

S

sommaire

• Editorial
Assemblée Générale
FGMM
Action emploi CES
Sidérurgie

I

• Plans sociaux
automobile
Pompes Guinard

II et III

• Dossier central
Elections garages
International
Congrès CMB
Yougoslavie
Minis garantis
ingénieurs et cadres

IV et V

VI

VII

III



MINEURS ET MÉTALLURGISTES

Mars 1993

Edito

DEVOIR D'INGÉRENCE

Nous sommes donc engagés dans une action sur l'emploi placée sous le signe du DEVOIR D'INGÉRENCE.

Le devoir d'ingérence, cela signifie que devant les risques que fait peser la situation de l'emploi sur l'équilibre démocratique de la société, nous considérons que les réponses classiques ne sont pas à la hauteur des enjeux. Cela signifie qu'au regard d'une sorte de responsabilité supérieure, nous devons rompre avec les schémas habituels en intervenant sur les mécanismes qui génèrent cette situation.

La demande d'une négociation nationale sectorielle dans le cadre d'une politique générale de l'emploi va dans le sens de cette prise en charge exceptionnelle. Nous considérons

LE DISCOURS LIBÉRAL CONFRONTÉ AUX ACTES

En 10 ans, le groupe Usinor-Sacilor a connu de profonds bouleversements, un nombre impressionnant d'emplois a été perdu. Depuis deux ans, la sidérurgie mondiale traverse une énième crise et la guerre économique fait une nouvelle fois rage entre les producteurs.

Sur le plan social, aucune entreprise ne peut survivre sans des salariés motivés, bien formés et bien rémunérés, travaillant dans de bonnes conditions...

Ce postulat est au cœur de la démarche FGMM...

La modernisation des outils, des techniques, est illusoire si elle ne s'accompagne pas d'une politique sociale novatrice, audacieuse et ambitieuse...

Trop longtemps... et les événements récents nous le prouvent..., la gestion des emplois a été marquée par le coup par coup. Pour la FGMM, cette politique est archaïque... Il faut lui substituer une logique de défense de l'emploi, passant par une véritable gestion prévisionnelle axée sur la formation, la reconnaissance professionnelle et une organisation du travail intégrant les évolutions technologiques et structurelles.

Ce combat passe par une **défense pied à pied de l'emploi** comme en témoignent les

luttas menées avec les salariés en Lorraine, en Normandie, dans le Centre, le Nord...

Les exigences FGMM au plan industriel consistent à maintenir des parts de marchés en volume et en qualité, à accroître les investissements pour que la sidérurgie reste une industrie indispensable en France et en Europe !

Pour cela, elle demande :

— que le groupe investisse afin d'éliminer les handicaps structurels que connaissent aujourd'hui bon nombre de sociétés,

— que les pouvoirs publics en tant qu'actionnaire principal mettent tout en œuvre pour que le groupe Usinor-Sacilor reste

un des fleurons de l'industrie française,

— que la CECA joue à plein son rôle de régulateur et permette à la sidérurgie française de garder toute sa place en Europe,

— et une politique de l'emploi performante au service du salarié qui est la principale richesse de l'entreprise et de la NATION.



ACTION EUROPÉENNE POUR L'EMPLOI

Le Comité exécutif de la Confédération européenne des syndicats (CES) a décidé d'organiser une journée européenne d'action avec comme objectif central la lutte pour l'emploi. Cette journée d'action aura lieu le 2 avril 1993 et concernera pour la France les trois organisations syndicales affiliées à la CES, la CFDT, la CGT-FO et la CFTC.

Dans chaque pays, ainsi qu'au niveau communautaire, elle sera un moment fort de la mobilisation en direction des organisations patronales européennes.

La FGMM, dans le cadre de sa campagne fédérale pour l'emploi, mettra tout en œuvre pour assurer la réussite de cette journée sur l'ensemble de notre pays.

Edito

► la responsabilité de proposer et de négocier des solutions adaptées à chacun des secteurs d'activités de la métallurgie (automobile, électronique, armement, mines, sidérurgie, etc.) pour alimenter les négociations dans les entreprises et en optimiser les résultats.

Cette idée d'une intervention au-delà du strict périmètre de l'entreprise sur le terrain de l'emploi, rejoint d'ailleurs la réflexion lancée en novembre 91 sur la relation entre le contrat collectif hors entreprise et la cohésion sociale.

L'emploi sera donc le thème central de l'Assemblée Générale des syndicats des mines et de la métallurgie qui se réunira les 22 et 23 avril prochains.

