

• Actions :
Nicolas, SAT,
Magneti Marelli
France,
Varta

II-III

• Bref :
UMM Lyda

IV

• 14 jeunes de la FGMM
en Allemagne ;
souscription 1994

VI

• Formation syndicale
en Roumanie

VI

• Infos en vrac,
résultats d'élections

VIII



MINEURS ET
MÉTALLURGISTES

Crédit individuel de temps disponible

C'est que nous voulons obtenir au niveau national pour l'ensemble des métallurgistes. Il s'agirait d'une véritable conquête sociale, un peu comme le fut la Sécurité Sociale en son temps. C'est d'ailleurs une conquête sociale à double titre : d'abord par l'instauration d'un crédit de temps que chacun est libre d'utiliser sous différentes formes tout au long de sa carrière ou de ne pas utiliser. Ensuite parce que le caractère massif de ces différentes formes de Réduction du Temps de Travail est seul susceptible d'avoir un impact sur l'emploi. Prenons en effet un crédit de 10 % d'une carrière professionnelle moyenne, c'est donc en gros un crédit de 4 ans. 4 ans de Crédit Individuel de Temps Disponible c'est par exemple, 3 ans à mi-temps plus 5 ans de préretraite progressive. Ce peut être également un an de congé de longue durée plus 6 ans à mi-temps. Ça peut être encore 20 ans à 4/5 de temps ou 16 ans à 3/4 temps. Bref, ça peut prendre une multitude de formes. A nous de faire en sorte que les garanties conditionnant l'utilisation de ce crédit en permettent un usage conséquent. C'est la raison pour laquelle notre revendication a un caractère national. Si l'on veut en effet des garanties applicables quel que soit le type d'entreprise, on ne peut en rester au niveau de la négociation dans l'entreprise. D'abord parce que la réa-

lité de l'implantation syndicale actuelle conduirait à ce que plus de 50 % des entreprises ne soient pas concernées. Ensuite parce qu'on a pu mesurer que même les entreprises qui avaient innové en la matière n'avaient pas créé un véritable effet d'entraînement. Enfin parce que

la seule négociation d'entreprise conduit à postuler que le financement de ces garanties lui incomberait en totalité alors que le problème d'une nouvelle répartition qui est posé doit faire intervenir d'autres éléments, d'autres ressources et d'autres acteurs.

En fait pour apporter une réponse adaptée à un nécessaire traitement sociétal de l'emploi, il faut lui donner un lieu de traduction conforme à cette caractéristique sociétale. En clair la "géographie" de ce lieu de négociation doit correspondre à la nature de la réponse à apporter.

Nous avons stratégiquement fait le choix

de la branche professionnelle. Dans ce cadre, un niveau de garanties rendant attractive l'utilisation de ce crédit pose d'ores et déjà la question d'une nouvelle forme de redistribution qui ne peut reposer sur les seuls aspects salariaux. Il pose aussi, pourquoi pas, la question de la possibilité d'accès de l'ensemble du salariat à ce système de réduction du temps de travail reposant sur le triptyque : garanties collectives, liberté de chacun, solution pour tous.



PHOTO CH. AVRIL

NICOLAS : Perte d'un marché et dépôt de bilan

Nicolas, entreprise de Champs-sur-Yonne est spécialisée depuis 175 ans dans la mise au point et la construction d'équipements de transport exceptionnels. Rachetée par le Groupe Alsacien Lohr en 1986, elle obtient pourtant le marché des remorques porte-chars Leclerc en mars 1994. Après la mise au point du premier prototype, la société Nicolas fortement endettée doit céder au groupe Lohr le marché en question. Le 26 juillet, Nicolas dépose son bilan et supprime 75 postes sur les 176 qu'elle compte encore l'entreprise.

Tout a commencé quand le quotidien "Le Républicain Lorrain" annonce en mars 1994 que le marché des porte-chars Leclerc a été décroché par l'entreprise Nicolas à Auxerre. Pourtant, en avril de

cette année, la société Nicolas confirme le rachat par le groupe Lohr du marché des porte-chars et annonce des mesures de chômage partiel pour les mois de mai et de juin.

Le 28 avril à l'appel de la CFDT et de la CGT, a lieu un premier débrayage à Champs-sur-Yonne, suivi par 80 % des ouvriers de production inquiets de la perte de leur savoir-faire.

