

bulletin

du militant

no 343 - DÉC.-JANV. 1991

ISSN 0395 4323

FÉDÉRATION
GÉNÉRALE
DES MINES ET
DE LA MÉTALLURGIE

FGMM-CFDT
47/49, av. Simon-Bolivar
75950 Paris Cedex 19
Tél. (1) 42 02 42 40

PRIME D'ANCIENNETÉ LES RÉSULTATS DU DÉBAT

Au mois d'avril dernier, le Bureau Fédéral décidait du lancement et des modalités d'un débat sur l'avenir de la prime d'ancienneté. Ce débat prévu par la Résolution Générale du Congrès de Bierville en juin 1988 s'est donc conclu à la fin du mois de novembre.

Compte tenu du fait que les accords nationaux (mensualisation, classification, R.M.H.) prévoient que les rémunérations minimales hiérarchiques servent à la fois de salaires minis territoriaux et de référence au calcul de la prime d'ancienneté, le Bureau Fédéral avait soumis deux objectifs revendicatifs au débat des syndicats.

- 1) Disposer d'une définition nationale de minis garantis territoriaux mensuels et annuels sur la base de celle des R.M.H. en rétablissant une hiérarchie salariale déterminée par le coefficient.
- 2) Faire reconnaître l'ancienneté comme un des éléments de l'évolution de carrière se concrétisant obligatoirement par une progression dans la grille de classifications.

Débat courageux et audacieux d'une part, parce que ce débat avait déjà suscité de vives réactions il y a quelque temps. Débat courageux et audacieux d'autre part parce que dans le même temps, l'U.I.M.M. acceptait sous condition de négocier sur les bas et moyens salaires.

Et quelle condition !

Rien de moins que la modification de la prime d'ancienneté pour pouvoir envisager une évolution sensible des minis territoriaux.

Tout d'abord, qui eut cru que l'injonction gouvernementale sur le relèvement des salaires minis s'adresserait au patronat de la métallurgie.

Eh bien oui, plus de 30 % des 83 conventions collectives territoriales ont actuellement des minis largement en dessous du S.M.I.C. Seules celles qui, en dehors des dispositions nationales, ont mis en place une grille de rémunérations indépendantes des R.M.H. disposent de minis au niveau du S.M.I.C. et plus proches des réels.

Ensuite, après avoir été l'instigateur de salaires minis 30 à 40 % au-dessous du S.M.I.C. pour le bas de la grille afin de limiter l'incidence de la prime d'ancienneté sur les réels, l'U.I.M.M. ne trouve rien de mieux que d'en rajouter en posant le préalable de la transformation de la prime d'ancienneté. C'est donc dans ce contexte que s'est déroulé notre débat.

Et ce contexte n'est pas étranger à sa conclusion. En effet, la pratique unilatérale du gel ou de la faible évolution de la valeur du point des rémunérations annuelles hiérarchiques depuis plusieurs années, outre qu'elle constitue une entorse aux contrats existants, a jeté la suspicion sur les intentions réelles du patronat vis-à-vis de la prime d'ancienneté. Le préalable du sort de cette prime avant même d'entamer la négociation sur les bas et moyens salaires confirme cette suspicion notamment en matière de volonté d'individualisation totale des salaires et discrédite d'entrée de jeu les solutions alternatives proposées par l'U.I.M.M. (retraites, jours de congés, formation).

A l'issue du débat, la F.G.M.M. revendique donc une revalorisation significative des bas salaires par la mise en place d'une grille de salaires en deux éléments sortant obligatoirement le premier coefficient du S.M.I.C. Elle préconise que cette grille de salaires soit distincte de celle des rémunérations minimales hiérarchiques mais identique dans sa définition.

La F.G.M.M. revendique dans le même temps une revalorisation annuelle garantie de la valeur du point servant au calcul de la prime d'ancienneté.

Tout le monde est conscient que le statu quo adopté sur la prime d'ancienneté n'est pas synonyme du « Touche pas à ma prime d'ancienneté » au moins pour ceux pour qui elle est calculée sur les R.M.H. Dans l'état actuel des choses, notre revendication de la traduction dans la grille de classification de l'acquisition de compétences par le biais de l'ancienneté reste posée.

CLASSIFICATIONS : NOTRE PLATE-FORME CONCRÉTISÉE

■ DANS LA SIDÉRURGIE

La FGMM-CFDT vient de se prononcer pour la signature de l'Accord sur la Conduite de l'Activité Professionnelle dans les Entreprises de la Sidérurgie (A. CAP 2000). Les négociations qui viennent d'aboutir sont la conséquence de deux ans de concertation et de réflexion sur le sujet. Nous avons eu l'occasion de parler de ces négociations dans le dossier du Bulletin du Militant n° 338 de juin 1990. Déjà à cette époque tout incitait à croire que l'issue des négociations était proche et que le contenu de l'accord allait faire date dans l'histoire de la sidérurgie mais plus largement dans celle de la métallurgie comme dans l'ensemble des branches industrielles. Les améliorations apportées depuis dans le cadre de la poursuite des négociations confortent encore la thèse que le texte proposé est une nouvelle étape dans l'approche des classifications dans sa démarche comme dans son contenu. Par la logique de compétence qu'il soutient, l'accord se place tout à fait dans l'esprit de la politique de la Fédération en matière de formation, qualification et classification. À ce titre, il doit servir d'exemple pour et dans les entreprises de la métallurgie. La sidérurgie sera à ce niveau, un lieu d'expérimentation d'une nouvelle démarche, d'une logique dynamique où chacun des partenaires aura son rôle dans la mise en œuvre. Nous nous devons de prendre les moyens de sa réussite afin de ne pas prêter le flanc au conservatisme patronal en la matière, principalement de l'UIMM qui derrière un discours encourageant, ne prend pas les moyens de passer aux actes. Sans vouloir reprendre ici une analyse précise de l'accord (voir le dossier B.M. déjà cité), il est toutefois utile d'en donner les principes généraux.

Ainsi, il est dit en préambule de l'accord que la performance d'une entreprise sidérurgique

passera de manière croissante par la compétence de ses salariés. Cela implique en conséquence une formation qualifiante et une organisation valorisante. Le texte précise ces points. Les trois objectifs poursuivis par l'accord sont annoncés :

- promouvoir une politique de qualification qui reconnaisse les compétences individuelles,
- définir les conditions du déroulement des carrières,
- mettre en place un dispositif permettant à chaque salarié de se positionner à tout moment dans sa carrière professionnelle.

UN ACCORD D'UNE ÈRE NOUVELLE

Au niveau du titre I, ce dernier précise que l'accord national de 1975 demeure la référence mais qu'une adaptation des procédures d'application est cependant nécessaire. Ce n'est ni plus ni moins que ce que revendique la FGMM sur le sujet.

Le titre II aborde et construit l'ensemble de la démarche et de ce fait le reste du contenu de l'accord à travers la définition de la « **logique compétence** » qui consiste en la définition d'un déroulement de carrière pour chacun des salariés prenant en compte et, l'évolution des compétences par la définition et la reconnaissance de la formation comme de l'expérience professionnelle, et l'évolution organisationnelle de l'entreprise. De même, une nouvelle conception de la fonction encadrement est proposée.

Pour le reste, les titres III, IV et V concrétisent l'application de cette logique compétence en abordant notamment le principe de l'évaluation des compétences, la place de l'entretien professionnel, et la définition de la conduite de l'activité professionnelle dans l'approche « **classification-carrière-rémunération** ». Comme point fort, il y est affirmé que le niveau I de la grille

(140, 145, 155) est un niveau de passage. De même sont définis un parcours de carrière de référence recouvrant deux niveaux de la grille de classification et un parcours minimum de carrière couvert sur la base de 1,5 point de classification en moyenne par an. Une conception adaptée des seuils d'accueil est mise en œuvre prenant en compte la logique d'une reconstitution de carrière dans le cas d'une évolution dans les filières et reconnaissant au-delà de la notion de diplôme, celle de niveaux de formation reconnus. Le texte aborde également les parcours de carrières singuliers qui traitent notamment du problème de la carrière des militants syndicaux en affirmant : « **l'exercice d'un mandat syndical, ... est un élément valorisant pour le déroulement d'une carrière professionnelle** » et mettant en œuvre une approche qui permet à chacun des intéressés d'être concerné par une évolution de carrière et de ne plus être considéré comme des exclus de l'entreprise et de ses salariés ».

Le titre VI aborde, et ce n'est pas la moindre des choses, les conditions de recours des salariés, d'application et de mise en œuvre de l'accord avec la place et le rôle des partenaires sociaux. Aussi, dans le cadre des moyens, une formation est envisagée pour une meilleure appréhension de l'accord à tous les acteurs de la mise en œuvre qui en seront demandeurs. Cet accord s'inscrit bien dans une Gestion Prévisionnelle de l'Emploi (G.P.E.) démarche d'anticipation et d'avenir contenue dans l'accord cadre « **Convention sur l'emploi** » du GESIM et « **l'accord collectif sur l'emploi** » d'Usinor-Sacilor.