Thème central avec deux temps forts : un temps fort sur la diffusion et l'appropriation de cette démarche collective par l'ensemble de nos équipes pour favoriser la mobilisation. Un deuxième temps fort autour de la durée du travail comme axe revendicatif principal. Il est à noter que les objectifs revendicatifs mis en avant dans les différents secteurs d'activités touchent tous à ce domaine qu'il s'agisse de la durée totale de l'activité, de la durée du travail, de la formation sur le temps de travail. C'est le cas pour l'aéronautique-armement avec un système de veille des compétences et d'évolution des qualifications. C'est le cas pour l'automobile avec le rééquilibrage de la pyramide des âges. C'est le cas pour l'électronique-informatique avec la récupération des horaires clandestins ou encore de la sidérurgie avec l'organisation du travail.



actions

Plans sociaux Renault et Peugeot : une fausse ressemblance

Les deux constructeurs automobiles ont annoncé leurs plans sociaux pour 1993. La surprise ne provient pas de ces annonces, car la situation de l'industrie automobile est malheureusement bien connue, elle réside plutôt dans la ressemblance des deux plans. Mais cette quasi-identité n'est qu'apparente.

Côté ressemblance, les deux plans portent sur des chiffres très voisins tant en ce qui concerne les suppressions de postes, les mutations internes, que les départs en préretraite FNE ou encore les préretraites progressives.

Pourtant, la situation économique des deux entreprises n'est pas la même, et surtout, les effets finaux sur les effectifs sont très différents.

En effet, alors que Renault remporte des succès sur tous les plans, Peugeot traverse une période plus difficile. Dans ces conditions, on ne comprend pas très bien ce qui motive des suppressions d'emplois identiques si ce n'est le fait que Peugeot se fixe un objectif de 12 % de gains de productivité alors que Renault retient plus modestement un chiffre de 7 %.

La grande différence, c'est que Renault embauchera près de 1 000 personnes en un an.

Les accords signés par la CFDT, et notamment celui de Flins (alors que la Direc-

tion de Peugeot a imposé les 4 fois 10 heures à Poissy) sur la troisième équipe ou celui sur l'aménagement du temps de travail à Douai, ainsi qu'une nouvelle organisation dans le réseau commercial, vont générer 700 emplois.

Si l'on ajoute les accords de préretraite progressive avec embauche correspondante, ce sont encore 300 jeunes qui vont être recrutés.

Le bilan, c'est qu'à fin 1993, il y aurait 1 099 personnes de moins chez Renault contre 2 439 de moins chez Peugeot.

Enfin, si une fois de plus, dans l'automobile comme ailleurs, ces plans sociaux ont été négociés entre les directions des entreprises et les pouvoirs publics sans aucune concertation avec

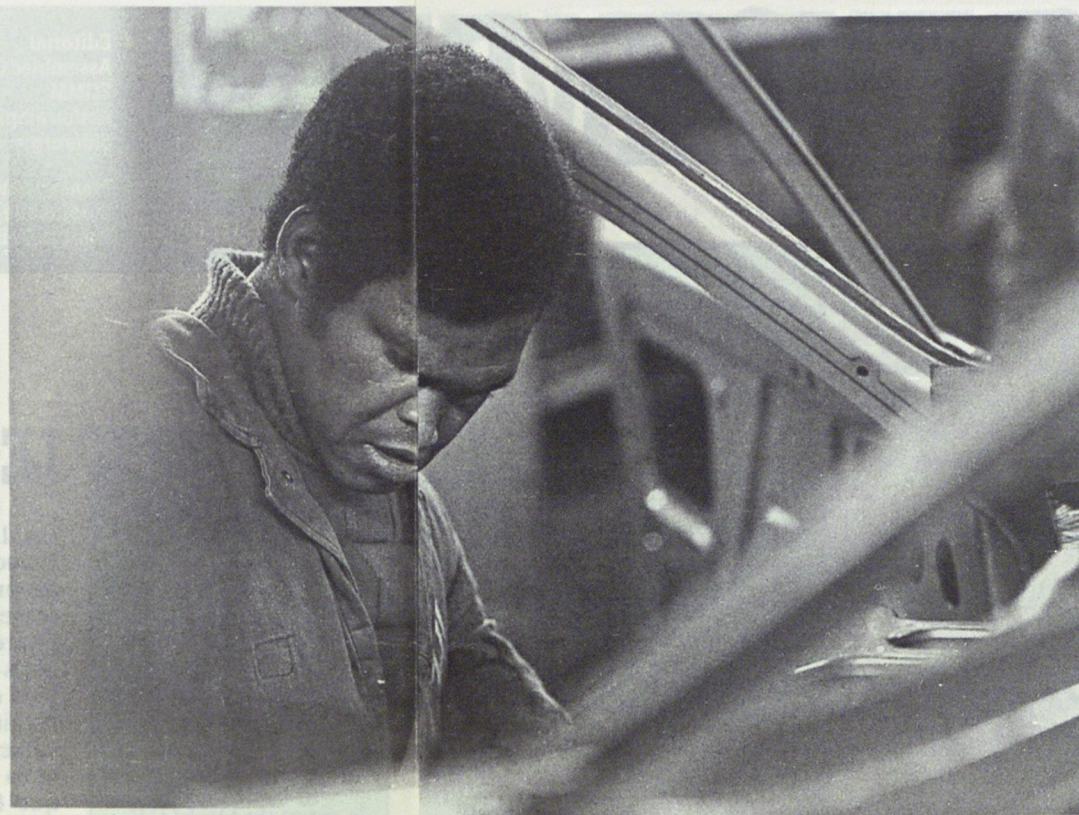
les organisations syndicales et en dehors de tout plan pluriannuel, pour autant, l'action que nous avons engagée pour des départs autour de 55 ans commence à porter ses fruits.