Le 26 juillet, en pleine période de congés et de chômage partiel la direction dépose le bilan de l'entreprise et présente au CE un plan social prévoyant 75 licenciements.

Le 6 septembre, grâce à un débrayage de 70 % du personnel et à un excellent rapport de l'expert comptable du CE, la section CFDT obtient un délai supplémentaire de 15 jours pour la troisième réunion du CE. 3 repreneurs potentiels se sont déclarés, l'équipe CFDT profitera de ce délai pour soutenir le projet industriel le plus sérieux, garantissant sur le long terme un maximum d'emplois.

SAT : Echec à l'acharnement contre la CFDT

Entreprise du Groupe SAGEM, la SAT (Société Anonyme de Télécommunications) entendait profiter du plan de licenciements pour éliminer la CFDT de son établissement parisien, après l'avoir déjà fait pratiquement disparaître de son établissement de Massy.

Rien de moins qu'un plan de licenciements de 410 salariés en majorité de plus de 40 ans dont 191 à Paris justifié uniquement par l'amélioration de la compétitivité et de la rentabilité de l'entreprise. Une entreprise qui par ailleurs se porte bien et qui a vu une progression de 14,1 % de son résultat net et une évolution de 6,7 % du chiffre d'affaires par salarié en 1992, et de 6,9 % prévu en 1993. Une entreprise qui vient de

racheter une radio FM "Radio Classique". Mais une entreprise qui ne brille pas par sa politique sociale.

La CFDT dans le collimateur de la direction

Majoritaire dans la société, la CFDT est dans le collimateur de la direction. La répression syndicale l'a pratiquement fait disparaître à Massy, elle est sévèrement visée à Nanterre et à Paris, où suite au plan de licenciement, 5 élus CFDT sur 6 figurent sur la liste des licenciés. L'inspecteur du travail accepte le départ en AS FNE d'un élu CFDT, mais refuse les 4 autres licenciements. Mais la direction s'acharne et organise un recours hiérarchique auprès du ministre du Travail pour annuler les décisions de l'inspecteur du travail. 2 des élus dans le collimateur de la direction sont détachés arbitrairement dans l'établissement de Massy, le troisième aux archives et trois d'entre eux sont déclassés et subissent une baisse de leurs salaires allant de 10 à 15 %. Le 26 juillet le ministre du Travail confirme les décisions de l'inspecteur du travail et refuse le licenciement des élus CFDT. La CFDT agit pour la défense de ses militants et de tous les salariés visés par le plan de licenciement. Les décisions du ministre du Travail ne peuvent que conforter la section syndicale CFDT dans son action et renforcer sa résolution face à l'acharnement de la direction.



Réunion du Bureau de la S.S.E. MAGNETI-MARELLI FRANCE à Mondeville

été véritablement informé des motifs qui font que 33 personnes sont concernées par lui, constitue un trouble manifestement illicite, qu'il contient de faire cesser". Une victoire pour toute la CFDT de Magneti-Marelli.

VARTA : La direction tente d'imposer une réduction de 20 % des salaires

Le groupe Varta veut se désengager de son usine de Breitenbach en Alsace qui emploie 153 salariés et qui, dans un marché mondial des piles salines soit disant en baisse, vient de réaliser cinq exercices continus bénéficiaires. Pour rendre « la mariée plus belle », le groupe italien Volta serait intéressé par le rachat du site alsacien, la direction de Varta veut imposer à tous les salariés une diminution de 20 % de leurs salaires. Et cela sans que le CCE n'ait reçu une quelconque information sur les raisons économiques de cette décision.

MAGNETI MARELLI FRANCE : Echec au plan de licenciements collectifs

C'est une victoire pour le CCE de cet équipementier automobile qui n'a pas hésité à saisir le tribunal de grande instance de Nanterre pour faire défense à la direction de mettre en œuvre l'une quelconque des mesures figurant dans son plan actuel de licenciements collectifs.

