisations, l'ensemble des Travailleurs de CREUSOT-LOIRE à s'opposer avec la plus grande énergie à toutes décisions qui n'auraient pas fait au préalable l'objet de négociations sérieuses.

— La réaction des travailleurs ne s'est pas faite attendre. Dans tous les établissements en particulier sur le site du CREUSOT, la mobilisation a été totale. IL FALLAIT NÉGOCIER.

Cinq à six mille personnes manifestent au CREUSOT LE 3 SEPTEMBRE, envahissent la gare de CREUSOT-MONTCHANIN et barrent la route au T.G.V. Celui-ci est détourné sur CHALON; à leur tour les Travailleurs de CREUSOT-LOIRE CHALON coupent la route du T.G.V. à CHALON. Face à un tel « trouble de l'ordre public » des tractations s'engagent avec le Préfet. Elles devraient conduire à 3 réunions: le 4 septembre chez le Directeur Général de l'Industrie, le 5 au Ministère de l'Industrie en présence d'Edith CRESSON, le 6 au CREUSOT où seraient réunis les Organisations Syndicales — les Elus locaux, les Pouvoirs Publics — et les directions de FIVES-CAIL-BABCOCK, USINOR et FRAMATOME constituant le Consortium de reprise.

Le **5 septembre** face au Ministère de l'Industrie la F.G.M.M. réaffirme sa position:

— Pour une reprise globale des activités de CREUSOT-LOIRE et contre une vente par appartement.

— Accuse le Gouvernement d'avoir mis la « charrue avant les bœufs » en refusant de négocier, comme pour TALBOT.

— Exige que la réunion du lendemain au CREUSOT soit consacrée à la présentation exhaustive du plan de reprise envisagé à la fixation d'un échéancier précis de négociation.

— Précise que pour elle, il ne saurait y avoir de sureffectif dans la mesure où le plan n'avait pas été négocié.

Le **6 septembre** la table ronde prévue se déroule au CREUSOT, dans une atmosphère tendue, alors qu'à l'exté-

rieur près de 10 000 travailleurs sont venus appuyer les Organisations Syndicales et crier leur volonté de défendre l'emploi. A l'issue de cette table ronde, il est décidé que le plan de reprise de F.C.B. est suspendu pour permettre aux négociations de se poursuivre. Une prochaine réunion est prévue pour le 10 septembre à PARIS, au Siège de CREUSOT-LOIRE.

Mais le **7 septembre** COUP DE THEATRE ! — F.C.B., USINOR et FRAMATOME retirent leurs billes et renoncent à reprendre CREUSOT-LOIRE. Il n'y a plus de plan de reprise, aucune alternative en vue: C'EST LE VIDE!

APRÈS LE RETRAIT DE F.C.B.

Dès l'annonce du retrait du Consortium la F.G.M.M. prend position publiquement. Son analyse sera largement reprise et commentée, par la Presse, tant au niveau national que régional. Dans un Communiqué intitulé « Mais pour qui roulent-ils » après avoir rappelé sa position de fond, et dénoncé l'attitude des Pouvoirs Publics concernant l'absence de toutes négociations avant le dépôt de la lettre d'intention, elle indique:

— Le retrait de F.C.B. réduit de façon importante les chances d'une reprise globale. Ce retrait peut être un nouveau chantage exercé auprès des Pouvoirs Publics pour améliorer sa situation dans le Consortium lors d'un possible comeback. Cette possibilité n'est pas à exclure, mais plus certainement ce retrait se justifie par le refus de F.C.B. de revoir en baisse les sureffectifs, et surtout en raison de l'hostilité des Cadres de haut niveau à son égard. Mais quel jeu joue donc l'encadrement du CREUSOT, et surtout pour qui roule cette hiérarchie mise en place par EMPAIN-SCHNEIDER ? Depuis le mois de juillet, elle n'a eu de cesse que de répandre le catastrophisme pour faire capoter le plan de reprise. Elle a gagné. Sa responsabilité est grande.

Aujourd'hui, alors que la dégradation du fonds de commerce de CREUSOT-LOIRE se poursuit, le Tribunal de Com-

merce peut transformer le règlement judiciaire en liquidations de biens (puisqu'il n'y a plus de proposition cohérente de reprise) débouchant sur une vente par appartement.

Cette vente conduirait à laisser « au bord de la route » les unités déficitaires ou de services communs. Quant à celles qui sont économiquement rentables, elles trouveront des repreneurs et pour-quoi pas SCHNEIDER et PINEAU VALENCIENNE qui déjà vient de racher UNITE-TRACTION.

M. PINEAU-VALENCIENNE pourra donner de la promotion à sa hiérarchie, elle l'aura bien méritée!... ».

LA SITUATION ACTUELLE

A la date du 16 septembre aucune possibilité de reprise n'est en vue. RIEN, C'EST LE VIDE.