L'embauche des jeunes chez Renault répond partiellement à notre revendication de restaurer un flux d'embauche normal dans cette industrie et de rééquilibrer la pyramide des âges.

Mais il faudra continuer à nous mobiliser pour obtenir une négociation avec l'UIMM qui fixe un cadre à ces mesures sur l'emploi.

	RENAULT		PEUGEOT	
Postes supprimés	3 149		3 578	
Reclassements internes	- 900		- 989	
300 préretraites progressives*	- 150		- 150	
Départs de l'entreprise	2 099	100 %	2 439	100 %
Préretraites FNE	1 200	57 %	1 634	67 %
Reclassements externes	899	43 %	805	33 %

* 300 préretraites progressives à mi-temps permettent de maintenir 150 emplois.



Licenciements de délégués CFDT : Bendix hors-la-loi

Depuis plus d'un an, la CFDT obtient de bons résultats aux élections professionnelles à Bendix France et confirme sa place de première organisation syndicale. Et cela, la direction ne l'accepte pas, en particulier à l'usine de Drancy. Très active dans cet établissement, la CFDT agit seule contre le recours abusif aux contrats à durée déterminée, à l'intérim, au travail le dimanche et contraint la direction au respect des droits des salariés en situation précaire. En même temps que la direction annonce une forte augmentation de la production, elle licencie 7 salariés dont deux délégués CFDT et saisit l'Inspection du travail d'une demande d'autorisation de licenciements pour motifs économiques.

L'inspectrice du travail autorise les deux licenciements

Le syndicat des travailleurs dans la métallurgie de Seine-Saint-Denis adresse un recours hiérarchique au mi-

nistre du Travail contre la décision prise et fait appel à la FGMM.

Le 18 janvier 1993, suite à l'intervention de la FGMM, le ministre prend sa décision après examen approfondi de l'affaire.

Considérant entre autres que :

- l'employeur pour déterminer les salariés en sur-effectif, a fixé unilatéralement les critères de licenciement retenus,
- que de plus certains de ces critères n'ont été ni exposés ni débattus en réunion de CE,
- et qu'il n'apparaît pas qu'une application objective de ces critères conduise à placer les deux militants CFDT sur la liste de ceux dont le poste était supprimé,

le ministre du Travail décide de refuser les deux licenciements

La FGMM, le syndicat Métallurgie 93 et la section syndicale de Bendix Drancy se félicitent de l'annulation de la décision prise par l'Inspection du travail.

Aménagement du temps de travail et « prime d'ingéniosité »

La CFDT vient de signer deux accords pour une durée probatoire de deux ans à l'ONERA (Office National d'Etudes et de Recherches Aéronautiques).

Un temps partiel au volontariat

Le premier met en place trois mesures reposant sur le volontariat des salariés et nécessitant l'accord des autorités hiérarchiques et dont l'objectif est de favoriser une coexistence harmonieuse entre la vie privée et les exigences professionnelles des agents de l'ONERA.

1) Passage du temps plein au temps partiel : la direction générale se réservant de refuser cette transformation si plus de 10 % de l'effectif de l'entreprise travaille déjà à temps partiel. Demandeur de cet accord depuis plus de 10 ans, la CFDT a obtenu le retour automatique à temps plein du personnel passé à temps partiel, condition nécessaire pour effacer les réticences de ceux qui souhaitent travailler à temps partiel.

2) « Congé prime semestrielle » : tout agent ayant une ancienneté d'un an peut demander à convertir tout ou partie de ses deux primes semestrielles en congé, la totalité d'une prime semestrielle correspond à 11 jours de congé. Cette mesure répond à une réelle demande des salariés, environ 500 jours de congé ont été « échangés » dès décembre 1992.

3) « Congé vacances scolaires » : tout agent peut demander à bénéficier, en plus des droits normaux à congés payés, d'autorisations d'absences non rémunérées d'une durée au moins égale à un et au plus égale à vingt jours ouvrés par année civile, pendant les vacances scolaires. Ce congé non rémunéré est considéré comme temps de travail effectif pour le calcul des congés payés annuels, l'ancienneté et les droits qui s'y rattachent.

Une prime d'ingéniosité

Le second met en place un système d'encouragement à la proposition d'idées ingénieuses pouvant conduire à l'attribution d'une prime et concernant l'amélioration des postes et des outils de travail, la sécurité et les conditions de travail, la simplification des tâches, l'amélioration des procédures administratives, la communication interne et externe, les économies de gestion.