■ AUX CHANTIERS DE L'ATLANTIQUE

La CFDT (majoritaire) et l'ensemble des organisations syndicales présentes (CGT, FO, CGC) ont signé un accord sur les classifications avec la Direction des Chantiers de l'Atlantique (GEC-Alstom). Ce dernier est le résultat acquis après dix séances de négociations. La CFDT y a tenu une place prépondérante en organisant tout au long des négociations le débat avec ses militants, ses adhérents et l'ensemble des salariés de l'entreprise.

C'est ainsi que la décision de signature de la CFDT a été prise avec l'aval de 90 % de ses adhérents et de 80 % des salariés consultés pour donner leur avis sur le texte de l'accord. Les négociations sur les classifications se sont avérées nécessaires du fait du blocage engendré par l'accord de 1975 en vigueur jusqu'à ce jour, du manque de dialogue social sur le sujet et du constat de carence révélé au grand jour à l'occasion des conflits de 1988 et 1989. Dans le cadre des négociations, la CFDT s'était défini les objectifs suivants :

- application des avenants de 1980 et 1983 à l'accord national de la métallurgie (ouverture des groupes professionnels aux K 270-285),
- application de l'accord national de la métallurgie du 4.1.1990,
- maintien des seuils d'accueil et des automatismes de l'accord d'entreprise de 1975,
- suppression des coefficients dits de polyvalence,
- reconnaissance de l'expérience professionnelle et de la formation,
- respect de l'égalité professionnelle,
- mise en place d'un seuil d'alerte, celui-ci devant se déclencher à partir de 5 ans dans le même coefficient,
- mise en place d'une commission paritaire qui se réunirait une fois par an,
- attribution des galons en points promotionnels,
- déblocage de la situation.

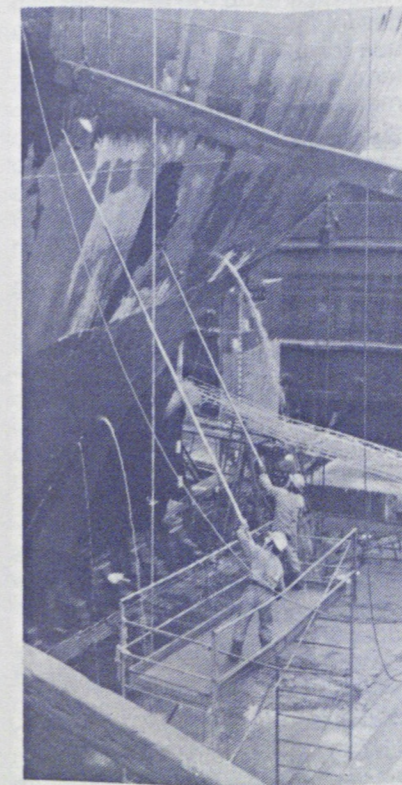
LE CONTENU DE L'ACCORD

— Cet accord assouplit et simplifie la grille précédente. Ainsi, pour les ouvriers, les groupes de professions ou emplois sont ramenés de neuf à deux, et pour les « techniciens, dessinateurs et administratifs », de trente-huit à trois. Les groupes de fonctions de l'encadrement passent de huit à trois.

— L'accord tient compte des évolutions actuelles et prévisibles des différents métiers et fonctions dans l'entreprise.

— Une dynamique est créée dans la politique d'évolution de carrière au travers la prise en compte de l'expérience professionnelle et de la formation.

— Toujours dans ce sens, il est institué le principe d'un entretien annuel avec tous les 5 ans, un examen individuel portant plus particulièrement sur l'évolution de carrière dont l'objectif principal est d'éviter les situations de blocage telles que celles connues à ce jour.



— L'accord se traduit encore par un allongement des grilles de classifications et la définition de passerelles au sein de celles-ci. De plus, il permet le déblocage de certains coefficients entraînant dès 1991 la promotion de 850 ouvriers et de 300 EDTA.

— Par ailleurs, l'accord retient le principe d'un examen annuel de son application avec les organisations syndicales, fixé en septembre de chaque année.

L'ensemble de ces éléments a été considéré comme positif par la CFDT. Toutefois des insuffisances subsistent, notamment :

- le non-engagement de la direction sur les promotions après 1991,
- le gain minimum ainsi que l'attribution des galons en points promotionnels,
- l'insuffisance de la prise en compte de la formation, notamment dans le plan exceptionnel de certains groupes d'emplois,
- le maintien pour encore 5 ans du coefficient dit de polyvalence,
- la non-prise en compte de la spécificité de certaines catégories professionnelles telles la restauration, les infirmières, les marins, etc.

Pour la CFDT, l'accord signé n'est donc qu'une étape qui acte le renouveau du dialogue social depuis 1990 dans l'entreprise. Mais ce dialogue doit se poursuivre notamment au travers de la mise en œuvre de cet accord qui, pour vivre, se doit d'être évolutif. La CFDT y sera très attentive. La commission de suivi, au-delà d'exercer un contrôle sur le respect de l'application des textes, doit y contribuer.

Une démarche et une action soutenues par les salariés des chantiers. Car aux dernières élections de délégués du personnel en décembre, la CFDT progresse de 6,27 % (CGT : -2,48 %, FO : -1,66 %, CGC : -2,12 %) et passe à 47 % des voix. À souligner également une progression dans les exprimés (+ 10 %).

CONGÉ DE CONVERSION NAVALE : C'EST BIEN DEUX ANS

On se souvient que, suite aux difficultés spécifiques de la construction et de la réparation navales, la FGMM a signé l'accord national du 13 novembre 1984 prévoyant des congés de conversion d'une durée de 2 ans. Cet accord devant arriver à terme le 31 décembre 1986, un avenant en date du 29 juillet 1986, a prorogé ses effets jusqu'au 31 juillet 1988.

La Direction des Chantiers et Ateliers de la Perrière à Lorient ayant envisagé

des licenciements, a signé le 11 décembre 1987, une convention de conversion de 12 mois pour 10 salariés, ce qu'a contesté la section syndicale CFDT qui entendait faire appliquer l'accord national et donc bénéficier des congés de conversion de 2 ans.

Devant le refus de la Direction, l'affaire a été portée le 20 mars 89 devant le conseil des prud'hommes de Lorient qui a rendu son jugement le 25 septembre dernier et donne raison à la CFDT.

Dans de nombreux attendus, on relève en particulier « qu'il résulte des différents articles et de leur corrélation que l'accord du 13 novembre 1984 et son avenant du 29 juillet 1986 signé sur le plan national prévoient indiscutablement que le congé de conversion doit être de deux années, à charge pour les cellules de formation et pour l'employeur

d'y mettre fin le plus rapidement et utilement possible ». Et plus loin, il est dit que les intéressés « sont légitimement fondés à prétendre au versement d'un complément d'indemnisation ».

En conséquence, le conseil des prud'hommes de Lorient a ordonné le paiement de sommes comprises entre 32 886,39 F et 87 908,10 F à 6 salariés par les Chantiers et Ateliers de la Perrière et l'administration judiciaire (l'entreprise étant en redressement judiciaire). Il a également déclaré le jugement opposable à l'ASSEDIC de Bretagne gestionnaire de l'AGS (assurance garantie des salaires).

Ce jugement vient conforter les responsables de la section syndicale qui ont fait preuve dans ce dossier d'une farouche détermination.

BULL : PERMISSION DE MINUIT

L'accord de travail de nuit chez Bull à Angers a fait couler beaucoup d'encre : articles dans tous les journaux, la CFTC a retiré sa signature et même un ancien ministre a réclamé une enquête. Rien de moins... Mais pourquoi donc un tel tollé ? Certains disent que c'est une première dans l'industrie, c'est une brèche dans le code du travail, un recul important.

Arrêtons de divaguer... Ce n'est pas une première, une quarantaine d'accords ont été signés depuis 1986 dans la métallurgie, 33 ont recueillis la signature de la CFDT. Beaucoup de silence autour de ces accords, la dernière preuve est pour celui signé par FO et la CSL chez Talbot. L'accord 4 fois 10 heures comporte du travail de nuit pour les femmes. 180 femmes sont concernées, elles commenceront à 16 h 29 et finiront à 2 h 42 du matin, pour un horaire moyen de 38 h 50. Alors M^{me} Roudy, un peu de calme !...

Le travail de nuit est, bien sûr, néfaste pour les salariés qu'ils soient hommes ou femmes, et l'objectif de la CFDT dans

tout projet est de faire des contre-propositions pour limiter au maximum le travail de nuit.

C'est dans ce sens que la CFDT Bull a engagé son action et abouti à la signature de cet accord. Constatant également que l'évolution de l'emploi dans le secteur des circuits imprimés où le travail de nuit a été introduit en 1984, en maintenant l'interdiction du travail de nuit des femmes, a démontré que l'on a remplacé des emplois féminins par des emplois masculins.