Anciennement Jaeger, la société Magneti-Marelli, équipementier automobile, décide en mai 1994 de supprimer 33 emplois de structures de sa branche Capteurs/Communications. Le 26 mai, pendant la première réunion du CCE, la CFDT assistée de Syndex rejette ce plan qui, pour elle, n'a qu'un objectif de réduction supplémentaire de coût sans urgence nouvelle. Poursuivant son action, elle demande et obtient la mise en place d'une commission économique et assigne enfin la direction de Magneti-Marelli au TGI de Nanterre. Celui-ci dans son ordonnance de référé rendue le 8 juillet, oblige la société Magneti Marelli à suspendre la procédure de licenciements envisagée, sous astreinte de 100 000 F par infraction constatée. Dans ses attendus, le tribunal affirme que "l'élaboration d'un plan de licenciement collectif, sans que le CCE ait

Le 12 septembre, la direction adresse par lettre, à chaque salarié de l'établissement, une proposition de diminution de salaire, leur donnant un mois pour répondre. En l'absence de réponse, elle considérera que le salarié aura accepté la modification de son contrat de travail.

140 salariés, sur les 153 que compte l'entreprise, se mettent en grève à l'appel de la CFDT pour obtenir le retrait des lettres individuelles. Ils demandent que la direction respecte la législation du travail et les accords conventionnels, que le CCE soit réellement informé et consulté sur tous les éléments économiques et financiers qui peuvent justifier cette diminution et enfin qu'une véritable négociation s'engage permettant une solution acceptable par tous.

Une intervention de la FGMM

Dans le courrier qu'elle adresse le 23 septembre à la direction de l'entreprise, la FGMM juge purement scandaleuse et simplement illégale la méthode qui consiste à placer les salariés individuellement devant le choix d'une réduction de salaire ou d'un

licenciement. Elle demande la mise en œuvre d'une procédure de consultation prévoyant de discuter et d'analyser les raisons économiques justifiant les modifications du contrat de travail et d'examiner les possibilités d'éviter les licenciements et de faciliter le reclassement des salariés si le licenciement s'avère inévitable.

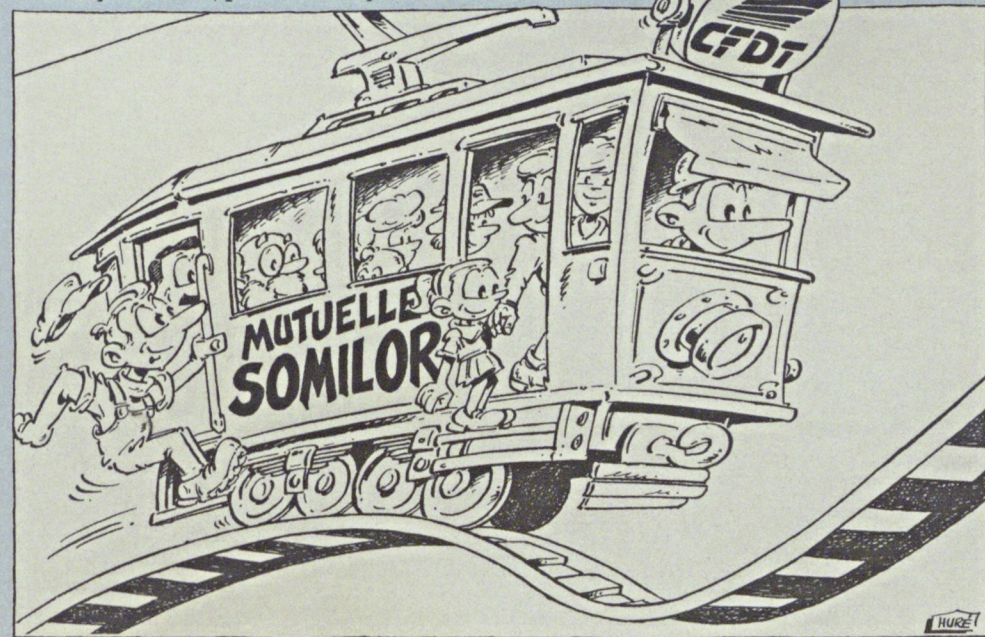
Cette procédure devant être antérieure à l'envoi des lettres, elle demande enfin le retrait pur et simple de celles-ci. Le samedi 24 septembre, la direction propose le maintien des salaires actuels contre une augmentation du temps de travail qui passerait de 35 à 38 heures et demi. Le lundi 26 septembre les salariés reprennent le travail après 12 jours de grève. Pour la CFDT aucun accord n'est encore signé, une nouvelle négociation est prévue pour le lundi 3 octobre.

