



LE TEMPS DE L'EMPLOI SERA L'EMPLOI DU TEMPS

Tout a été dit depuis le 28 mars au sujet des législatives et pourtant, il convient de ne pas placer sur le même niveau, rejet du PS, raz-de-marée RPR-UDF, mode de scrutin, progression de l'extrême-droite, situation économique, dégradation sociale... On ne peut pas traiter la progression de l'extrême-droite comme le mode de scrutin ou même le raz-de-marée RPR-UDF. Alors, pour les responsabilités qui nous incombent, essayons de classer un peu en sachant que, mesuré à l'aune du défi, ce qui peut apparaître comme l'urgence du moment ne sera au bout pas forcément prioritaire.

DES CONSTATS...

Premier constat : le PS a été rejeté pour « son incapacité à apporter des réponses aux problèmes du moment ». Ce constat met en lumière le rapport de l'opinion publique avec les partis politiques : la chose politique est vécue comme quelque chose d'extérieur et d'une certaine façon tout le monde s'en accommode. Côté électeurs, c'est déléguer pour mieux pouvoir sanctionner. Côté élus, moins l'élection s'enracine dans une mobilisation sociale, moins le mandat est contraignant.

Deuxième constat : ce n'est pas la crédibilité de son programme face à ces grands problèmes qui a conduit la nouvelle majorité à disposer de plus de 80 % des sièges à l'Assemblée Nationale.

Ces deux premiers constats font apparaître qu'en réalité et contrairement justement à tout ce qui peut être dit, nous n'avons pas en France une culture de l'alternance.

Si heureusement nous avons civilisé notre « culture » de la guillotine, nous conservons fondamentalement **la culture du renversement**.

Troisième constat : la situation économique n'a pas changé dans la nuit du 28 au 29 mars 1993.

Quatrième constat, pardon... prévision : en restant, comme le prévoit la nouvelle majorité, dans les schémas qui président aux règles de gestion économiques des cinquante dernières années, les réelles marges de manœuvre et les véritables leviers sont inexistantes. Les grands problèmes du moment vont donc devenir **le défi** de la fin du deuxième millénaire.

... ET DES PERSPECTIVES

Pas besoin d'avoir un doctorat de chimie pour prévoir **la réaction** d'un mélange de ce défi et de notre culture du renversement. Elle se montait

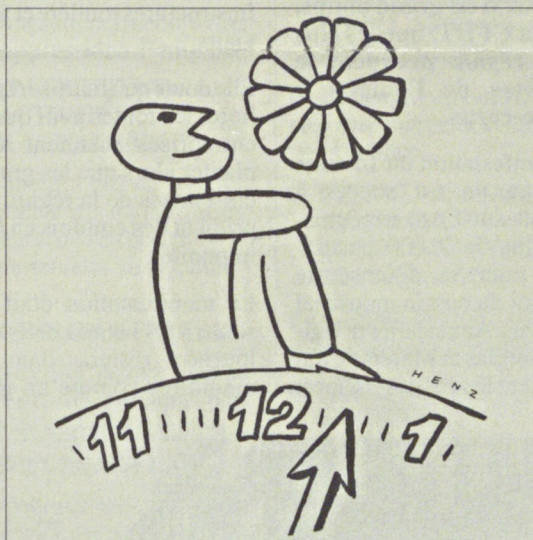
à moins de 3 % de l'électorat au début des années 80. Elle s'élève à 13 % en 93.

En sachant que l'expression d'une partie non négligeable de l'électorat, notamment à l'autre extrémité de l'échiquier dont on a déjà expérimenté le caractère fluctuant, procède de la même logique, les conditions se conjuguent pour que cette réaction s'érige en recours.

En quelques mots, ces conditions se résument ainsi : la mondialisation nous fait passer d'un système autorégulateur avec, certes, tout ce qu'il a

d'inégalitaire mais aussi de sécurisant, à un déséquilibre qui ouvre à toutes les peurs et ne peut être corrigé par les réponses de l'ancien modèle : **nous changeons de civilisation**.

En tant que force sociale organisée, nous avons la responsabilité, quel que soit le contexte politique, d'imaginer des nouveaux modes de raisonnement et d'analyse qui induisent des réponses adaptées à ce changement de civilisation.



UNE NOUVELLE APPROCHE DU TEMPS

Sur le terrain de l'emploi, par exemple, élément du défi par excellence, nous ne pouvons nous satisfaire d'une conception étriquée du temps de travail.

L'approche de sa réduction doit donc, elle

aussi, être complètement repensée. Elle ne pourra désormais plus avoir de pertinence ni d'effet bénéfique durable sur l'emploi sans faire porter notre intervention sur l'organisation et la structuration du hors travail (dans l'acception conventionnelle du terme).