L'efficacité et la pérennité de ce dispositif reposent sur la rapidité de décisions à l'égard des auteurs de propositions, l'impartialité de la sélection des idées par le respect de l'anonymat et la transparence des résultats par la présence de représentants du personnel dans la « Commission ingéniosité » et par la communication annuelle aux organisations syndicales de la liste nominative des bénéficiaires.

EMPLOI: LE DEVOIR D'INGÉRENCE

POUR UNE NÉGOCIATION NATIONALE SECTORIELLE

Chaque mois, chaque jour, de nouveaux plans de licenciements...

Chaque mois, chaque jour, un peu plus d'exclusion sociale...

Chaque mois, chaque jour, un constant d'impuissance, d'indifférence, d'accoutumance...

Face à cette situation chaque jour plus insupportable, il y a URGENCE et DEVOIR.

URGENCE

à dépasser les slogans, les déclarations de bonnes intentions.

DEVOIR

d'agir, d'intervenir.

La prise en charge, les solutions apportées aux problèmes d'emploi ne sont pas à la hauteur des problèmes posés.

Pour les employeurs et les organisations patro-

nales, le licenciement reste le seul moyen de répondre aux difficultés du moment, et ils n'envisagent nullement d'autres alternatives.

Quant au gouvernement, il y a bien longtemps qu'il attend...

Imposons une autre démarche pour arrêter le dangereux éclatement social issu de l'énorme augmentation du nombre de chômeurs.

Les causes, les mécanismes qui génèrent cette situation de l'emploi sont identifiables au niveau du secteur d'activité, au niveau de la branche mais leur traitement cantonné au périmètre de l'entreprise limite la portée et les effets des résultats obtenus.

Ils créent inévitablement des inégalités chez les salariés pourtant

confrontés aux mêmes causes, aux mêmes situations.

Il nous faut rompre avec cette logique et obtenir des résultats par secteur, par branche.

UN DEVOIR D'INGÉRENCE

Devoir d'ingérence de l'ensemble des acteurs (employeurs, pouvoirs publics, organisations syndicales, salariés) dans cet engrenage de l'exclusion et de l'accoutumance à l'exclusion.

C'est le sens de la demande d'ouverture d'une négociation nationale sectorielle de la FGMM-CFDT afin d'obtenir des résultats pour l'ensemble des salariés sur la base des revendications publiées dans la dernière Voix des Mines et des Métaux.

Parler de devoir d'ingérence en matière d'emploi, ce n'est pas adopter un slogan à la mode, ni se couler dans l'air du temps pour faire moderne ou humanitaire.

Décider d'un thème de campagne d'action sur l'emploi, c'est choisir des termes qui traduisent le mieux possible l'enjeu de notre action, parce que nous croyons que les mots ont un sens.

D'après le dictionnaire, « le devoir d'ingérence » signifie « l'obligation morale de se mêler de quelque chose sans y avoir été invité ».

Mais au-delà, c'est au nom de la conception que nous avons de notre rôle d'organisation syndicale que nous nous mêlons de l'emploi sans que jamais les employeurs et les pouvoirs publics nous demandent d'intervenir.

Les salariés attendent-ils autre chose du syndicalisme qu'il se saisisse du problème le plus important de cette fin de siècle ?

Les risques d'éclatement social sont tels aujourd'hui qu'ils portent atteinte à l'équilibre démocratique de la société. Il y a bien devoir de s'en mêler. Il y a même urgence.

150 RESPONSABLES A PARIS

Première étape dans la mobilisation de toutes les équipes syndicales de la Fédération, la réunion des délégués syndicaux centraux a eu lieu le 20 janvier à Paris avec cent cinquante participants.

Après que Robert Bonnard, Secrétaire Général de la FGMM, ait présenté notre analyse sur l'emploi et notre stratégie d'action donnant ainsi le coup d'envoi de notre campagne fédérale pour l'emploi, plusieurs responsables d'entreprises et de régions ont tenu à expliquer en quoi nos propositions répondaient à la situation des salariés de leur secteur.

C'est ainsi que les délégués syndicaux centraux de Renault, Peugeot, Usinor-Sacilor, Bull, Thomson, Dassault et Aérospatiale ainsi que le Secrétaire Général de l'Union Fédérale des Mineurs ont exprimé les problèmes auxquels ils sont plus particulièrement confrontés et qui ont justifié l'élaboration de revendications propres à leur secteur d'activité.

Ils ont également manifesté leur accord avec

la démarche de négociation nationale sectorielle.

Pour leur part, les Secrétaires Généraux des Unions Mines Métaux d'Anjou-Vendée, de Loire-Yssingelais - Drôme-Ardèche, de Bourgogne, d'Aquitaine et de la région parisienne, ont insisté sur la gravité des situations d'emploi dans leur région rappelant la nécessité de mesures s'inscrivant dans une dimension territoriale.

Une confrontation très intéressante a donc eu lieu entre des militants qui portent des préoccupations différentes selon qu'ils sont responsables d'entreprises ou de régions.

C'est bien de cette confrontation que naît une politique pour l'emploi qui prend en compte l'ensemble des problèmes auxquels nous devons répondre.