De plus, les postes concernés sont des postes qualifiés, il est donc important que ces postes restent ouverts aux femmes, d'autant plus que de nombreuses ouvrières ont suivi et suivent une formation qualifiante correspondant à ces emplois.

Dès septembre 90, la Direction Bull avait annoncé la couleur : pour assurer la fabrication des cartes électroniques destinées aux micro-ordinateurs Zénith, il fallait faire tourner la chaîne 120 heures par semaine. Donc, instauration d'une équipe de nuit pour 100 salariés dont 60 femmes. Blocage de toutes les organisations, y compris la CFDT qui réserve son avis.

La CFDT, première organisation, se veut d'être à l'initiative et fait des contre-propositions.

Le CE commande une étude à l'Agence Nationale des Conditions de Travail et s'entoure de l'avis d'un cabinet spécialisé.

L'expert conclut à la possibilité de fabriquer les 450 cartes quotidiennes sur 90 heures par semaine.

Le personnel concerné et les adhérents CFDT sont consultés sur les contre-propositions avancées par la section. L'avis des femmes est sans appel. Plutôt travailler deux heures la nuit que le samedi matin.

C'est ainsi que la négociation bien menée par la CFDT a abouti :

- mise en place de 3 équipes mixtes de 5 h 45 à minuit, soit 18 h 15 d'utilisation des machines,
- pour chaque équipe l'horaire passe à 33 heures payées 38 h 50 avec une prime pour le travail posté qui double, elle passe à 1 433 F.

Au bout du compte, une ouvrière qui gagnait 7 500 F nets voit son salaire mensuel avoisiner les 8 500 F en travaillant 5 h 30 de moins, et une semaine sur trois elle embauche à 19 h et quitte l'usine à minuit.

L'objectif de la CFDT était de limiter le travail de nuit pour tous, préserver l'emploi féminin qualifié et lier augmentation de la durée d'utilisation des machines et réduction du temps de travail. L'objectif est atteint à 100 %.

SOTRASI-SOLLAC : L'ÉCART SE RÉDUIT

60 salariés employés par la SOTRASI, un sous-traitant de SOLLAC, à Montataire, ont cessé le travail pendant une semaine pour revendiquer de meilleurs salaires et plus de dignité. Dès début août 90, la CFDT intervenait pour demander la mise à disposition de tous les textes pour les salariés SOTRASI (convention collective, accords d'entreprise...).

Le seul texte disponible à ce jour était le règlement intérieur : tout un programme...

La cause fondamentale : la sous-traitance voulue par SOLLAC.

SOLLAC a mis en place une sous-traitance pour diminuer ses coûts dans l'emballage. Comme il s'agit d'un travail essentiellement de main-d'œuvre, l'économie est faite sur les salaires. Et les salariés de SOTRASI, qui travaillent quotidiennement avec ceux de SOLLAC, partagent les mêmes cabines et vestiaires, se rendent compte qu'à travail égal en 4 x 8, ils gagnent 1 500 F ou 2 000 F, de moins chaque mois que ceux de chez SOLLAC.

Début novembre, le vase a débordé, sur l'obligation faite aux salariés de SOTRASI de signer des demandes de permission d'absence non payées sur des dimanches, soit 16 heures de perte de salaire sous la menace de se voir en plus enlever 330 F sur la prime semestrielle.

80 % des salariés sont syndiqués à la CFDT qui lance un appel à la grève le 19 novembre 90 pour une augmentation de 7 F des salaires horaires ainsi que l'embauche définitive des contrats à durée déterminée.

Au bout d'une semaine de grève, les salariés ont repris le travail après avoir obtenu :

- une prime de 1 500 F et les jours de grève payés,
- l'annulation des avertissements,
- 4 CDD sont prolongés jusqu'au 31 décembre avec la volonté de les embaucher,
- les premières élections de DP vont avoir lieu,
- une nouvelle organisation du travail sera mise au point avec les représentants du personnel avant le 15 janvier 91.

Un donneur d'ordre, un sous-traitant : deux politiques sociales sur le même site... Les salariés avec la CFDT ont commencé à réduire l'écart. Mais beaucoup reste à faire ici comme ailleurs.

TRW-REPA SERRE LA CEINTURE

L'industrie automobile est soumise à rude concurrence, et face à la menace japonaise, les constructeurs imposent une maîtrise des coûts.

En première ligne, les équipementiers se voient contraints de réviser leurs prix... à la baisse. Et les salariés en font les frais.

Mais, derrière ce scénario classique, l'inacceptable peut se produire.

C'est le cas à Angers dans une usine de ceintures de sécurité du groupe REPA,

filiale du géant américain TRW. Cette entreprise de 200 personnes, dont 143 en production, réalise un chiffre d'affaires de 180 millions de francs avec Renault et PSA.

Or, le client principal, Renault, a demandé une baisse des prix dépassant 20 % en trois ans après n'avoir accordé aucune augmentation depuis 1988. Excluant les possibilités d'augmenter le chiffre d'affaires ou de gagner en productivité avec de nouveaux produits ou procédés, la Direction de REPA ne voit qu'une solution : réduire le coût de montage.

Elle fait donc appel au cabinet Hay qui diagnostique immédiatement une « surclassification historique qu'il conviendra d'ajuster » et propose un ensemble de mesures qui seront soumises au CE du 5 novembre en ces termes :

- refonte des classifications avec ses conséquences en matière de rémunération et sur les contrats individuels de travail,
- dénonciation d'usage en matière de grille de salaires, de paiement des primes (13^e mois, d'équipe, de production, d'assiduité, de transport, de nettoyage de blouses), de

départs anticipés payés (2 heures aux congés d'été, 4 heures aux congés d'hiver), des deux jours payés par enfant et par an en cas de maladie de l'enfant.

Ce qui signifie que 110 personnes sont ramenées du coefficient 155 au coefficient 140 avec une perte de salaire moyenne de 20 %, soit 1 261 F nets par mois alors qu'ils gagnaient environ 6 000 F par mois. A prendre ou à laisser : c'est l'acceptation des nouveaux contrats de travail à compter du 1^{er} janvier 1991 ou le licenciement économique. Pour la section CFDT, d'autres solutions sont à trouver en agissant sur la gestion, l'organisation de la production et la politique commerciale : en révisant à la baisse les redevances versées au groupe et qui elles ont augmenté de 4 % par an depuis 6 ans. La FGMM de son côté est intervenue auprès du Ministère du Travail.

Au moment où les partenaires sociaux de l'ensemble des branches professionnelles ont été invités à réviser les classifications et à offrir des perspectives de carrière aux bas et moyens salaires, les salariés de REPA ont été invités, eux, à se serrer la ceinture inacceptable !



CAP SYNDICALISATION!

20 responsables de sections syndicales d'entreprise de Loire-Atlantique se sont retrouvés durant deux jours pour « parler syndicalisation ». Le « décor » était vite planté, puisqu'à eux seuls, ils représentaient 700 adhérents et 3 300 électeurs, sur 12 000 salariés, et qu'une telle réalité montrait à l'évidence que tout relève, dans ce cas, d'une véritable légitimité syndicale avec pour acteur principal : **L'ADHÉRENT**. Voilà des choses simples à dire, mais qui pourtant ne se révèlent qu'à travers l'action syndicale sur :

- les classifications aux chantiers navals,
- l'emploi à Velan Rateau,
- les salaires à Blond Baudoin,
- un plan social à SIDES,
- la reconversion à Sollac,
- la situation industrielle à SEMT,
- les salaires à OCE, etc, etc.

Cette capacité du syndicalisme CFDT à transformer le travail

et les conditions de vie, à développer la responsabilisation et la démocratie procure un passé crédible, un présent offensif, un avenir fiable.

Forts de leurs expériences, les militants ont facilement affronté les grandes causes de désyndicalisation (mutation, anti-syndicalisme, développement institutionnel) en envisageant à la lumière de la place prise par les adhérents, un projet de syndicalisation durable, en trois domaines :

- des adhérents avec un droit d'expression bien organisé,
- des adhérents avec un droit de collectage par chèque syndical,
- des adhérents avec un « temps et un droit de réunion ».

Alors que tout le pays souhaite un syndicalisme fort et représentatif, voilà une région qui répond **CHICHE!** et propose, de manière offensive, le moyen

d'y arriver. Pour tous les militants présents, leurs dirigeants de syndicats et d'Unions Mines Métaux, les objectifs sont clairs :

- ce qui doit changer, ce sont les conditions d'existence des adhérents,
- ce qui ne change pas, c'est notre syndicalisme, son goût de la liberté et de la démocratie et le combat permanent que l'on mène pour donner à chaque salarié, la possibilité d'être adhérent, d'être acteur de sa propre vie.