Plutôt que de nous limiter à engloutir des sommes colossales dans le puits sans fond de la logique de l'indemnisation, pourquoi ne pas en utiliser, ne serait-ce qu'une infime partie, pour élaborer des dispositifs qui structurent le hors travail, le rendent attractif, utile, productif et **générateur d'un temps de travail pour tous**.

Le congé sabbatique, le congé parental, le temps partiel, le travail intermittent, la formation, pourquoi pas le chômage partiel, sont actuellement des éventualités.

Sous notre impulsion pour les matérialiser et les organiser, ces instruments d'utilisation du temps, devenant partie intégrante de la normalité d'une nouvelle civilisation, **le temps de l'emploi sera l'emploi du temps**.

NÉGOCIATIONS SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA MÉTALLURGIE

LA FGMM NE SIGNIFIE PAS L'ACCORD

La négociation de branche sur la formation professionnelle dans la métallurgie, entamée le 22 décembre 1992, s'est terminée le 24 mars 1993.

La négociation avait pour objet la définition d'un accord de branche se situant dans le champ et le cadre d'intervention définis par l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié et la loi du 31 décembre 1991, tant dans le domaine des premières formations professionnelles ou technologiques que des contrats d'insertion en alternance, et enfin de la formation continue.

Était notamment en jeu la conception même d'une politique de branche en matière de formation professionnelle. Pour la FGMM, cette politique de branche consiste, à partir de la situation de l'emploi et des dispositifs existants, à définir plus particulièrement les priorités de la branche en matière de publics concernés ainsi qu'en matière de niveaux et type de qualifications.

Puis dans un second temps, à définir en fonction de ces priorités les moyens adaptés et nécessaires.

Au-delà, ils s'agit de définir pour tous, les conditions d'accès à la formation, à la qualification et à l'évolution de carrière.

Le résultat de la négociation montre à l'évidence une divergence fondamentale d'approche entre la conception qu'a la FGMM, d'une politique de branche en la matière et celle de l'UIMM.

En effet, le texte proposé se limite essentiellement à la définition de moyens supplémentaires, sans que celle-ci ne repose sur l'élaboration paritaire d'orientations qualitatives et quantitatives pour les différents dispositifs. Pour le reste, ce texte est strictement déclaratif et ne répond donc pas, loin s'en faut, à la définition et à l'objectif que nous nous étions fixé.

L'UIMM confirme ainsi sa conception des relations sociales et du paritarisme en cantonnant le contractuel à une fonction unique de recherche de moyens.

Au regard de cela, la FGMM a décidé de ne pas apporter son aval à un tel accord.



actions

BAGNOLS-SUR-CÈZE VILLE MORTE

Le 16 mars, plus de 2 000 manifestants ensemble pour l'emploi

Forte mobilisation des salariés du Gard Rhodanien, grande manifestation à Bagnols et solidarité des commerçants pour la défense de l'emploi. Il est grand temps, pour la CFDT, que les élus de la région prennent le problème de l'emploi à bras-le-corps.

La manifestation du 16 mars a connu un vif succès à Bagnols-sur-Cèze en réunissant plus de 2 000 participants pour la défense de l'emploi du bassin industriel bagnolais. Aux salariés d'Ugine, Fiberglas et Marcoule qui formaient le gros des troupes,

il faut ajouter les nombreux retraités venus apporter leur soutien aux salariés du bassin. L'appel « Ville morte » lancé aux commerçants a été entendu, les magasins ont fermé en grand nombre à partir de 16 heures.

Le meeting

L'intervention de la CFDT consistait à interpeller les élus pour qu'ils prennent réellement en compte les problèmes d'emploi du secteur. Elle ne peut se satisfaire du discours et attend autre chose du Comité du Gard Rhodanien que la création d'infrastructures routière et ferroviaire.

Elle doute qu'il suffise d'améliorer les routes pour que des entreprises viennent s'implanter alors que les grandes entreprises de la région suppriment des emplois en toute impunité.

La manifestation était dissoute à 18 heures mais cette journée restera dans les mémoires comme un grand

moment de l'histoire de Bagnols.

CHEZ THOMSON TUBES ELECTRONIQUES

Plus un salarié au chômage, de la parole aux actes

Le 25 mars 1993, la CFDT de Thomson Tubes Electroniques (TTE) a signé l'accord permettant d'éviter des licenciements secs.

Auparavant, à notre initiative, un référendum sur les différents sites concernés a été organisé par la CFDT, la CGC et FO.