Il apparaît certain que depuis l'échec du plan F.C.B. qui avait été concocté sous l'égide des Pouvoirs Publics ceux-ci maintenant se mettent en retrait pour s'aligner sur la petite phrase de FABIOUS à « l'heure de vérité »: « CREUSOT-LOIRE c'est une affaire privée »! Et pourtant les repreneurs potentiellement possibles de CREUSOT-LOIRE sont en quasi-totalité des nationalisés à l'exception de F.C.B. que l'on en juge, ils ont noms: C.G.E., ALSTHOM, R.V.I., USINOR, FRAMATOME... et ce n'est pas une mince difficulté pour un Gouvernement qui redoute comme la peste qu'on l'accuse de nationalisation rampante.

D'autre part, le Directeur Général de l'Industrie a clairement indiqué qu'il ne procéderait pas par injonction auprès des Entreprises nationalisées car il fallait qu'une reprise éventuelle par celles-ci rentrent dans leur stratégie industrielle. Et pourtant, le temps presse, chaque jour qui passe accentue la détérioration de CREUSOT-LOIRE et rend plus difficile sa reprise.

L'INTER CREUSOT-LOIRE et la F.G.M.M. entendent négocier toutes les solutions possibles sans exclusive, afin qu'une mise en œuvre rapide évite la liquidation de CREUSOT-LOIRE.

EN BREF

GRUPE BULL: LE PERSONNEL DE MAINTENANCE DANS L'ACTION

Le personnel de maintenance du Groupe BULL (2 800 travailleurs) a été appelé à la grève le 7 septembre par la C.F.D.T. et la C.G.T. Ce mouvement fait suite à ceux des 25 juillet et 20 mars 84. Les travailleurs refusent la mise en application d'un accord d'entreprise signé, en plein milieu des vacances, par F.O. et la C.G.C. (ultra-minoritaire) qui marque une régression importante des conditions d'exercice de leur métier, en particulier sur l'aménagement du temps de travail. L'objectif est le retrait de cet « accord bidon » et la reprise des négociations.

Le STRAMP (Syndicat des Métaux de Paris), indique dans un communiqué que l'exemple de BULL n'est pas isolé: les travailleurs de maintenance d'I.B.M. C.G.R. DATAGRAPHICS, OLIVETTI sont aussi confrontés à des problèmes de temps de travail et d'étalement des horaires.

MISE EN PLACE DE LA 5^e ÉQUIPE A LA S.F. P.O.

La section C.F.D.T. de la Société du FER-ROMANGANESE DE PARIS-OUTREAU (S.F.P.O.) à BOULOGNE-s.-MER vient de signer un accord sur la mise en place de la 5^e équipe.

Cet accord réduit le temps de travail à 33 h 36 à compter du 22 septembre. Les éléments de base du salaire sont maintenus, seules les majorations pour service « feux continus » ne seront versées qu'en fonction de l'horaire effectif (pertes s'éta-geant de 1,8 % pour les salaires inférieurs à 6 000 F à 2,8 % pour les salaires supérieurs à 7 500 F).

Les congés annuels, d'ancienneté, de « feux continus » et de fractionnement sont également maintenus.

R.T.T. A SCHLUMBERGER

Un accord prévoyant de réduire le temps de travail de 38 h 30 à 37 heures a été signé à SCHLUMBERGER par la C.F.D.T., la C.F.T.C. et la C.G.C.

La compensation salariale a été définie de telle sorte que la R.T.T. ait une influence sur la situation de l'emploi. Les 3 augmentations de salaires prévues dans l'année seront diminuées de 0,35 % pour un coût total de la R.T.T. estimé à 4 %. Les 3 augmentations salariales s'étaient entre un plancher fixé à 5 500 F au-dessous duquel la compensation salariale augmente progressivement, et un plafond de 12 000 F au-delà duquel il n'y a plus de compensation.

L'accord prévoit également que la procédure pour l'obtention d'un contrat de solidarité sera engagé.

SOMMAIRE

- Editorial 2-3
- L'avenir de l'automobile 4-10

DOSSIER:

- Texte de la Convention Générale de Protection Sociale 11-22
- Lutter pour l'emploi 23-26
- Creusot-Loire 27-31
- En bret 31

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

● Rédaction, diffusion, administration:

5, rue Mayran - 75009 PARIS
Tél. 247.74.00

● Le directeur de la publication: Jean-Louis FOUCAUD

Composition et Impression :
Est-Imprimerie,
Z.A.C. Tournebride
57160 MOULINS-LES-METZ

Abonnement: 80 F par an.

● C.P.P.A.P. N° 636 D 73

2/1163