A la suite de la réunion des délégués syndicaux centraux du 20 janvier, notre journée d'action fédérale du 3 février a constitué une étape dans le processus de mobilisation en vue de soutenir notre demande d'ouverture de négociation nationale sectorielle avec l'UIMM.

Cette journée nationale d'action a permis une réelle sensibilisation des salariés des mines, de la métallurgie et du nucléaire à l'aide du matériel mis à la disposition des équipes syndicales par la Fédération. Ce sont des dizaines de milliers d'autocollants qui ont été portés par les adhérents et les salariés manifestant ainsi leur implication dans l'action de la CFDT et leur accord profond avec notre démarche sur l'emploi. Ce sont aussi des délégations dans les chambres patronales, des conférences de presse qui ont eu lieu le 3 février.

Certainement moins spectaculaire et moins médiatique qu'une grande manifestation à Paris, certainement beaucoup plus sui-

vie qu'un appel à la grève, cette première journée d'action a rencontré un bon écho auprès des salariés. Car l'action concrète pour l'emploi n'est ni très spectaculaire, ni très médiatique, mais elle résulte d'une prise de conscience et d'une implication du plus grand nombre possible de salariés pour obtenir des résultats. Des accords comme celui d'IFREMER où des salariés acceptent de renoncer à une partie de leur augmentation de salaire pour permettre l'embauche de jeunes ne sont possibles que si chacun se sent concerné. De même, une négociation avec l'UIMM ne sera possible que si les salariés sont mobilisés. Et les deux sont nécessaires. Nous avançons sur l'emploi par des accords nationaux mais aussi par des accords locaux.

Les deux apporteront des résultats concrets si nous savons convaincre les salariés de la nécessité de « s'en mêler » à leur tour, car ils ont eu aussi le **DEVOIR D'INGÉRENCE**.





NH GEOTECH

Le 24 novembre 1992 s'est tenue à Bruxelles la réunion des représentants des entreprises européennes de NH Géotech, nouvelle société née de la fusion entre Fiat Géotech et Ford New Holland, sous l'égide de la FEM.

Etaient présents des représentants des salariés et syndicats du Royaume-Uni, de Belgique, d'Italie et de France. Il a été convenu d'approfondir la connaissance et les échanges d'informations entre les établissements du groupe par la constitution d'une banque de données commune et de constituer une coordination syndicale européenne permettant une meilleure défense des intérêts de tous les salariés du groupe, avec comme objectif la mise en place d'un comité européen.

ALFA-LAVAL

Une rencontre a été organisée du 28 au 30 novembre 1992 à Jorlunde au Danemark, sous l'égide de la FEM et regroupant des représentants des salariés d'Espagne, de Suède, du Danemark, d'Allemagne, de Suisse, de Finlande, des Pays-Bas, d'Italie et de France, en vue de la mise en place d'un Comité de Groupe Européen de 20 à 25 personnes qui se réunirait une fois l'an, avec si besoin, des réunions extraordinaires. De plus, il a été décidé de créer un groupe de travail d'environ 10 personnes pour centraliser, compiler, traduire et ventiler les informations en provenance du groupe. Il est prévu d'intégrer le groupe TETRA dans ce Comité de Groupe Européen et d'organiser une conférence européenne TETRA-LAVAL pour fin 1993.

PECHINEY

Le 17 décembre 1992, les organisations syndicales CFDT, CGC, FO, CFTC, ont signé un protocole d'accord qui définit le fonctionnement et les objectifs de l'instance européenne Pechiney, suite à des négociations engagées à la demande de l'ensemble des représentants de l'instance ainsi que des fédérations européennes (FEM et FESCID chimie) et des différentes fédérations françaises affiliées à la CES. Si un certain nombre d'avancées positives a été obtenu, la CFDT regrette le retard pris dans l'élaboration de cet accord, ce qui a permis à Pechiney de ne pas tenir compte de la dimension européenne dans le plan social du groupe.

COMITÉ DE GROUPE ALCATEL ALSTHOM

Pierre Chanson, militant CFDT, a été élu secrétaire du Comité de Groupe par 15 voix contre 14 au candidat de la CGT.

COMITÉ CENTRAL D'ENTREPRISE DE RVI

Philippe Thiollier, militant CFDT, vient d'être élu secrétaire du CCE de Renault Véhicules Industriels à la suite de la perte de la majorité par la CGT.

ÉLECTIONS CAISSE RETRAITE GARAGES: DES RÉSULTATS ENCOURAGEANTS

Les élections de la Caisse de retraite de la convention collective du commerce et de la réparation automobile et du contrôle technique automobile concernaient près de 460 000 inscrits. Actifs, chômeurs, invalides et retraités relevant de cette caisse ont donc eu la possibilité de voter avant le 15 décembre 1992.

L'enjeu était important car c'était décider de la représentativité des organisations syndicales et donc des représentants des salariés à l'intérieur de la caisse de retraite mais plus largement dans la branche.