Sur 2 056 inscrits, 86 % se sont exprimés et ont voté majoritairement (1 146 voix)





Reportage - C. AVRIL

pour la signature d'un tel accord et ce, malgré une opposition farouche de la CGT.

Cet accord cadre a été négocié par les équipes CFDT dès le mois de décembre 1992 après l'annonce par la Direction de la suppression de 412 emplois dans la période 1993-1995. Ce qui a prévalu dans cette négociation tient en une phrase : « Plus un salarié au chômage ».

Pour Roger Oliel, Secrétaire CFDT du CCE et pour l'ensemble des militants et adhérents de TTE, il s'agissait dès lors de trouver des alternatives aux plans sociaux « traditionnels » qui comportent inévitablement des licenciements secs. Il fallait trouver des solutions originales, de solidarité à la fois entre les différents centres de Thomson Tubes Electroniques, mais aussi entre les différentes catégories professionnelles de salariés.

S'il est vrai que la médiatisation de cet accord a porté sur ce que l'on a aujourd'hui coutume d'appeler le partage du travail, cet accord comporte neuf mesures que nous détaillons ci-après.

■ RÉDUCTION COLLECTIVE DU TEMPS DE TRAVAIL

Elle se fera sous forme de cinq jours d'absence payés par an sur la période concernée (93-95).

Cette réduction sera financée par une modération de la politique salariale : 1 % d'augmentation individuelle pour tous les salariés de l'entreprise en 1993.

Cette mesure permet d'éviter 120 suppressions d'emplois.

■ RAPATRIEMENT D'ACTIVITÉS SOUS-TRAITÉES

qui n'induit pas de surcoût, notamment en matière d'investissements. 20 postes sur la période seraient ainsi maintenus.

■ CROISSANCE EXTERNE

La Direction estime que la croissance de l'activité permettra de sauver 30 emplois.

■ TEMPS PARTIEL

Négociation d'une convention FNE d'aide au passage à mi-temps.

■ RÉCUPÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Engagement par la Direction de ne pas dépasser le volume d'heures supplémentaires effectuées en 1992. Il sera proposé à chaque salarié soit la récupération, soit le paiement.

■ RECOURS À L'INTÉRIM EN CAS D'ACCROISSEMENT D'ACTIVITÉ

Celui-ci ne pourra avoir lieu qu'après vérification par la commission de suivi de l'ac-

cord, qu'aucune solution interne n'est possible.

■ DEMANDE D'AS FNE (ALLOCATION SPÉCIALE FONDS NATIONAL POUR L'EMPLOI) PRÉRETRAITE

Une convention pour 120 salariés sera demandée aux Pouvoirs publics.

■ DÉPARTS DES SALARIÉS AYANT 60 ANS ET 150 TRIMESTRES DE COTISATION

Entre 1993 et 1995, 105 personnes partiront en retraite.

■ NON-REMPLACEMENT DES DÉPARTS NATURELS

Démissions, etc. Cette dernière mesure touche environ 20 personnes.

Voilà l'ensemble des mesures qui seront mises en œuvre entre 1993 et 1995.

Pour la CFDT, cet accord n'est peut-être pas parfait, mais il est le résultat d'un compromis qui règle provisoirement un problème donné. Le vote des salariés CFDT a donné aux militants et adhérents des sections syndicales CFDT le feu vert pour signer cet accord.

Un tel accord n'est réalisable qu'avec l'adhésion des salariés.

Cela a été la démarche de la CFDT depuis 4 mois !

LE 2 AVRIL A STRASBOURG

LE DEVOIR D'INGÉRENCE DANS LA RUE

En un mot : une réussite. Malgré les difficultés de déplacement, les mineurs et les métallos CFDT ont répondu présents.

Derrière l'immense banderole FGMM - EMPLOI : LE DEVOIR D'INGÉRENCE, nous étions plus de 3 000 à montrer qu'il y a urgence d'agir, d'intervenir :

- pour que la prise en charge, les solutions apportées au problème de l'emploi soient à la hauteur de l'enjeu majeur de cette fin de siècle,
- pour imposer une autre démarche et arrêter l'inexorable éclatement social issu de l'accroissement du nombre de chômeurs.

3 000 mineurs et métallos CFDT, dans les rues de Strasbourg, pour l'emploi et pour l'Europe sociale, venant de toutes les Unions Mines Métaux, de toutes les régions de France pour dire OUI À L'EMPLOI, À LA SOLIDARITÉ, AUX DROITS SOCIAUX ET NON AU CHOMAGE.