Dans la « crise du syndicalisme » exprimée par certains comme une accusation, ce n'est pas (à la CFDT) la nature du syndicalisme qui est en cause... ce sont les moyens d'une structure qui manquent à l'adhérent, c'est cela qui se développera.

Deux jours très riches de débats, dans une ambiance très chaleureuse où chacun est reparti avec des objectifs de développement.

LE HORS-D'ŒUVRE AVANT LE PLAT DE RÉSISTANCE A LILLE

L'Assemblée Générale qui se tient tous les trois ans a consacré une partie de ses travaux à la syndicalisation. 60 militantes et militants venant de 18 SSE (le syndicat en compte 22).

Le bureau du syndicat a présenté section par section l'évolution des cotisations sur les trois dernières années mais aussi la participation aux conseils. En effet, l'AG est aussi le moment où le syndicat procède au renouvellement de tous les mandats de délégués syndicaux. Le syndicat a également mis en place un service juridique pour les adhérents CFDT, pour tous les problèmes de leur vie quotidienne (logement, assurances, consommation).

Jacques DEROO a présenté une synthèse du travail engagé par la « cellule syndicalisation »

sur l'Union Mines Métaux autour de l'utilité du syndicalisme, la place de l'adhérent, les voies pour sortir de la crise que nous avons traversée. Car si nous avons chuté globalement, les analyses montrent que dans le même temps, nous faisons des adhérents. Les 60 militants se sont ensuite livrés individuellement à un petit travail sur la nécessité d'avoir des adhérents.

Pour reprendre l'expression de Lise BRICE, ce temps consacré à la syndicalisation est un hors-d'œuvre, que les militants présents doivent digérer et d'ici quelques mois une journée entière sera consacrée au sujet pour dynamiser les équipes et continuer le travail déjà entrepris sur la syndicalisation.

TEMPS FORT SYNDICALISATION J - 25

Nous souhaitons à toutes les militantes et à tous les militants de la FGMM, une **bonne année pour la syndicalisation!**

Quel plus beau cadeau pour les 70 ans de notre Fédération que de nous offrir une forte progression du nombre d'adhérents.

Mais après le temps des vœux vient le temps fort.

Il nous reste 25 jours pour préparer notre semaine du 11 au 15 février et en faire un grand moment de notre activité syndicale.

Bienvenue à toutes les initiatives!

LE CONTRAT D'OBJECTIFS ÉTAT - CEA

Le Conseil des Ministres du 18 octobre 1989 fixait les grandes lignes de la politique nucléaire civile et de la recherche au Commissariat à l'Energie Atomique. Ces orientations faisaient suite aux réflexions confiées à MM. GUILLAUME, PELAT, ROUVILLOIS. Un des points les plus importants du communiqué de ce Conseil des Ministres est la demande faite au CEA de «proposer un CONTRAT D'OBJECTIFS identifiant pour chacun des principaux programmes autour desquels seront mobilisées les équipes du CEA, les étapes techniques et financières et leurs échéanciers, les moyens nécessaires et la participation à son

financement des différents partenaires intéressés».

LA CFDT du CEA, qui a toujours réfléchi à l'avenir de l'entreprise et à la politique énergétique en général, a décidé d'intervenir pour peser sur le contenu de ce contrat d'objectifs. Elle l'a fait avec toutes ses sections syndicales concernées, les fédérations CFDT de la métallurgie, des mines, de la chimie, la CFDT de l'EDF, la confédération. Ses propositions ont été remises à l'Administrateur Général du CEA et serviront également pour une intervention auprès des Ministères de tutelle, sous l'égide de la FGMM/CFDT.

CE QUE VEUT LA CFDT

Le rôle du CEA

Il doit être défini à partir de préceptes généraux tels que :

- **Pluralisme des organismes de recherche fondamentale**, impliquant des coopérations nécessaires tant en France qu'en Europe et dans le monde ;
- **Diffusion technologique** vers les industriels intéressés, notamment PME et PMI ;
- **Volonté de conserver la prééminence de l'industrie nucléaire française tout en lui donnant sa place en Europe ;**
- **Assurer un très haut niveau de sécurité nucléaire vis-à-vis des populations, des installations et de l'environnement.**

En conséquence, le CEA doit jouer son rôle de **force de proposition**, développer

des programmes conséquents qui lui sont propres dans les domaines du cycle du combustible, des déchets, du démantèlement, des réacteurs du futur, de la sûreté nucléaire et **garder le niveau de personnel nécessaire** pour maintenir et renforcer sa compétence.

La recherche fondamentale au CEA

Par définition, la Recherche Fondamentale ne se préoccupe que de faire avancer les connaissances sans se soucier des retombées, utiles ou non. **Pour être libre et efficace, le chercheur doit n'avoir qu'un seul critère : que faire pour mieux comprendre l'univers ?**

Le CEA a permis, dans ce contexte, des développements industriels importants par l'intermédiaire de la Recherche Fondamentale

(RMN, lasers, instrumentation, automatisme, radiothérapie du cancer, utilisation médicale des traceurs scanners et caméras à positions...), qui reste le garant d'un développement industriel dans beaucoup de secteurs de pointe.

Si, dans certains domaines, comme la fusion ou les biotechnologies, la mise en œuvre d'activités de recherche plus appliquées est tout à fait souhaitable, le maintien d'une activité de Recherche Fondamentale de haut niveau est tout à fait nécessaire.

Le CEA doit être reconnu comme un Organisme de Recherche à part entière et prendre toute sa place dans la Recherche Fondamentale française et européenne.

Si le CEA n'a pas vocation à intervenir dans tous les domaines de la Recherche Fondamentale, l'UFSN/CFDT affirme qu'il est indispensable de lui conserver les activités de recherche fondamentale

auxquelles il prend part et, autant que possible, les développer. Ces activités concernent principalement la physique, mais aussi la biologie et la chimie.

Dans la situation de **pluralisme** des organismes de Recherche Fondamentale en France, les spécificités d'un CEA s'appuyant sur une **Recherche cognitive de haut niveau**, sont : **la capacité à réaliser des équipements lourds** (Physique lourde ou prototypes industriels), **une alliance Ingénieur-Chercheur**, et une aptitude à la **polyvalence technique** par des ateliers-prototypes et des laboratoires d'expertise.

Dans ce cadre, le partenariat du CEA avec les autres organismes de Recherche français, en particulier le CNRS, doit être approfondi, et les **évaluations** par l'ensemble de la Communauté Scientifique **généralisées**.

Le CEA doit par ailleurs s'insérer encore plus étroitement dans la Recherche européenne et mondiale, en se mettant sur les rangs, par exemple, d'un grand Accélérateur européen.

Par ailleurs, une politique de collaboration avec l'industrie doit être étudiée et exprimée clairement, précisant la part relevant de la Recherche Fondamentale et celle relevant de la Recherche Appliquée, ceci au niveau du Département.

La recherche technique au CEA ou l'innovation et la valorisation industrielle

Les études menées dans le cadre des programmes nucléaires ont conduit le CEA à acquérir des compétences de haut niveau dans des domaines aussi variés que :

- l'électronique et l'informatique,
- les matériaux,
- les procédés chimiques,
- la mécanique et la robotique,
- la thermique,
- les technologies biomédicales,
- l'optique.

Ces compétences, s'appuyant sur des complémentarités évidentes à l'intérieur du CEA, doivent être encore développées et utilisées pour

participer au développement technologique du pays, **en ouvrant son important potentiel scientifique, technologique et humain vers les collectivités régionales et le tissu industriel local.**

A cet égard, la CFDT pense que l'accord avec l'ANVAR doit faire l'objet d'une vaste information du personnel.

La mise en place de structures spécifiques pour le transfert de technologie doit permettre à la fois :

- l'optimisation des moyens du CEA et des organismes qui s'associeront à lui ;
- des collaborations efficaces avec les milieux industriels et les milieux de la Recherche.

Pour cela, l'UFSN/CFDT préconise :

- de fédérer les activités du CEA sur ces thèmes ;
- de collaborer avec les partenaires intéressés (organismes de recherche et d'enseignement, industriels, collectivités) ;
- d'améliorer le transfert de technologie vers les utilisateurs industriels.

Le CEA, par la diversité de ses compétences, par sa capacité à gérer des projets à caractère industriel, est incontestablement le grand Centre de Développement Technologique dont a besoin le pays.

Ceci demande le maintien d'une recherche de base de qualité avec une participation financière de l'Etat et également des industriels demandeurs.

Les réacteurs nucléaires

Pour les REP du parc existant, le CEA doit intervenir en collaboration avec les partenaires industriels (EDF, FRAMATOME, COGEMA) pour :

- continuer à améliorer la sûreté et veiller à ce que les évolutions de modes de fonctionnement et d'exploitation ne la dégradent pas ;
- augmenter le taux de combustion, ce qui implique des programmes de R & D combustible qui n'existent pas actuellement.