Malheureusement, peu d'expressions car seulement un quart des inscrits s'est prononcé. Les actifs à 20 % et les retraités à 52 %.

La CFDT perd globalement 1,67 point, avec chez les actifs, une chute de 3 points et une stabilité

chez les retraités. Elle totalise chez les actifs 23,32 % et chez les retraités 18,11 % des suffrages exprimés.

Une baisse est enregistrée dans 13 UMM dont 6 UMM où la CGT n'était pas présente en 1988. Cependant, il est encourageant de constater une progression dans 11 UMM.

Les progressions les plus importantes sont :

- Loire - Haute-Loire : + 14 points,
- Basse-Normandie : + 6 points,
- Loire-Atlantique : + 4 points,
- Ile-de-France : + 3 points.

A noter aussi que l'Anjou-Vendée reste à un niveau élevé : 42 %, ainsi que la Bretagne. Ces évolutions s'expliquent par le travail fait dans ces UMM et par la présence des militants de la branche dans ces régions.

Une similitude est à noter entre les résultats prud-hommes et IRSACM : la CFDT enregistre les mêmes progressions.

Si dans le vote des retraités, le capital de fin de carrière — un résultat de l'action CFDT — a été bien compris par cette catégorie, il n'en est pas de même chez les actifs où la prime d'ancienneté, devenue prime formation-qualification le 1^{er} juillet 1992, est aujourd'hui mal perçue par les salariés car non respectées à ce jour par les employeurs.

Loin de décourager les militants de la branche garages, ces résultats démontrent qu'il faut encore plus intensifier notre travail syndical en direction de ces 460 000 salariés et de s'appuyer le plus possible sur les résultats obtenus au niveau de la convention collective.

RÉSULTATS ELECTIONS IRSACM FRANCE ENTIÈRE

Secteurs	RÉSULTATS 1992							
	Inscrits	Votants	Exprimés	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO
Secteur 1 Total des voix Progression 92/88	94 847	19 725	19 725 20,80 %	3 462 2,31 %	0 - 6,46 %	5 930 6,82 %	4 207 0,31 %	6 126 - 3,25 %
Secteur 2 Total des voix Progression 92/88	46 151	12 455	12 455 26,99 %	1 943 0,10 %	1 520 0,16 %	2 274 4,94 %	2 971 0,87 %	3 747 - 6,13 %
Secteur 3 Total des voix Progression 92/88	48 793	12 621	12 621 25,87 %	3 522 1,23 %	1 602 5,26 %	1 744 - 0,37 %	2 308 0,49 %	3 445 - 6,60 %
Secteur 4 Total des voix Progression 92/88	33 519	9 086	9 086 27,11 %	2 633 2,20 %	0 0,00 %	1 909 7,34 %	1 733 - 2,36 %	2 811 - 7,18 %
Secteur 5 Total des voix Progression 92/88	44 525	11 419	11 419 25,65 %	2 249 2,27 %	689 - 1,63 %	2 211 7,00 %	2 609 1,02 %	3 661 - 8,66 %
Secteur 6 Total des voix Progression 92/88	48 793	11 942	11 942 24,47 %	2 103 - 13,93 %	1 249 10,46 %	2 307 - 3,39 %	2 473 20,71 %	3 810 - 13,85 %
Secteur 7 Total des voix Progression 92/88	36 587	8 122	8 122 22,20 %	2 129 2,70 %	0 0,00 %	1 794 3,02 %	1 530 - 0,74 %	2 669 - 4,98 %
Secteur 8 Total des voix Progression 92/88	35 278	9 424	9 424 26,71 %	1 955 - 8,11 %	931 1,05 %	1 627 - 0,04 %	2 008 21,31 %	2 903 - 14,21 %
Secteur 9 Total des voix Progression 92/88	37 813	9 516	9 516 25,17 %	1 900 - 9,30 %	0 0,00 %	2 407 2,50 %	1 679 17,64 %	3 530 - 10,85 %
Total des voix Progression 92/88	426 306	106 890*	104 310 24,47 %	21 896 - 1,67 %	5 991 0,40 %	22 203 3,45 %	21 518 + 5,45 %	32 702 - 7,68 %

* Le vote par codes barres explique votants = exprimés pour tous les secteurs, les nuls et les blancs (2580) ne sont pris en compte que sur le total général des votants.



Photo: AVRIL

EX-YOUGOSLAVIE : ASSEZ !!!

UNE LUEUR D'ESPOIR QUI MALHEUREUSEMENT VACILLE

Même si on peut louer la persévérance de ceux qui, à juste titre, essaient de trouver une solution négociée, il y a des limites à l'insoutenable face au véritable génocide programmé par l'armée serbe sur ordre de son parlement.

L'horrible objectif défini par le Président Milosevic, les méthodes de « purification » ethnique sont intolérables et indignes d'un pays civilisé.

Nous vivons bien là des actes qui relèvent de crimes contre l'humanité que nous pensions révolus.

Il semble qu'aujourd'hui, une lueur d'espoir pour la PAIX apparaisse.