LES MILITANTES DE LA FGMM ONT LA "PÊCHE"

LES FEMMES ET L'EMPLOI DANS LA MÉTALLURGIE

Le développement de l'activité professionnelle des femmes, les évolutions, les mutations technologiques, les nouvelles organisations du travail, la création de nouveaux métiers et les aspirations au changement chez les femmes plus importantes que chez les hommes sont des éléments, des phénomènes que nous devons intégrer dans notre politique d'action revendicative.

C'est l'enjeu des mutations en cours.

Les femmes aujourd'hui sont fragilisées devant les problèmes d'emploi, elles sont dans des secteurs à basses qualifications et dans des emplois en constante évolution.

Un seul exemple : les secrétaires administratives.

Face à cela, outre l'action fédérale sur l'emploi que nous développons, nous devons amplifier notre démarche confirmée lors de notre dernier congrès, à savoir donner une dimension féminine à l'ensemble de nos revendications et faire de l'égalité professionnelle un thème transversal.

Donner une dimension féminine à l'ensemble de nos revendications nous

oblige à ne pas masquer toutes les inégalités dont sont victimes les femmes.

Bien au contraire, c'est une position idéale et plus dynamique pour revendiquer des mesures de rattrapage pour les femmes.

Les femmes ont accumulé des retards, n'ayant pas eu les mêmes chances que les hommes au départ.

Il est donc important, dans le cadre d'une politique générale d'action revendicative, de défendre ces mesures pour les femmes, de prendre en compte les évolutions, les acquis et surtout les réelles aspirations des femmes pour aboutir à une véritable égalité professionnelle.

Lors du rassemblement fédéral, Sylvaine de Bull Angers a exposé l'action engagée à Bull sur la formation et a livré son expérience personnelle suite à celle qu'elle a suivie.

De même, Nadine de LCC est intervenue pour expliquer la mise en place de formations débouchant sur des CAP. Des formations suivies par de nombreuses femmes.

Deux actions de formation qualifiantes qui ont rencontré des succès et qui montrent l'intérêt tout particulier que les femmes

portent à la formation et à leur évolution professionnelle.

DES FEMMES A L'AISE DANS NOS STRUCTURES

Développer une action sur l'égalité professionnelle est, certes, une action de tous les militants de la FGMM mais les femmes ont un rôle primordial à jouer dans cette action, dans cette évolution.

Sans engager une lutte femmes contre hommes, occuper des postes de responsabilités parce que femmes, les militantes de la FGMM sont convaincues qu'elles doivent être partie prenante de toutes les structures syndicales.

Elles sont venues en témoigner à ACTUELLES, Marie, Catherine, Sylvie, Arlette et Bernadette ont dit leurs difficultés à concilier vie familiale et vie militante mais aussi leur réussite dans les structures de la fédération et leur motivation.

Elles ont surtout voulu se montrer femmes à l'aise dans les structures de la fédération.

Un mouvement est en marche.

ACTUELLES

Pour sa troisième édition, ACTUELLES a réussi une fois de plus son pari.

2 000 militantes CFDT réunies à Paris pour valoriser l'action quotidienne sur l'égalité professionnelle et échanger avec des femmes d'Afrique ou d'Europe de l'Est. Un temps également de débat entre militantes d'une même fédération, c'est ce qui a eu lieu à la FGMM le 9 mars au matin. 100 militantes de la Fédération qui, après des té-

moignages d'équipes, ont échangé et débattu autour de deux thèmes : les femmes et l'emploi dans la métallurgie et plus précisément l'évolution dans l'emploi à travers le développement d'une formation qualifiante et les femmes dans les structures de la métallurgie.

Un rassemblement de militantes FGMM qui ont la « pêche » et qui démontrent qu'il faut et faudra compter avec elles.

L'EMPLOI DANS LA MÉTALLURGIE LES FEMMES EN ONT FAIT LES FRAIS

En 1981, les femmes occupaient dans la métallurgie quelque 27 % des emplois.

En 1991, elles n'en occupent plus que 21,5 %.

Au cours des cinq dernières années, le pourcentage des femmes dans l'emploi global n'a que peu varié. Il a oscillé entre 21,5 % et 21,7 %.

Les femmes représentaient :

- dans le matériel électronique : 72,65 % en 1981, 36,5 % en 1991,
- dans l'équipement ménager : 67 % en 1981, 41,2 % en 1991,
- dans l'équipement électrique : 43 % en 1981, 29 % en 1991.

A travers ces trois exemples, on voit que l'emploi des femmes dans la métallurgie a fait largement les frais des

problèmes auxquels ont été et sont confrontés ces secteurs d'activité.