Durant cette négociation, la section syndicale CFDT mettra tout en œuvre pour que cette augmentation du temps de travail non compensée puisse être récupérée sous forme d'un capital temps formation ou sous forme d'un départ anticipé en retraite.

CFDT + SOMILOR : DEUX DÉFENSES VALENT MIEUX QU'UNE

Pour 1995, la SOMILOR améliore encore ses garanties pour tous : jeunes et moins jeunes, personne seule ou famille, le train de la solidarité ne laissera personne sur le pavé.

Dès aujourd'hui, pensez à rejoindre la SOMILOR.



La réduction du temps de travail:

si c'est
une liberté
pour chacun

ce sera
une solution
pour tous.



BREF

● UMM Lyda : un numéro spécial sur la syndicalisation

Le numéro 232 du bulletin d'information des militants est entièrement consacré à la syndicalisation présentée à la fois comme un enjeu, un défi et une action. Il se veut aussi outil pour aider chaque syndicat de l'UMM à construire son propre plan de développement. Après quelques conseils méthodologiques sur les espaces de développement, les flux et les causes, l'accueil et le suivi des adhérents, le bulletin d'information développe des argumentaires permettant à chaque structure de prioriser la syndicalisation. Pourquoi s'organiser, pourquoi adhérer, pourquoi militer et pourquoi à la CFDT ? Quelques modèles de tracts concluent le numéro spécial

● Création du Comité de Groupe EL. FI.

Le 29 avril 1994 l'accord de mise en place du Comité de groupe EL. FI. est signé par la CFDT. Les parties signataires reconnaissent comme entrant dans le groupe EL. FI. S.A. les sociétés EL. FI. Services, Brandt Electroménager, Bonnet Neve, Chaffoteaux et Maury et Technibel. Présidé par le chef de l'entreprise dominante, le Comité de groupe est composé de 25 membres du personnel et d'un représentant syndical par organisation et se réunit au moins une fois par an sur convocation de son président. La CFDT obtient 5 sièges au premier collège et 2 au second.

● UMM Anjou-Vendée : agression d'un militant CFDT

A la société Balme, les relations entre la direction et les syndicalistes n'ont jamais brillé par leur fraternité. Mais qu'un délégué syndical CFDT se fasse agresser physiquement dans l'exercice normal de ses fonctions par un cadre de cette entreprise cela dépasse les bornes. Alors que le délégué du personnel CFDT s'entretenait avec un salarié, un chef d'atelier très énervé, sans chercher à connaître les raisons de cette discussion, a bousculé et projeté violemment le DP dans une porte battante. Légèrement blessé, l'élus CFDT a déposé plainte pour violence. Pour le syndicat CFDT de la métallurgie de l'Anjou, cet acte d'un autre siècle constitue une provocation vis-à-vis de l'ensemble des salariés et de la fonction syndicale.

14 JEUNES DE LA FGMM EN ALLEMAGNE

Du 3 au 7 juillet 1994, quatorze jeunes militants et adhérents de la FGMM ont participé au séminaire franco-allemand de Schliersee. Ce séminaire d'échanges organisé tous les ans par l'IG Metall permet à des jeunes syndicalistes français de la CFDT et de FO de découvrir l'Allemagne et de débattre avec leurs homologues d'Outre-Rhin, ce qui a représenté pour eux une expérience unique.

Après les péripéties d'un long voyage dominical, c'est autour du "pot de bienvenu" que les camarades allemands dévoilent à nos jeunes syndicalistes le déroulement du stage. Tout au long du séjour le programme s'avérât très chargé mais aussi bien structuré entre séances de travail et temps libre. La première journée fut une journée de travail au cours

de laquelle on aborda la situation économique et politique des deux pays ainsi que le travail des femmes. Journée qui contribua à faire tomber beaucoup d'idées reçues sur le "modèle allemand" mais qui mit aussi en évidence la persistance d'une "barrière" entre les anciens et les nouveaux länder de l'ex-Allemagne de l'Est.