Le remplacement des réacteurs du parc actuel est prévu à partir

de 2010. Le CEA, pilote de cette préparation des réacteurs du futur, doit avoir pour préoccupations :

- d'améliorer leur sûreté, en particulier vis-à-vis des agressions externes et prendre en compte, dès la conception, le risque d'accident grave de manière à maintenir un confinement dans tous les cas ;
- **d'économiser l'uranium** et l'enrichissement afin de faire baisser le coût du kWh par la conception de réacteurs à fort taux de régénération interne : **ces réacteurs doivent aussi être étudiés pour une fin de cycle du combustible n'impliquant pas nécessairement le retraitement ;**
- d'inclure le démantèlement dans la conception initiale, ce qui nécessitera une coopération avec FRAMATOME ;
- de développer des études de réacteurs intrinsèquement sûrs.

La coopération internationale se développe en analyse de sûreté et aussi pour la conception des futurs réacteurs. La France est présente, tant en analyse de sûreté qu'en matière de conception de sûreté par des projets communs KWU-FRAMATOME.

L'internationalisation progressive des normes et la perspective de 1992 rendent plus que nécessaire le renforcement de cette coopération, en particulier au niveau européen. Le CEA doit trouver toute sa place dans ce processus.

Compte tenu de ces impératifs, l'UFSN estime qu'il faut privilégier les filières ne nécessitant pas nécessairement de retraitement des combustibles irradiés. Le choix entre le retraitement et le stockage à long terme doit être fait en toute indépendance.

Les éléments de ces différents **choix** conduisent à terme (une dizaine d'années) à une ou plusieurs filières européennes, le CEA doit les préparer en poursuivant dès maintenant des **expérimentations-prototypes** sur une série de **concepts** permettant d'opter entre plusieurs alternatives (au lieu d'être le promoteur d'une solution unique comme par le passé).

Le combustible nucléaire

Les décideurs, qu'ils soient au CEA, à l'EDF ou dans les Ministères, font des choix dont les conséquences invisibles aujourd'hui engagent largement l'avenir :

- ceux qui ont lancé le concept du surgénérateur ont imposé, en fait, l'option du retraitement civil ;
- ceux qui choisissent aujourd'hui de recycler le plutonium dans les REP risquent d'imposer, de fait, le combustible MOX comme critère de choix déterminant pour les réacteurs du futur. La CFDT veillera à ce qu'il n'en soit pas ainsi.

Le principal effet de ce choix est l'obligation d'industrialiser la filière des combustibles MOX car celle des réacteurs à neutrons rapides, prévue initialement pour consommer le plutonium, est d'ores et déjà reportée au siècle prochain.

La CFDT dénonce ces décisions gigognes qui engagent de plus en plus l'avenir sans que leurs conséquences à long terme soient connues.

Bien que valorisant une partie du plutonium retraité, l'industrialisation des MOX, dont la rentabilité va devoir être démontrée, aura **des conséquences** dont la CFDT pense qu'elles ne sont pas actuellement suffisamment maîtrisées :

- sur l'**emploi** ;
- sur les **conditions de travail** ;
- sur l'**environnement** ;
- sur la **nuisance potentielle** des produits radioactifs formés.

Devant cette situation, la CFDT demande que soient examinées publiquement et prises en compte les difficultés qu'elle vient d'énumérer pour les surmonter. Elle exige que les études sur les réacteurs du futur restent ouvertes en particulier en ce qui concerne le combustible, après la décision gouvernementale de construire MELOX.

L'enrichissement

Il s'agit d'un formidable enjeu technologique, dans lequel la France, compte tenu de son parc de centrales nucléaires, doit prendre toute sa place. Le CEA a toujours investi dans l'enrichissement pour faire

avancer l'indépendance française sur l'amont du cycle (diffusion gazeuse, centrifugation, procédé chimique, procédé laser).

L'immense potentiel apporté par la **séparation isotopique par laser**, tant pour l'enrichissement de l'uranium que pour les possibilités de « nettoyage » de l'uranium ou du plutonium, de leurs isotopes indésirables (fabrication, réacteur...) nécessite le lancement au CEA de programmes de Recherche et Développement très importants.

La CFDT considère qu'au fur et à mesure des avancées technologiques du procédé de séparation par laser, le CEA doit se soucier des applications non nucléaires dans d'autres domaines tels que, par exemple : la chimie, le laser, la physique, les matériaux, la métallurgie, les études de surface.

La création d'un groupe de travail multidisciplinaire devrait permettre de dégager des voies de recherche et de développement possibles pour l'avenir.

Le programme d'investissement laser est un pari technologique qui doit être gagné à l'échéance 2005, lors du débat sur le renouvellement du parc de réacteurs.

La CFDT considère que les efforts engagés pour la maîtrise du procédé par séparation laser doivent être amplifiés pour aboutir aux échéances prévues pour l'industrialisation du procédé. Cet engagement du CEA doit se faire en collaboration avec l'industriel chargé du cycle du combustible : la COGEMA.

L'UFSN/CFDT demande que les moyens nécessaires soient dégagés sur financement public.

LES DÉCHETS

Le retraitement des combustibles irradiés

Aujourd'hui, la justification du retraitement du combustible irradié ne repose plus que sur le recyclage du plutonium dans les combustibles mixtes et ceci, dans le seul but de maintenir une vieille technologie en vue d'une hypothétique relance du programme des surgénérateurs.

Le CEA, Organisme public de Recherche, est devenu le bailleur de procédés de l'exploitant des usines, au détriment de recherches plus fondamentales, telles que la mise en œuvre des recommandations Castaing ou l'étude de nouveaux procédés. Face à cette situation, il devient urgent pour le CEA de poser clairement les problèmes et de réorienter ses recherches vers des solutions d'avenir dépassant les seuls marchands de l'heure. Ceci doit conduire à étudier des options ouvertes, telles que le **retraitement différé ou le retraitement poussé dans le but d'améliorer la fin du cycle et la gestion des déchets.**

La gestion des déchets radioactifs

La CFDT a toujours considéré la gestion des déchets radioactifs, issus principalement du retraitement des combustibles irradiés, mais aussi du stockage en l'état, comme une des priorités du cycle du combustible car c'est la condition du caractère acceptable de l'ensemble de l'industrie nucléaire.

Qu'ils soient stockés en surface ou enfouis en profondeur géologique, les déchets de l'industrie nucléaire représentant un danger pendant plusieurs millions d'années.

Le bouclage de la fin du cycle doit donc être examiné avec la plus grande rigueur, indépendamment des contraintes économiques et politiques du moment.

Pour ceux d'entre eux contenant des émetteurs alpha ne pouvant pas être stockés en surface, il est urgent de rechercher d'autres solutions. **Les études menées actuellement sur l'enrobage ne constituent pas une réponse suffisante pour leur stockage en profondeur.**

Les déchets stockés en surface

En ce qui concerne **les déchets à vie courte**, on peut considérer que le nouveau centre de stockage de l'Aube, bénéficiera des progrès notables réalisés jusqu'ici. **Mais il faut affiner et valider les hypothèses pour améliorer la sûreté du stockage :**

- procédés d'enrobage ;
- inventaire poussé des radioéléments ;

- moyens de surveillance et d'intervention sur le stockage ;
- **améliorer le conditionnement des déchets technologiques ;**
- **améliorer les procédés et les installations** en vue d'en faciliter la conduite et la maintenance de façon **à réduire les doses intégrées par les travailleurs.**

Les déchets devant être enfouis

Pour ces déchets, la CFDT considère qu'il est urgent de reprendre l'examen des options retenues en profitant du moratoire décidé par le Gouvernement.

En effet, les inquiétudes légitimes des populations sont liées aux incertitudes sur la sûreté de ce stockage. D'autres facteurs nécessitent un examen plus approfondi et des actions spécifiques afin de permettre une reprise de ces déchets :

- étudier le comportement des matériaux de confinement en formation géologique profonde pour des périodes très longues ;
- définir des règles fondamentales de sûreté pour ce type de stockage ;
- s'assurer de la solvabilité des producteurs de déchets ;
- mesurer l'impact de l'image du déchet radioactif sur l'économie régionale ;
- étudier la reprise des déchets pour ne pas les léguer à nos lointains descendants.

Cette situation conduit la CFDT à préconiser la création ou l'utilisation d'INB sur les sites nucléaires existants afin d'entreposer ces colis.

Cette solution présente l'incontestable avantage de surveiller correctement la tenue de leur conditionnement en attendant que les techniques de traitement des déchets évoluent.

Il ne faut cependant pas écarter la solution finale d'un stockage définitif en profondeur géologique des déchets produits à court et moyen terme.

Les études de sites pouvant accueillir ces déchets doivent être poursuivies sans céder à la précipitation sous prétexte que la pression politique est moins forte ici plutôt que là. La création d'un seul laboratoire d'expertise dont le choix définitif ne tiendrait qu'à la seule

acceptation politique n'est pas non plus suffisante.