A fin 1991, dans la métallurgie, les femmes occupaient 436 215 emplois dont :

- 87 239 dans l'électronique,
- 73 088 dans le travail des métaux,
- 63 102 dans l'automobile,
- 55 511 dans la construction électrique.



CHARTE FÉDÉRALE MIXITÉ UNE CHARTRE DISPONIBLE DANS TOUS LES SYNDICATS

Le Bureau Fédéral de la F.G.M.M. a adopté à l'unanimité une charte fédérale mixité qui réaffirme notre politique pour une meilleure intégration des militantes dans toutes nos structures syndicales.

Enjeu pour notre syndicalisme, cette volonté politique doit maintenant se traduire dans les faits.

C'est le sens de cette charte fédérale.

Aujourd'hui, dans nos équipes syndicales, nous constatons que les femmes ont surtout des responsabilités de délégués du personnel et dans les comités d'entreprise mais qu'elles ne participent que peu à la vie du syndicat ou encore

moins à celle de l'UMM. Le seul problème est l'accession des militantes à des postes de responsabilités.

C'est pourquoi, nous nous fixons un objectif : **augmenter le nombre de femmes en responsabilités.**

Pour cela, il est préconisé :

- au niveau du syndicat, de cibler les entreprises à forte main-d'œuvre féminine et d'y engager plus particulièrement une action sur la syndicalisation.

Il est demandé à chaque syndicat de veiller à ce que les déléguations des sections d'entreprises qui ont des femmes déléguées com-

portent au moins une militante ;

- au niveau de l'UMM, d'organiser une rencontre sur le thème de la mixité au moins une fois tous les deux ans,
- au niveau de la fédération, de conduire une réflexion sur la mixité du BF et du CNF.

L'objectif que sous-tend cette charte, à savoir impulser cette politique d'insertion des militantes dans toutes nos structures fédérales ne signifie nullement que nous n'avons en la matière que des difficultés et des échecs.

Le rassemblement fédéral du 5 mars, dans le cadre d'ACTUELLES a démontré le contraire.



• Offre de départ volontaire à IBM France : la FGMM gagne

Dans un arrêt rendu le 26 février 1993, la 11^e chambre correctionnelle de la Cour d'Appel de Paris donne raison à la FGMM. Elle constate que le programme d'offre de départ volontaire (ODV) a abouti au licenciement de 1 557 salariés pour motif économique, sans que la procédure de consultation prévue en cas de licenciement collectif ait été respectée.

Le PDG d'IBM a donc été déclaré coupable et condamné à payer une amende et à verser des dommages et intérêts à la FGMM qui s'était portée partie civile.

La FGMM se félicite que sa démarche visant au respect de la consultation des instances représentatives et à leur possibilité de jouer pleinement leur rôle dans le cadre d'un projet de licenciements économiques ait été couronnée de succès.

• Convention collective de la Somme

L'Union Mines Métaux Picardie signe l'accord augmentant les salaires et les retraites complémentaires.

Bloqués depuis deux ans, les salaires minimaux de la métallurgie de la Somme recommencent à augmenter grâce à la signature d'un avenant à la Convention collective. Une augmentation loin d'être négligeable, pour le coefficient 215, elle représente plus de 9 %. De plus, les salariés en 2 x 8 touchent une prime correspondant à 6 % du salaire minimum, les primes d'ancienneté augmentent de 1,7 % au 1^{er} décembre et la prime de panier est fixée à 32 F.

Le taux de retraite complémentaire augmente lui aussi au 1^{er} janvier 1993 et passe de 4 % à 5 % avec effet rétroactif permettant une augmentation de 25 % de la retraite complémentaire.

La FGMM se félicite de ces progrès et lance un appel à l'ensemble des salariés pour soutenir l'application de cet accord en adhérent à la CFDT.

5^e FORUM DES CE ET CHS-CT

UN BILAN POSITIF POUR LES ÉQUIPES FGMM

Au lendemain de ce 5^e Forum, quel bilan pouvons-nous en faire, quelques aspects se dégagent fortement.