La matinée de la deuxième journée de travail fut consacrée à un échange sur le thème du racisme et de l'intégration, l'après-midi à un débat fort animé sur la formation professionnelle. Sur le premier sujet, une conclusion émerge au travers des multiples exemples donnés par les syndicalistes des deux pays, les problèmes de racisme et d'intégration sont très présents de chaque côté du Rhin. La troisième journée de travail a permis de poursuivre les échanges sur la

formation et de débattre sur le fonctionnement des différentes organisations syndicales.

Une visite à Dachau

Les sujets des débats en séance plénières ont été illustrés et enrichis grâce aux différentes visites prévues au programme, l'usine BMW et le centre de formation pour jeunes en difficulté à Munich, mais aussi le camp de concentration de Dachau. Une expérience unique et très émouvante aux dires des jeunes syndicalistes. Tous les échanges témoignent à la fois de proximités dans la manière de poser les problèmes, dans les centres d'intérêts, mais aussi bien sûr de différences dues à l'histoire, aux cultures et aux organisations différentes. Chacun aurait aimé prolonger son séjour. En tous cas dès 1995, la FGMM comme l'IG Metall privilégieront les échanges régionaux, ce qui devrait permettre à un plus grand nombre de jeunes d'y participer.

SOUSCRIPTION 1994 : LA TWINGO A UNE SALARIEE DE L'UMM AIN-DEUX-SAVOIE

Cette année, le premier prix de la souscription, une Twingo verte, a été gagnée par une salariée de l'entreprise CPOAC de Rumilly.

C'est le 22 juin que la Twingo a été remise à l'heureuse gagnante, en présence de nombreux militants et adhérents du syndicat de la Métallurgie de Rumilly (Haute-Savoie) et de Jean-Louis Baud secrétaire général de l'UMM Ain-Deux-Savoie. Un temps fort dans la vie du syndicat et de l'UMM. Ce premier prix a du verser un peu de baume dans le cœur de cette salariée, contrainte comme tous ses camarades de l'usine de Rumilly à se rendre à Bonneville où son usine a été transférée. C'est en effet, sans management, par haut-parleur, que le groupe Bosch a annoncé le 15 avril de cette année la fermeture de leur usine et le transfert de tous les

postes 70 km plus loin à Bonneville. Le 7 juin, convaincu que la décision de Bosch de regrouper l'activité de la CPOAC sur Bonneville était irrévocable, la section syndicale CFDT, après de longues et difficiles négociations, signe un accord d'accompagnement social du transfert pour éviter une liquidation pure et simple du site de Rumilly et le

licenciement de tous les salariés.

Pour l'Inter Bosch CFDT, si cet accord sauvegarde l'emploi, il ne règle pas tout, loin s'en faut. Elle a demandé et obtenu des négociations complémentaires qu'elle abordera avec détermination et fermeté.

Bravo Yvette et bonne chance quand même dans votre nouvelle usine.



Des salariés allemands manifestent à Paris

Le 23 juin 1994, à l'initiative de l'IG Metall, des centaines de salariés allemands s'étaient donnés rendez-vous au Palais des Congrès de Paris, où se tenait l'Assemblée Générale des actionnaires d'Alcatel, pour protester contre le plan de démantèlement de la filiale allemande Alcatel Sel.

8 heures de trajet en bus pour dénoncer la fermeture de l'usine de Stuttgart et les 3 500 licenciements prévus Outre-Rhin en 1994 et 1995. 8 heures d'un long chemin pour demander que Pierre Suard, président directeur général d'Alcatel, prenne position contre le plan de démantèlement voulu par la direction allemande, se traduisant, outre



par la fermeture totale de l'usine de Stuttgart, par les fermetures partielles des sites de Mannheim et de Pforzheim. De 30 000 sala-

riés en 1987, Alcatel Sel n'en comptera plus que 13 000 en 1995 si les projets de la direction allemande ne sont pas stoppés. Les dél-



gués et représentants syndicaux de la CFDT d'Alcatel avaient tenu à être présents le 23 juin devant le Palais des Congrès pour témoigner leur solidarité à leurs collègues allemands.

La FGMM a aussi apporté son soutien à l'action engagée par nos camarades de l'IG Metall.

FORMATION SYNDICALE EN ROUMANIE

La "révolution" roumaine de décembre 1989 a mis un terme au régime de Ceausescu et a suscité un immense espoir pour le peuple roumain. Près de cinq ans après, il n'y a aucun doute sur le fait qu'une page est bien tournée en ce qui concerne la libération de la parole. Mais par contre, on a le sentiment que le pays est toujours dans une phase de transition interminable qui gèle tous les projets, les travaux... avec en prime une inflation galopante, des difficultés croissantes pour assurer le quotidien.