Espérons qu'en aucun cas, ce processus ne soit remis en cause.

Plus que jamais, la pression pour une véritable PAIX IMMEDIATE doit être maintenue.

La menace d'un devoir d'ingérence devrait être mise à exécution dans le cas contraire.

Lorsque les DROITS les plus élémentaires sont bafoués, lorsque la DEMOCRATIE est en péril par un Etat qui se dit de DROIT, ce sont toutes les véritables DEMOCRATIES qui sont insultées.

Le cynisme de cette guerre atteint son paroxysme.

Ne pas agir pour la PAIX immédiate et sans conditions serait une lâcheté collective et internationale.

Nous sommes confrontés à une situation où l'intoléra-

ble est repoussé à l'extrême limite d'un suicide de l'humanité.

Qu'en 1993, des logiques, des pratiques dignes du nazisme rendent la communauté internationale impuissante est effarant.

Cela promet des réveils douloureux et crée un précédent extrêmement dangereux.

Lorsque la VIE est en PÉRIL, la vie de tout un peuple, la non-assistance à un peuple en péril, que l'on vise à exterminer est condamnable et révèle les limites et les abus perpétrés, y compris par un Etat en utilisant à des fins ignobles des valeurs

comme l'autodétermination des peuples, la tolérance et la démocratie. C'est pour cela que la CFDT a organisé une manifestation contre la politique d'épuration ethnique avec d'autres organisations le 23 janvier à Paris.

Nous ne pourrions pas dire que nous ne savions pas.

Contre la guerre de conquête et de purification ethnique menée par le régime de Belgrade en Bosnie, en Croatie, en Vojvodine, au Sandjak et au Kosovo.

Pour la mise hors d'état de nuire du régime du Président Milosevic, responsable de crime contre l'humanité et inventeur de la pratique planifiée et systématique du viol.

Pour que les Etats européens, et notamment la

France, tirent les enseignements de leur politique de laissez-faire et engagent une action à la hauteur des enjeux.

Pour l'accueil des réfugiés et le respect de leur droit de retour dans leur pays.

Pour un soutien à tous ceux qui se battent pour la démocratie et le respect des droits de l'homme dans toutes les républiques de l'ex-Yougoslavie, et notamment aux démocrates de Serbie.

Pour que soit respecté le libre choix des peuples de l'ex-Yougoslavie, dans le cadre des frontières internationalement reconnues.

Pour que soit mis fin à la politique d'apartheid au Kosovo et pour que soit reconnue, sans plus tarder, la Macédoine.

CONGRÈS DES MÉTALLOS BELGES

A la fin de l'année 1992 viennent de se tenir les congrès des deux Fédérations de la Métallurgie les plus importantes de ce pays : CCMB et CMB.

Ces deux Fédérations sont adhérentes comme nous à la FEM (Fédération Européenne de la Métallurgie) et à la FIOM (Fédération Internationale des Organisations de la Métallurgie).

Lors de ces congrès, la FGMM-CFDT était représentée par Georges Braud, Secrétaire Trésorier National.

● Les 5, 6 et 7 novembre 1992 à Coq-sur-Mer se tenait le congrès de la Centrale Chrétienne des Métallurgistes de Belgique (CCMB). Cette organisation de la métallurgie fait partie de la Confédération Syndicale Chrétienne Belge (CSC).

● Les 18 et 19 décembre 1992 à Bruxelles se tenait le congrès de la Centrale des Métallurgistes de Belgique (CMB) qui fait, elle, partie de la Confédération FGVB.

Deux organisations principales en Belgique aux niveaux interprofessionnel et professionnel, donc deux approches différentes (nous connaissons cela en France avec encore plus de diversité syndicale), néanmoins des convergences et actions communes.

Comme chacun(e) le sait, en Belgique, le taux de syndicalisation est élevé et les syndicats gèrent directement différents fonds sociaux en direction des salariés.

Dans ces pays, des élections sociales nationales ont lieu à intervalles réguliers et ont de multiples répercussions (représentation dans les organismes), la dernière élection a eu lieu en 1991 et elle a donné les résultats suivants :

	National- ement	Bru- xelles	Wal- lonie	Flan- dres
	%	%	%	%
FGTB	41,89	43,90	54,83	35,95
CSC	49,70	44,54	41,07	55,12
CGSLB	8,40	11,56	4,11	8,84

Les axes des travaux de ces deux congrès ont été centrés essentiellement comme en France et dans l'Europe sur les problèmes d'emploi qui se posent avec acuité et les réponses à y apporter.

Ces travaux se sont déroulés pour chacun des congrès dans une bonne ambiance avec une importante participation des délégués et au total des travaux de qualité. A signaler pour la CMB que leur congrès fut l'occasion d'élire un nouveau secrétaire général.

RÉSULTATS D'ÉLECTIONS

■ UMM BOURGOGNE

Freudenberg Macon :
élections DP 1992

Seule organisation syndicale à présenter des listes dans les deux collèges, la CFDT progresse de 10 points et obtient 3 élus dans le premier et 1 dans le second collège.