Le thème de ce Forum, **l'anticipation appliquée aux champs d'intervention des CE et CHS-CT**, économie, emploi, formation, conditions de travail, culture, loisirs, gestion du CE, les CE citoyens et solidaires, solidarité internationale Nord-Sud, l'Europe, **joint à une « resyndicalisation »**, ont permis :

- une mise en évidence, et donc une meilleure visibilité de l'action des militants(es) dans les CE et CHS-CT s'appuyant sur des réalisations. Réalisations qui ont permis de répondre aux exigences des salariés, mais aussi de

montrer ce que sont nos valeurs et de rester centrés sur notre responsabilité : **l'action syndicale ;**

- une réussite complète de ce 5^e Forum tout d'abord par le nombre impressionnant de 160 dossiers déposés pour les trophées, soit le double par rapport aux éditions précédentes. Ensuite, par le nombre d'entrées en hausse de 20 %, et par la constatation de nombreux débats de qualité dans les agoras, dans les stands ;
- une très forte implication des militants(es) et équipes de la FGMM, qui a été constatée en premier lieu :
- au niveau du nombre de dossiers déposés en vue des trophées,
- au niveau des nominés, près de 30 %, des 35 nominés pour les 7 trophées,

- et enfin, lors de l'attribution par le jury des trophées.

QUATRE TROPHÉES ATTRIBUÉS A NOS ÉQUIPES

• Economie - Emploi - Formation :

Nommé le CE de Solex, usine d'Evreux.

• Culture - Loisirs :

Nommé le CCE de Merlin-Gérin de Grenoble.

• Les CE citoyens et solidaires :

Nommé le CE des ACB de Nantes.

• Europe :

Nommé le futur Comité Européen TRW Schirmeck en Alsace.

Enfin, par la présence et tenue de nombreux stands dans l'espace du Forum, tant au titre de la coopération Inter-CE, qu'au titre d'associations et d'exposants.





NÉGOCIATIONS COLLECTIVES EN EUROPE

Après 18 mois de préparation, en parallèle des discussions sur le traité de Maastricht, la FEM a organisé les 11 et 12 mars 1993 une conférence sur la politique conventionnelle dans une Europe en mutation.

Quelque 130 délégués issus de l'ensemble des Fédérations de la métallurgie adhérentes à la Fédération Européenne de la Métallurgie sont venus à Luxembourg débattre des grands principes et objectifs revendicatifs sur lesquels ancrer une politique conventionnelle en Europe.

Le cadre général de celle-ci, c'est bien évidemment ce qu'il est convenu d'appeler le volet social de l'Europe qui manque aujourd'hui cruellement de substance.

Ce volet social, son contenu, ses procédures n'auront de chances réelles d'exister dans un avenir proche, que si le mouvement syndical européen et chacune des organisations y apportent leur contribution. En effet, il s'agit de sa capacité à mettre tout son poids dans la balance pour relever le défi majeur que constitue la construction européenne à travers la constitution d'un espace social européen prenant corps en parallèle de l'espace économique.

Le traité de Maastricht doit offrir de nouvelles opportunités pour renforcer les bases législatives de la politique sociale communautaire. Les droits de consultation des partenaires sociaux

sont renforcés et, dans le cadre du dialogue social, est ouverte pour eux la possibilité de conclure des accords.

Dans son intervention, la FGMM a indiqué que la diversité des systèmes de négociations collectives dans les différents pays constitue à l'évidence un handicap.

Nous avons souligné d'autre part que nous avons expérimenté en France les conséquences néfastes du développement de la négociation exclusive d'entreprise sur l'éclatement du statut des salariés de la métallurgie et fait le constat des difficultés à obtenir des résultats significatifs sur l'emploi, la formation professionnelle, la durée du travail dans nos accords nationaux ou nos conventions collectives territoriales.

Ce qui nous conduit à penser que sur des thèmes déterminants pour faire face aux problèmes d'emploi, qui sont la préoccupation des métallos européens, il nous faut envisager des négociations au niveau européen.

Il nous faudra sans doute beaucoup travailler pour matérialiser cet objectif mais si nous réussissons à nous fixer quelques priorités revendicatives autour de l'emploi, sur la durée du travail et la formation professionnelle, nous pourrons concrétiser un devoir d'ingérence dans le volet social de Maastricht.

SKF : LA FGMM PROVOQUE UNE RÉUNION DE LA FIOM

Ce groupe suédois de dimension internationale est touché par la récession de l'économie mondiale. En 1992, le résultat du groupe se traduit par une perte d'environ 1,4 milliard de nos francs. Le volume de fabrication de roulements est en baisse, les ventes de janvier 1993 sont redescendues au niveau des ventes des années 1960, mais le groupe n'a pas perdu jusqu'alors de parts de marché. Le groupe SKF compte à l'avenir développer ses fabrications en Amérique et en Asie pour adapter l'offre à la demande. Un plan de restructuration a été annoncé visant à réduire les stocks et à augmenter la productivité et entraînant la suppression de 5 000 emplois sur les deux ans à venir dans le monde.