La FIOM (Fédération Internationale des Organisations de travailleurs de la Métallurgie) a décidé de conduire un programme spécifique

pour aider les nouveaux syndicats des pays issus de l'ancien bloc communiste. C'est dans ce cadre que la FGMM a animé en 1992 et 1993, puis à nouveau au courant de l'été 1994, des sessions de formation de responsables syndicaux de la métallurgie.

En Roumanie, les syndicats "libres", organisés au niveau des entreprises, sont regroupés pour une partie d'entre eux dans de très nombreuses fédérations, il existe actuellement quelque 715 fédérations ! Certains sont aussi regroupés dans des confédérations qui n'en finissent pas de se recomposer entre elles, de se regrouper ou de scissionner elles-mêmes.

La réalité syndicale roumaine est donc, dans un pays complexe, elle-même très difficile à cerner.

Les stages animés par la FGMM cette année ont concerné des militants des fédérations de la métallurgie, Henri Coanda et UNIREA, qui sont toutes deux affiliées à la FIOM.

Les stagiaires se montrent tout particulièrement curieux de connaître nos modes de fonctionnement, les réponses que nous apportons aux problèmes auxquels nous sommes nous-mêmes confrontés. Ils sont bien sûr à la recherche de modes d'organisation et d'action syndicale adaptés à leurs réalités et qui ne reproduiraient pas les errances du passé.

Le problème numéro un, pour eux, et à l'instar des autres pays de l'ex-Europe de l'Est, est celui de la privatisation de leur économie et tout particulièrement de leurs entreprises.

Ils réfléchissent donc à la place que doit prendre le syndicat dans cette future configuration, avec la difficulté d'imaginer ce que peuvent être des rapports syndicat-direction dans un tel contexte.

Au-delà de ces préoccupations de fond, le souci immédiat est d'apporter une réponse aux revendications salariales, aux problèmes de conditions de travail... et de faire respecter au niveau de l'entreprise le contrat collectif négocié annuellement au niveau central.

A travers de telles formations, la FGMM apporte sa modeste contribution à la construction d'une Europe plus solidaire, en gageant que cette contribution se révélera productive au fil du temps pour le syndicalisme roumain.

RÉSULTATS D'ÉLECTIONS

■ UMM FRANCHE-COMTÉ

ECIA Beaulieu-Mandeure :
élections DP et CE 1994

Avec respectivement 47,7 % des voix au premier et 59,3 % au deuxième collège aux élections CE et 49 % au premier et 50 % au second collège aux élections DP, la CFDT avec 48,2 % tous collèges confondus devient la première organisation syndicale de l'établissement et obtient 4 sièges titulaires au CE sur 9 à pourvoir et 7 en DP sur 14 à pourvoir.

SERRIB Belfort :
élections DP et CE 1994

Malgré un léger tassement en pourcentage, la CFDT, dans cette entreprise de réparation informatique, avec 123 voix sur 194 inscrits et 174 exprimés obtient 4 élus titulaires au CE sur 5 possibles, et avec 111 voix sur 178 inscrits et 167 exprimés obtient 5 élus titulaires DP sur 6 possibles n'en laissant à chaque fois qu'un seul à la CGT.

■ UMM LORRAINE

Fonderie de Stenay :
élections DP et CE 1994

Dans cette entreprise d'une centaine de personnes, ayant connu de nombreuses restructurations depuis 10 ans, les salariés maintiennent leur confiance à la CFDT, seule organisation syndicale représentée. 80 % des inscrits votent et 73 % d'entre eux donnent leurs suffrages à la CFDT permettant d'élire 4 titulaires en CE et en DP. Dans le même temps le taux de syndicalisation progresse pour avoisiner 20 % de l'effectif.

■ UMM AIN DEUX-SAVOIE

Dupont Faverges :
élections DP 1994

Avec un gain de 0,6 point au premier collège, la CFDT totalise 298 suffrages exprimés sur 427 votants, obtient 5 sièges de titulaires sur 6 à pourvoir, n'en laissant qu'un seul à la CGT. Au second collège, elle présentait pour la première fois un candidat qui avec 19 voix sur 69 votants est élu DP titulaire ainsi que le candidat libre présenté par l'UGICT CGT.