La CFDT préconise l'ouverture de deux laboratoires souterrains en vue de mener de véritables recherches de qualification et non, comme on peut le craindre, d'installer un pilote de stockage.

La CFDT considère que le CEA doit examiner ces différentes options dans un esprit d'ouverture et de clarté. Dans ce cadre, il est normal que s'établisse une collaboration avec la COGEMA, mais aussi avec FRAMATOME.

DÉCLASSER LES INSTALLATIONS NUCLÉAIRES

Pour l'UFSN/CFDT, la seule attitude responsable vis-à-vis des générations futures consiste à assumer nos responsabilités en déclassant, à terme, les installations nucléaires que nous avons créées pour nos besoins immédiats.

Il n'existe pas en France de stratégie industrielle cohérente pour les opérations de déclassement.

Une agence nationale d'assainissement radioactif (ANAR) doit être créée pour :

- coordonner les actions de démantèlement ;
- orienter les programmes de recherche nécessaires ;
- définir les niveaux de déclassement ;
- contrôler et inspecter les opérations de démantèlement.

Elle doit associer les principaux organismes concernés :

- les Pouvoirs Publics pour la législation ;
- le CEA pour la R & D dans cette matière ;
- l'ANDRA pour la gestion des déchets ;
- TECHNICATOME pour l'ingénierie ;
- STMI pour ses compétences en interventions ;
- l'IPSN pour la sûreté ;
- les exploitants nucléaires pour leurs expériences ;
- les SPR pour la radioprotection ;
- FRAMATOME, pour l'inclure dans la conception des chaudières.

Il faut donc lancer, dès maintenant, un programme de R & D au CEA, s'étalant sur plusieurs années et incluant la coordination des actions menées actuellement, en lien avec les compétences acquises par les équipes en place à ce jour.

De même, il est nécessaire de prévoir une politique sociale satisfaisante pour la reconversion du personnel travaillant sur des installations qui seront arrêtées.

PROTECTION ET SÛRETÉ NUCLÉAIRE

Aujourd'hui, les Pouvoirs Publics ont tranché en faveur d'un IPSN plus indépendant au sein du CEA, confirmé dans ses responsabilités spécifiques en matière de protection et sûreté.

La CFDT estime donc que l'amélioration de la sûreté doit rester la priorité absolue que doit mettre en avant l'IPSN dans les analyses qu'il effectue pour les autorités de sûreté, d'autres secteurs ayant aussi pour rôle de prendre aussi en compte les aspects économiques. L'objectif doit être non seulement le respect de la réglementation, mais bien plus d'avoir des rejets aussi faibles que possible dans toutes les situations, quelle que soit l'installation concernée.

Elle demande que le SCSIN et tous les acteurs étatiques en matière de risque industriel soient regroupés dans un ministère faisant contrepoids à celui de l'industrie.

● Elle se prononce pour un IPSN fort dans lequel les organes de direction dotés de réels pouvoirs (l'ANDRA pourrait inspirer le modèle) soient véritablement ouverts à des personnalités extérieures à la famille nucléaire (compétences par exemple dans la protection civile, l'environnement, d'autres domaines du risque industriel..).

Enfin, l'IPSN a une responsabilité particulière de transparence en matière d'information pour assurer sa crédibilité et par là celle du secteur nucléaire plus généralement.

LA CONTAMINATION RADIOACTIVE DE LA DÉPOSANTE DE L'ORME DES MERISIERS

Le point de vue de la CFDT

La contamination du sol de la « dépositante » de l'Orme des Merisiers a été mesurée par les techniciens du SPR de Saclay. Il n'a été fait officiellement état de ces mesures par le CEA que lors de la publication par le « Parisien » des analyses effectuées sur un prélèvement de terre par un laboratoire indépendant de la CRIIRAD. Ces résultats étaient tout-à-fait comparables à ceux obtenus par le SPR de Saclay. Cependant, M. le Professeur PELLERIN, du SCPRI (Ministère de la Santé) a contesté publiquement, sans aucune raison et sans autres arguments que ses anathèmes habituels, les résultats de la CRIIRAD.

Une fraction de l'échantillon a alors été envoyée par le « Parisien » à un laboratoire universitaire allemand de Brême. Ainsi le Professeur PELLERIN a réussi à faire parler de lui et accessoirement du Centre de Saclay et ceci bien au-delà de l'hexagone. Les analyses effectuées à Brême ont confirmé les ordres de grandeur fournis par les premiers résultats obtenus par spectrométrie gamma. Par ailleurs, des mesures alpha ont montré également la présence de plusieurs isotopes de plutonium (Pu 238, 239, 240). Le rapport des activités Pu 238 / Pu 239 et 240 suggère que ce plutonium provient d'un uranium irradié à un faible « taux de combustion » (*), environ 1 000 à 1 500 mégawatt-jour par tonne.

Rappelons que les combustibles des réacteurs graphite-gaz et PWR sont retirés du réacteur lorsque leur taux de combustion a atteint en moyenne respectivement 5 000 à 30 000 MWj/t (*). La faible valeur du taux de combustion plaide plutôt pour une contamination relativement ancienne (15 ans au minimum).

LES QUESTIONS POSÉES PAR CETTE CONTAMINATION

Plusieurs problèmes se posent à propos de cette contamination du sol et il est souhaitable de leur apporter des réponses claires. En refusant la clarté, on obtiendra un flou qui ne profitera pas nécessairement au CEA au moment où ses divers responsables sont accusés par les médias de ne pas respecter la règle de la transparence annoncée par l'Administrateur Général du CEA.

1. D'où viennent ces produits radioactifs ?

La thèse avancée, selon laquelle ces produits se seraient échappés de fûts de béton contenant des matières radioactives entreposés sur la dépositante, ne résiste pas à l'examen. En effet, les fûts étaient sur une dalle de béton, aujourd'hui détruite mais préalablement contrôlée par le SPR. Hormis quelques traces de contamination qui ont été retirées, cette dalle était propre.

La contamination actuelle du sol provient probablement de boues de traitement, déposées directement sur le sol. Il est nécessaire d'éclaircir ce point.

2. Est-ce que cette contamination présente un risque ? Si oui, quel est son niveau ?

La contamination étendue d'un sol se traduit en général

par une triple atteinte des personnes qui occupent les lieux :

- une irradiation externe de tout l'organisme par les rayonnements gamma,
- une contamination interne du système respiratoire par les poussières fines de terres radioactives remises en suspension dans l'air,
- une contamination interne de l'organisme entier par les végétaux et l'eau contaminés par le sol.

IRRADIATION EXTERNE

Nous pouvons calculer l'irradiation reçue par une personne qui vivrait **en permanence** sur le site de la dépositante. Ce cas **théorique**, bien que non réaliste, permet de fixer les ordres de grandeur.

En ne considérant que le césium 137 qui est dominant (environ 7 000 becquerels par kilogramme, soit 0,19 microcurie par kilogramme) et en supposant qu'il se situe dans les trois premiers centimètres du sol (densité = 1,6 environ), on obtient une contamination de 9 microcuries par m³. **Le calcul conduit à une irradiation annuelle d'environ 140 mrem** (à comparer aux 100 millirems par an dus à l'irradiation externe naturelle, dans la région parisienne, venant du sol et du soleil).

(*) **Nota :** le « taux de combustion » exprime l'énergie fournie par le combustible irradié dans le cœur du réacteur ; de manière habituelle, on rapporte l'énergie fournie exprimée en mégawatt-jour à la masse du combustible exprimée en tonne. On peut écrire l'équivalence suivante : 1 MWj = 1 000 kWj = 24 000 kWh donc 1 MWj/t = 24 kWh/Kg.

CONTAMINATION INTERNE PAR VOIE RESPIRATOIRE

En prenant toujours une personne **théorique** vivant dans une maison ou des locaux bâtis sur un site contaminé, on peut calculer la quantité de poussières radioactives respirée en faisant l'hypothèse que l'air ne contient en suspension que de fines poussières provenant du terrain :

— la charge en poussière d'un m³ d'air, à l'intérieur d'un local, est comprise entre 20 et 40 microgrammes en moyenne ;

— un adulte respire 20 m³ d'air par jour (soit 7 300 m³ par an) ;

— en une année, cet adulte incorporera donc 0,15 à 0,3 gramme de poussières par an dans ses poumons.

Sachant que l'irradiation du poumon par les poussières inhalées est la plus importante pour les plutonium et l'américium 241, puisque 20 becquerels suffisent pour occasionner une dose équivalente à 500 millirems délivrée à l'organisme entier, on peut calculer la dose délivrée par ces seuls produits.

Le laboratoire allemand a trouvé 2 154 becquerels de Pu par kg de terre et 530 becquerels par kg d'américium 241, soit au total 2 684 becquerels par kg (ou 2,68 becquerels par gramme).