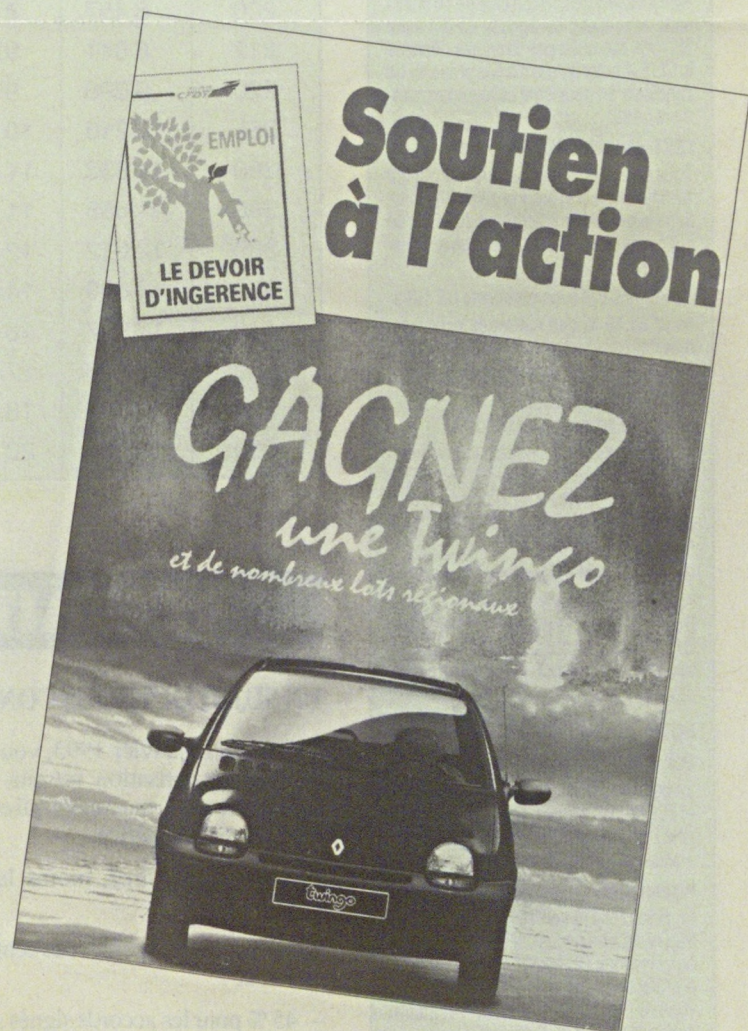
Les équipes FGMM sont concernées, des plans sociaux et des licenciements

sont prévus, voire en cours dans certains établissements.

Devant cette situation, la FGMM a provoqué une réunion de la FIOM le 12 mars dernier à Genève.

Cette réunion, regroupant les syndicats suédois, allemands, italiens et français (CFDT et FO), a permis l'échange d'informations indispensables pour appréhender la situation de chaque pays. Il est prévu de supprimer 600 emplois en Suède, soit environ 20 % des effectifs SKF de ce pays et de transférer des productions de ce pays vers l'Italie, la Grande-Bretagne, les Etats-Unis et même la Malaisie.

La réflexion et les initiatives engagées lors de cette réunion seront poursuivies lors d'un prochain Conseil mondial syndical SKF à Turin du 24 au 26 mai 1993 sous l'égide de la FIOM.



RÉSULTATS D'ÉLECTIONS

■ UMM BOURGOGNE

LCC Saint-Apollinaire :
élections CE 1992

Avec 264 voix tous collèges confondus, pour 635 inscrits et 376 exprimés, la CFDT recueille plus de 70 % des suffrages exprimés. En nette progression, elle réussit à faire élire 4 titulaires et 4 suppléants ne laissant qu'un siège à la CGT.

■ UMM CHAMPAGNE-ARDENNE

Chausson Reims : élections DP 1992

Seule organisation syndicale représentée, la CFDT améliore encore son score en 1992 de 1 point et recueille 85 % des suffrages exprimés et 6 élus tous collèges confondus.

■ UMM BASSE-NORMANDIE

Jaeger Caen : élections CE 1993

Avec 63,37 % des suffrages exprimés dans le premier collège et 3 élus titulaires sur 4 et 66,16 % dans le deuxième avec 1 élu titulaire sur 2, la CFDT laisse loin derrière elle la CGT dans le premier et la CGC dans le deuxième collège.

■ UMM AIN-DEUX-SAVOIE

Stäubli France Faverges :
élections CE 1992

Avec 266 suffrages exprimés sur 660 pour 862 inscrits, la CFDT, tous collèges confondus, totalise 43,40 % des voix et obtient 7 sièges. Stable par rapport à 1990, elle reste la première organisation syndicale de cette entreprise.