COMMUNIQUÉ DE PRESSE FGMM

Privatisation de Renault : le rôle de l'Etat

La FGMM-CFDT vient d'apprendre la décision de l'Etat de procéder à une ouverture du capital de Renault.

Il s'agit d'une étape du processus de privatisation dont on peut penser qu'il sera conduit à son terme après la présidentielle.

La FGMM-CFDT s'étonne qu'aucun argument économique autre que la possibilité pour "l'ensemble des Français" de devenir actionnaires de Renault ne soit mis en avant.

Outre que l'absence d'arguments justifie les inquiétudes des salariés, cette décision n'apporte aucune réponse à la question du rôle

de l'Etat dans l'ensemble du secteur industriel que la FGMM considère comme fondamentale.

Si le statut d'entreprise publique ne répond pas forcément à cette question, la FGMM-CFDT considère néanmoins que l'intervention de l'Etat est indispensable dans une économie de marché dominée par des "monstres economico-financiers".

Elle exige que les fonds issus de l'ouverture du capital de Renault soient utilisés à la constitution de leviers d'intervention de l'Etat pertinents et efficaces, en matière notamment de recherche-développement, de coopération industrielle, de soutien à l'exportation et d'aménagement du territoire. C'est au regard de la mise en œuvre d'une telle orientation que la FGMM-CFDT se déterminera.

Durée du travail : record du monde dans l'industrie américaine

Selon la FIOM la durée du travail atteignait en mars dernier 46,7 heures par semaine et 2 428 heures par an, durée supérieure aux records japonais des années 1989/1990. Aujourd'hui, les constructeurs nippons n'atteignent plus les 2 000 heures alors que les Européens se situent entre 1 600 et 1 800 heures. La singularité américaine semble s'expliquer par l'attrait d'un revenu additionnel des heures supplémentaires, par les capacités de production très serrées et par la volonté des employeurs de les utiliser à plein.

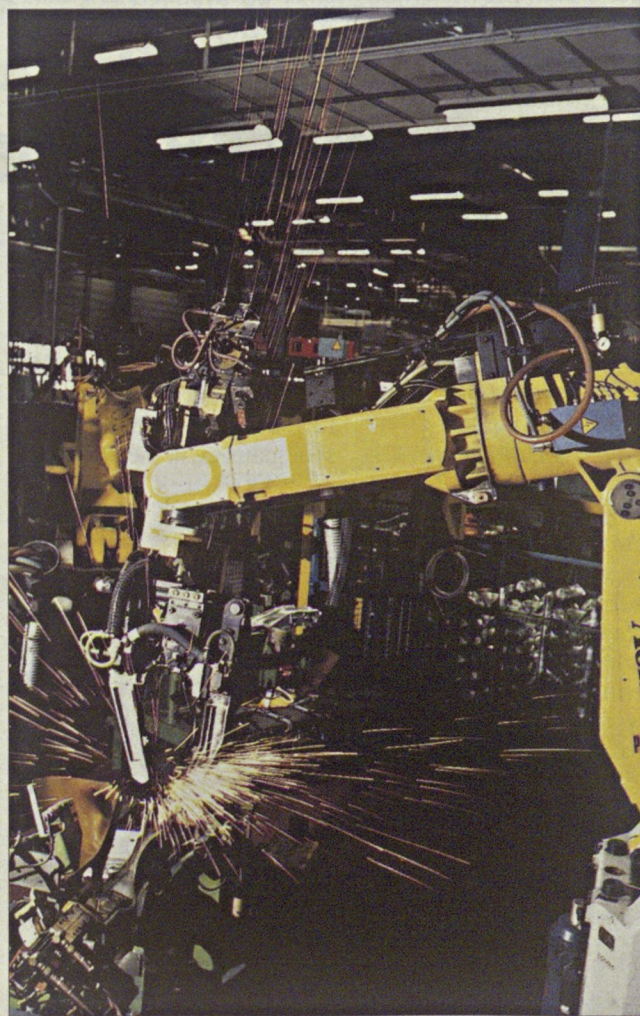


PHOTO J. POTTIER