Alusuisse Saint-Florentin :
élections DP 1992

Avec 257 voix tous collèges confondus, pour 561 inscrits et 334 exprimés, la CFDT recueille plus de 77 % des suffrages exprimés et gagne 37 voix et 2 sièges supplémentaires en supplantant par rapport à 1991.

■ UMM CHAMPAGNE-ARDENNE

Forges de Bologne :
élections DP 1992

Après une progression de + 5,7 points en 1991, la CFDT améliore encore son score en 1992 de plus de 3 points et devient majoritaire avec 51,1 % des suffrages exprimés et 4 élus sur 7 au premier collège.

■ UMM LORRAINE

SAFE Hagondange :
élections DP 1992

La CFDT conserve sa place de première organisation syndicale pour la deuxième année consécutive en améliorant encore ses résultats de 2,7 points et en obtenant 56,10 % des suffrages exprimés tous collèges confondus.

■ UMM LOIRE-ATLANTIQUE

Chantiers de l'Atlantique
Saint-Nazaire : élections DP 1992

Malgré la perte d'un siège due à la réduction d'effectifs, la CFDT avec 42,47 % des voix tous collèges confondus reste première organisation syndicale de cette entreprise de 4 338 salariés.

■ UMM PICARDIE

Sollac Montataire :
élections DP 1992

Avec 202 voix et 40,73 % au premier collège et 339 et 55,76 % au deuxième, la CFDT frôle la majorité absolue avec 49 % des voix tous collèges confondus en progression d'un point par rapport à 1991.

■ UMM RHONE-ISÈRE

RVI DER Saint-Priest :
élections DP 1992

Avec 327 suffrages exprimés sur 702 pour 1 125 inscrits, la CFDT, tous collèges confondus, totalise 48,66 % des voix et obtient 5 sièges. En 1991, elle n'avait pas présenté de liste pour protester contre le comportement de la direction vis-à-vis des militants élus.

■ UPSM

SOCHATA Saint-Quentin :
élections DP et CE 1992

Avec une progression de plus de 2,5 points en CE et d'un demi-point en DP, la CFDT atteint respectivement 27,1 % des voix en CE et 35,7 % en DP. Sa progression se réalise aux dépens de la CGT qui perd 10 points en DP et presque 3 en CE.

pratiques

MINIS GARANTIS INGÉNIEURS ET CADRES POUR 1993

La négociation du barème minima de la Convention Collective Nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie s'est déroulée le 15 décembre 1992 et a conduit à un relèvement des minimas de 2,92 %.

La CFDT, s'appuyant sur l'évolution et le niveau du plafond de la Sécurité Sociale en 1993 (+ 4,1 %) et sur sa volonté de réduction des écarts entre les salaires minis et les réels (rattrapage de + 0,4 %), a demandé 4,5 %.

La CGC, soutenue par la CFTC et FO, ne demandait que 4,1 %, la CGT, fidèle à ses habitudes, réclamait une augmentation de plus de 50 %.

L'UIMM faisait une proposition ferme de + 2,6 % sans discussion possible.

Après une suspension de séance et plusieurs débats, la négociation s'est soldée par un accord à + 2,92 %.

Barème des appointements minima garantis pour 1993

Position I

Années de début :

21 ans 84 480 F

22 ans 95 744 F

23 ans

et au-delà . . . 107 008 F

Position II

Position de début . . . 140 800 F

Après 3 ans en position II dans l'entreprise . . . 152 064 F

Après une nouvelle période de 3 ans . . . 160 512 F

Après une nouvelle période de 3 ans . . . 168 960 F

Après une nouvelle période de 3 ans . . . 176 000 F

Après une nouvelle période de 3 ans . . . 183 040 F

Après une nouvelle période de 3 ans . . . 190 080 F

Position III

Position repère III A 190 080 F

Position repère III B 253 440 F

Position repère III C 337 920 F

HOOVER : INACCEPTABLE

La FGMM apporte son soutien total à l'action des salariés de l'établissement Hoover de Longvic Dijon et condamne avec la plus grande fermeté l'attitude de la direction du groupe Maytac qui joue les salariés d'un pays contre ceux d'un autre, guidée par des aspects purement mercantiles au moyen d'un chantage ignoble.

Elle considère que faire le pari de la baisse de la couverture sociale pour consolider l'emploi conduit à une impasse dangereuse pour l'ensemble des travailleurs européens.

Elle a saisi dès le 9 octobre 1992 les syndicats britanniques pour tenter d'échanger nos informations respectives quant à la menace pesant sur l'avenir d'un des sites européens d'Hoover.

L'absence de réponse l'a conduit à saisir la Fédération Européenne de la Métallurgie dès le 29 janvier et une rencontre avec nos homologues britanniques a eu lieu le 4 février à Bruxelles.

Pour la FGMM, la mise en place de structures d'information, de consultation au niveau européen habilités à se saisir de tels problèmes devient une nécessité.