THOMSON

LCC Seurre (Bourgogne) :
élections CE 1993

Avec une progression de plus de 10 points dans le premier collège, la CFDT avec 52,75 % des suffrages exprimés dépasse la CGT. A noter qu'elle n'a pas présenté de candidats au deuxième collège contrairement à 1991.

CNI Laval : élections CE 1993

Tous collèges confondus, la CFDT obtient 52,5 % des voix et progresse de 28 points dans le premier au détriment de FO et de 6,5 points dans le 2^e et 3^e collège au détriment de la CGC.

TCS Saint-Egrève : élections CE 1993

Avec 53,48 % des suffrages exprimés, tous collèges confondus, la CFDT gagne 1 siège dans le 2^e collège.

Thomainfor Spectral :
élections administrateurs 1993

La CFDT obtient 2 sièges sur 3 en enlevant le siège réservé aux cadres à la CGC. De mois en mois, la CFDT conforte sa position de première organisation syndicale dans Thomson.

Usinor-Sacilor : élections
administrateurs salariés 1993

En progression constante depuis 1984, la CFDT recueille 28,2 % des suffrages exprimés et obtient 2 administrateurs salariés sur 6.

BULL

Bull Gambetta : élections DP 1993

En obtenant 92 % des suffrages exprimés et 62,5 % des inscrits, la CFDT remporte, pour la première fois, la totalité des 7 sièges à pourvoir.

Nipson Belfort : élections DP et CE 1993

En obtenant 216 voix soit 71,5 % des suffrages exprimés tous collèges confondus aux élections CE et 227 voix soit 80,8 % aux élections DP, la CFDT avec respectivement 8 et 12 élus devient majoritaire dans cette filiale de Bull.

pratiques

BRANCHE JEUX -JOUETS

SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS 1993

Cœff.	Indice A 52,61		Indice B 31,96				Ancienneté
	0 à 3	3 à 6	6 à 9	9 à 12	12 à 15	+ de 15	
115	5 872	6 008	6 145	6 281	6 417	6 554	4 544
118	5 880	6 017	6 154	6 291	6 428	6 565	4 569
123	5 996	6 137	6 278	6 420	6 561	6 702	4 705
130	6 220	6 367	6 515	6 660	6 807	6 954	4 896
138	6 475	6 629	6 782	6 936	7 089	7 243	5 114
143	6 635	6 793	6 950	7 108	7 265	7 423	5 250
155	7 019	7 186	7 353	7 521	7 688	7 855	5 577
170	7 498	7 678	7 857	8 037	8 216	8 396	5 986
180	7 818	8 006	8 193	8 381	8 569	8 757	6 258
190	8 137	8 333	8 529	8 725	8 921	9 117	6 531
200	8 457	8 661	8 865	9 069	9 273	9 477	6 803
212	8 841	9 054	9 268	9 482	9 696	9 910	7 130
220	9 096	9 317	9 537	9 758	9 978	10 198	7 348
255	10 215	10 464	10 713	10 962	11 211	11 460	8 302
290	11 333	11 611	11 889	12 166	12 444	12 722	9 256
300	11 653	11 748	11 844	11 939	12 034	12 129	3 176
330	12 612	12 715	12 819	12 922	13 026	13 129	3 449
370	13 890	14 005	14 119	14 233	14 348	14 462	3 812
440	16 127	16 261	16 394	16 528	16 661	16 795	4 448
480	17 406	17 550	17 694	17 839	17 983	18 127	4 811
520	18 684	18 839	18 995	19 150	19 305	19 460	5 174
560	19 963	20 129	20 295	20 461	20 627	20 793	5 538

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

UN SUJET QUI NOUS CONCERNE TOUS

Depuis le 1^{er} janvier 1993, vous ne pouvez plus obtenir de cotisation retraite complémentaire supérieure à 6 % mais ceux qui en sont pourvus en conservent le bénéfice.

Plus vous attendrez, moins la validation sera importante.

Ainsi les services passés des actifs seront validés à raison de :

— 45 % pour les accords signés avant le 1.1.94,

— 30 % pour les accords signés avant le 1.1.95,

— 10 % pour les accords signés avant le 1.1.96.

A partir du 1.1.96 jusqu'au 1.1.99, la cotisation obligatoire passera de 4 à 6 % par tranche annuelle de 0,5 % à 6 % au 1.1.99.

Mais ces majorations ne donneront plus lieu à validation des services passés.

Donc, si vous êtes encore à 4 %, il y a urgence à **ouvrir une négociation** dans votre entreprise **pour aller rapidement à 6 %** et obtenir par-là même un PLUS à votre retraite future.