L'incorporation par voie respiratoire de 0,15 à 0,3 gramme de poussières par an **se traduira donc par une activité comprise entre 0,4 et 0,8 becquerel et donc par une dose de 10 à 20 millirems par an.**

CONTAMINATION INTERNE PAR VOIE DIGESTIVE

Il est difficile de calculer avec précision la contamination due à des légumes (ou à des fruits) qui seraient cultivés sur un sol contaminé. Les transferts par voie racinaire se traduisent par des « **facteurs de concentration** » (***) qui varient de 0,1 % (Pu, Am) à quelques dizaines de % (argent, zinc).

En supposant qu'une personne habite sur la « **déposante** » et consomme 20 kg de légumes par an, plantés sur le terrain, la dose engagée sera égale à 9 millirems par an.

3. Quelles conclusions tirer ?

A partir des données à notre disposition, en considérant :

— les trois scénarios ci-dessus (irradiation externe, contamination interne par voie respiratoire, contamination interne par voie digestive) **délibérément pessimistes**,
— la contamination du site comme uniforme (l'absence de cartographie disponible ne permettant pas de faire actuellement d'autre hypothèse).

On obtient une dose d'environ 160 millirems par an.

Cette dose est inférieure à la limite de dose annuelle pour une personne du public : 500 millirems (*)**.

Comme personne n'habite sur ce site, il n'y a pas d'exposition d'individu.

Est-ce à dire que le site de la « **déposante** » ne présente pas de risque ? Non :

- **en tout état de cause, ce terrain ne peut être remis dans le domaine public, pour recevoir, par exemple, des constructions ;**
- **l'existence de points chauds exige des décontaminations à l'issue d'un maillage serré de l'ensemble du site ;**
- **en final, ce terrain devrait faire l'objet d'un classement, afin de définir les conditions de la surveillance.**

COMMENTAIRES

1. La CFDT ne prétend pas détenir la vérité. Elle a cependant le souci d'écrire et donc de soumettre à critique, les hypothèses qu'elle retient pour tenter d'évaluer, même grossièrement, les risques liés à la contamination du site de la « **déposante** » de l'Orme des Merisiers. Les valeurs ne sont pas préoccupantes sur le plan sanitaire mais la situation générale est néanmoins inacceptable.

2. Ce n'est pas en donnant des explications aux révélations qui se succèdent, faites par

les journalistes, que l'on réalise la transparence de l'information.

3. Dans cette affaire, les agents de Saclay ont reçu de l'information par la presse, même si celle-ci n'est pas animée à notre égard, par de bons sentiments. La Direction du CEN-S n'a toujours pas fourni les données précises qu'on est en droit d'attendre. Il en résulte un malaise incontestable.

La CFDT, sollicitée par des personnels, a tenu à fournir son point de vue, ce qui a motivé les présentes explications.

4. Les interprétations que la Direction donne des « **normes** » et des « **seuils réglementaires** » sont par ailleurs discutables. Il n'existe pas en fait de **dispositions réglementaires** définissant les conditions d'un recyclage matériaux (aciers par exemple) légèrement contaminés ou les modalités de rejets de déchets en « **ordures ménagères** » ou en « **décharge contrôlée** ».

Seul le SCPRI (qui s'oppose à cette avancée réglementaire pour protéger son monopole de fait) autorise au cas par cas des opérations et en encadre d'autres au moyen d'un « **avis** » (sans valeur juridique) publié en avril 1970 au Journal Officiel.

5. Défendre le CEA en niant que l'on puisse avoir commis des erreurs, aujourd'hui ou dans le passé, en méprisant la contestation externe et en fustigeant la critique interne, est, du point de vue de la crédibilité externe ou interne, extrêmement risqué.

6. En mettant tout sur le dos des blocs de béton contenant des produits radioactifs anciennement situés sur la « **déposante** », on a indirectement jeté le doute sur le travail des personnes qui ont assuré avec sérieux le suivi de ces blocs et procédé aux réparations des dommages apportés par le gel.

(**) « **Facteur de concentration** » : **activité par kg de poids frais de la plante** activité par kg de poids sec du sol.

(***) Voir dans « **points de repère sur les unités** » la dose **chronique** de 100 millirems par an précisée par la CIPR.

Chez nous

les C.E. participent

aux bénéfices :

14 % pour 1989



Les Comités d'Entreprise adhérents au contrat "Responsabilité Civile et Accidents Corporels" bénéficient d'une participation annuelle aux résultats. Celle-ci est calculée en fonction du montant des cotisations perçues, des sinistres réglés, et des frais de gestion.

Ainsi, pour l'exercice 1989, la Société I.D.A. va reverser 14% des cotisations à ses C.E. assurés, en leur adressant un chèque correspondant à cette ristourne.

L'assureur Conseil des C.E.

Société d'Information et de Défense des Assurés - 33, rue de la Chaussée d'Antin - 75009 Paris - Tél 48 74 46 92

LES RISQUES DU TRAVAIL ET LA MALADIE

Travailler, oui mais sans risque pour la santé...
une revendication exprimée par les travailleurs, un objectif d'action syndicale qui va du CHSCT au Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels, sans oublier les instances de la Sécurité Sociale. Seulement voilà, on n'a pas toujours la preuve de la cause professionnelle d'une maladie, il existe seulement une présomption. Légalement, il a été décidé d'établir une liste des maladies pour lesquelles des arguments sérieux permettent de penser qu'elles sont souvent professionnelles et méritent d'être réparées comme telles.

La maladie liée au travail, c'est pour le salarié un parcours du combattant qui doit affronter trois obstacles :

- **scientifique** : c'est la définition médicale de la maladie,
- **administratif** : c'est le délai de prise en charge, c'est-à-dire le temps écoulé entre la cessation d'exposition au risque et la première constatation médicale,
- **professionnel** : c'est la définition, l'indication ou la limitation des travaux susceptibles de provoquer la maladie.

C'est au salarié qu'il revient de déclarer sa maladie professionnelle conjointement avec un certificat de son médecin. Force est de constater que l'ensemble des médecins généralistes sont mal formés en pathologie professionnelle, mal informés du contenu des tableaux de maladies professionnelles et des risques auxquels sont exposés leurs patients. Cela limite leurs diagnostics.

Il n'empêche, si toutes les maladies ne relèvent pas d'un tableau, elles peuvent présenter un caractère professionnel. Elles font l'objet d'une déclaration obligatoire pour tout docteur en médecine qui peut en avoir connaissance.

AGIR CONTRE LES MALADIES PROFESSIONNELLES

La FGMM-CFDT s'est donné pour objectif, dans sa plate-forme revendicative, que « la modernisation sociale, c'est aussi prendre en compte le rôle essentiel de l'Homme, de sa santé... ».

Dans ce programme, l'Union Fédérale Mineurs est mobilisée sur la reconnaissance de la bronchite chronique, comme maladie professionnelle, la Branche Sidérurgie conduit l'action pour la reconnaissance du cancer professionnel des cokiers. Toutes les autres maladies susceptibles d'avoir une origine professionnelle sont aussi d'actualité.

Ces maladies imputables aux agents chimiques, physiques, les maladies infectieuses, de la peau, de surmenage, des nerfs, les affections respiratoires sont autant d'agressions contre la santé des salariés.

La modernisation sociale, c'est privilégier le rôle du salarié, acteur à part entière de la vie de son entreprise. Réparer, prévenir les atteintes à la santé, c'est aussi agir pour l'emploi et les conditions de travail.

Mieux connaître les risques, déclarer les atteintes à la santé, pour renforcer la prévention ; trois objectifs de modernisation sociale pour la Section Syndicale d'Entreprise.

● *Mieux connaître les risques*

Depuis le 1^{er} janvier 1991, dans l'ensemble des entreprises, il existe une fiche qui recense l'ensemble des risques, elle est effectuée par le médecin du travail. C'est donc un outil d'analyse qui doit permettre aux militants, aux salariés de mieux connaître les agents physiques, chimiques, infectieux ou parasitaires dans l'activité de travail qui peuvent nuire à la santé. Cet inventaire doit

permettre de mieux cerner le caractère professionnel des maladies. Voir : arrêté du 29 mai 1989, application article R 241-41-3 Code du Travail, J.O. du 8 juin 1989.

● *Déclarer les atteintes à la santé*

L'article L 461-6 du Code de la Sécurité Sociale impose à tout médecin qui peut en avoir connaissance, de déclarer tout symptôme, toute maladie présentant à son avis un caractère professionnel.

Ces déclarations obligatoires sont une information indispensable pour faire évoluer la réparation des maladies professionnelles. Pour cela, il faut que le salarié informe son médecin personnel généraliste ou spécialiste sur son métier, les produits manipulés, les pressions physiques, nerveuses, autant d'informations que la fiche d'entreprise signale. Voir D 461-6 et annexe, code de la Sécurité Sociale.

● *Renforcer la prévention*

Soigner la maladie, prévenir les atteintes à la santé sont des actions indispensables pour moderniser les entreprises. Pour la FGMM-CFDT, c'est prendre en compte le rôle essentiel de l'Homme, de sa santé, de sa situation de travail, de son cadre de vie dans la définition du processus de production ou de service. Ces thèmes d'action doivent faire l'objet de concertation, de négociations, au niveau de l'entreprise, de l'établissement, ateliers ou services, au même titre que les autres terrains revendicatifs et de l'action syndicale.

Bibliographie :

Maladies professionnelles - Dossier INPACT, place Jean-Rostand, 75019 Paris.

Maladies professionnelles - Dossier INRS - ED 486
S'adresser services prévention CRAM.

LA FGMM A LA CONFÉRENCE EMPLOIS ET INDUSTRIES D'ARMEMENT AU PARLEMENT EUROPÉEN

Par la voix de Gérard Dantin la FGMM en préambule a décrit les différentes structures juridiques des industries d'armement, 300 000 salariés en France qui placent notre pays en tête des puissances de fabrication et d'exportation d'armes.

Bien sûr, cela a toujours posé quelques problèmes d'éthique à la CFDT car nous avons toujours su faire la différence entre une automobile et un canon.

Nous avons souvent dénoncé cette course aux armements, cette espèce de fuite en avant condamnable, et nous l'avons dénoncée dès 1972, en prenant position contre la force de frappe française.

Nos maîtres-mots étaient alors diversifications et reconversions. Mais outre que nous nous sommes heurtés à des choix politiques immuables, la difficulté majeure pour diversifier et reconvertir est la nature même de l'appareil de production.

Ce débat sur la diversification et la reconversion n'est donc pas nouveau pour nous, simplement il prend une acuité supplémentaire au regard des bouleversements mondiaux et de la modification des équilibres géopolitiques survenus ces derniers mois.

Ces événements percutent et amplifient les difficultés de cette industrie, difficultés déjà existantes avant la rupture des équilibres Est/Ouest.

Ceux-ci sont d'autant plus importants que l'essentiel de la stratégie militaire française, et donc de sa politique d'armement, était basé sur la résultante de Yalta, sur un monde coupé en deux et sur une certaine idée de l'indépendance nationale.

La fin des conséquences de Yalta remet en cause cette stratégie et l'ensemble de la doctrine de défense devra être repensé, en supposant que cette nouvelle donne avec les pays de l'Est ne soit pas conjoncturelle. Cette réorientation nécessaire semble se trouver renforcée par les événements du Golfe qui induisent peut-être le type des conflits futurs.

Remise en cause de la stratégie de défense, réorientation nécessaire induisent une restructuration de notre industrie d'armement déjà très fragile.

Et nous savons tous, en tant que syndicalistes, que toute restructuration, ne serait-ce que par rationalisation, s'accompagne toujours de problèmes d'emplois. Aujourd'hui ces restructurations,

même si elles ne sont pas de grande ampleur, commencent à apparaître avec une réduction des effectifs.

Mais l'on note surtout un certain nombre de coopérations pour rationaliser les coûts : c'est le cas au niveau franco-français du GIAT (arsenaux pour l'armée terrestre) et de RVI pour construire le char de demain, c'est le cas du GIAT et de LUCHAIRE pour la branche munition, et au niveau européen c'est le cas de l'Aérospatiale avec l'Allemand MBB en fondant le GIE Eurocopter.

Il semble donc qu'une nouvelle étape soit franchie, étape de rapprochement et de coopération portant sur la fabrication d'un produit, n'existant que le temps de la durée de vie de ce produit.

Mais le plus difficile est sûrement devant nous.

LA COMMUNAUTÉ A UN ROLE A JOUER

Si l'industrie de l'armement devait être demain ce qu'hier a été la sidérurgie il conviendrait tant au plan industriel par la création d'emplois alternatifs, la recombinaison du tissu industriel qu'au niveau de l'emploi, de trouver les réponses adéquates au défi posé.

Et au-delà des réponses que pourra trouver chaque pays, il nous semble que la communauté a un rôle à jouer en fonction du niveau de la construction européenne en particulier s'agissant d'une politique de défense commune.

Une proposition de création d'une documentation communautaire nous paraîtrait judicieuse. En effet, il est certain qu'une bonne information sur les réalités des industries d'armements européennes est un préalable à toute démarche efficace sur les problèmes de restructurations et de reconversions.

Par contre, il ne nous paraît pas forcément réaliste d'argumenter pour l'obtention d'un statut social spécial s'appliquant aux industries d'armement comme une réponse tout terrain. Si statut social, ou plan social, il doit y avoir pour protéger les salariés il faudrait que celui-ci s'applique de façon sélective en fonction des activités. Car toutes n'auront pas des problèmes d'emploi de même nature. Les problèmes rencontrés seront de nature et d'ampleur différentes suivant que nous ayons à faire à l'aéronautique, à la navale, à l'armement terrestre, aux missiles ou bien encore à l'électronique.

De plus la situation globale n'est pas telle, pour l'instant en tout cas, et pour l'instant en tout cas en France, qu'elle puisse être considérée comme une branche sinistrée.

UN OBSERVATOIRE INDUSTRIEL

S'agissant d'une politique d'intégration, cette approche du problème pour intéressante qu'elle soit peut paraître prématurée. En effet, comment concevoir une intégration des décisions, orientations, et arbitrages, au niveau de la CEE tant qu'une politique de défense commune n'existera pas.

Il nous semble que tant que cette condition n'est pas réalisée, chaque nation cherchera à privilégier les industries ou les branches, jugés par elle prioritaires pour sa propre politique de défense, cela rendant vain tout effort de la CEE pour coordonner leur redéploiement.

Par contre, pourrait se créer une structure qui aurait pour charge d'étudier les possibilités de transformation des métiers des salariés concernés, de l'adaptation des potentialités de chaque industrie, de chaque branche à de nouveaux marchés, de la recherche de créneaux disponibles... ainsi que des moyens à mettre en œuvre pour y parvenir.

Une expérience de ce type nous paraîtrait positive. Il nous paraîtrait donc intéressant de créer au niveau européen un observatoire industriel qui aurait aussi pour but d'observer l'évolution de la branche armement et qui pourrait être à la base de l'échange d'expériences de reconversions réussies dans telle ou telle branche de tel ou tel pays. Il pourrait être aussi porteur d'expérience en matière de transfert de technologies, de transfert de savoir-faire vers l'industrie civile car il faut que les acquis industriels des industries d'armements soient de nature à enrichir les capacités et les technologies de nos industries communautaires. Il pourrait s'agir là de suivre et de se renseigner sur le programme européen EUCLIDE.

Enfin, il est certain que si nous pouvions motiver la CEE, la décider à s'impliquer dans une démarche en dégageant un budget cela serait un encouragement supplémentaire et surtout le gage d'un élément supplémentaire de la construction européenne.

UNE PREMIÈRE

L'Inter CFDT SCHLUMBERGER a reçu les 6 et 7 décembre 1990 à Paris une délégation syndicale du MSZOSZ/VASAS de la Société GANZ à Godollo en Hongrie (à côté de Budapest).

Cette entreprise de 1 800 personnes fabrique des compteurs gaz et électricité dont SCHLUMBERGER a acquis 75 % de participation au capital en mars 1989.

Le MSZOSZ/VASAS : la Fédération de la Métallurgie Hongroise vient d'adhérer à la FEM (Fédération Européenne de la Métallurgie) et va se désaffilier de la FSM à fin 1990.

Durant ces deux jours ces contacts ont permis un échange des expériences, jeter les bases d'une coopération future entre les deux syndicats et par là ont établi des liens amicaux et solidaires entre les travailleurs d'une même entreprise.

Pensez à vous réabonner

bulletin
du militant

FÉDÉRATION GÉNÉRALE DES MINES ET DE LA MÉTALLURGIE

HEBDO CFDT

+ SYNDICALISME

en 1991
LA FGMM
INNOVE
Deux publications
avec
un seul abonnement

Sommaire

- 1** Prime d'ancienneté : la conclusion du débat
- 2-3** Les classifications aux chantiers de l'Atlantique et dans la sidérurgie
- 4-5** Actions : Navale - SOTRASI - TRW et Bull
- 6** CAP syndicalisation en Loire-Atlantique à Lille
- 7-10** Contrat d'objectifs Etat - CEA
- 11-12** La contamination radio-active la FGMM s'exprime
- 14** Les risques du travail et la maladie
- 15** Industries d'armement et emplois

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

Rédaction, diffusion,
administration :
47/49, av. Simon-Bolivar
75950 PARIS Cedex 19
Tél. (1) 42 02 42 40

Le directeur
de la publication :
M.-A. GARAUD

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

Abonnement : 250 F par an.
C.P.P.A.P. N° 636 D 73
2/1163