

bulletin

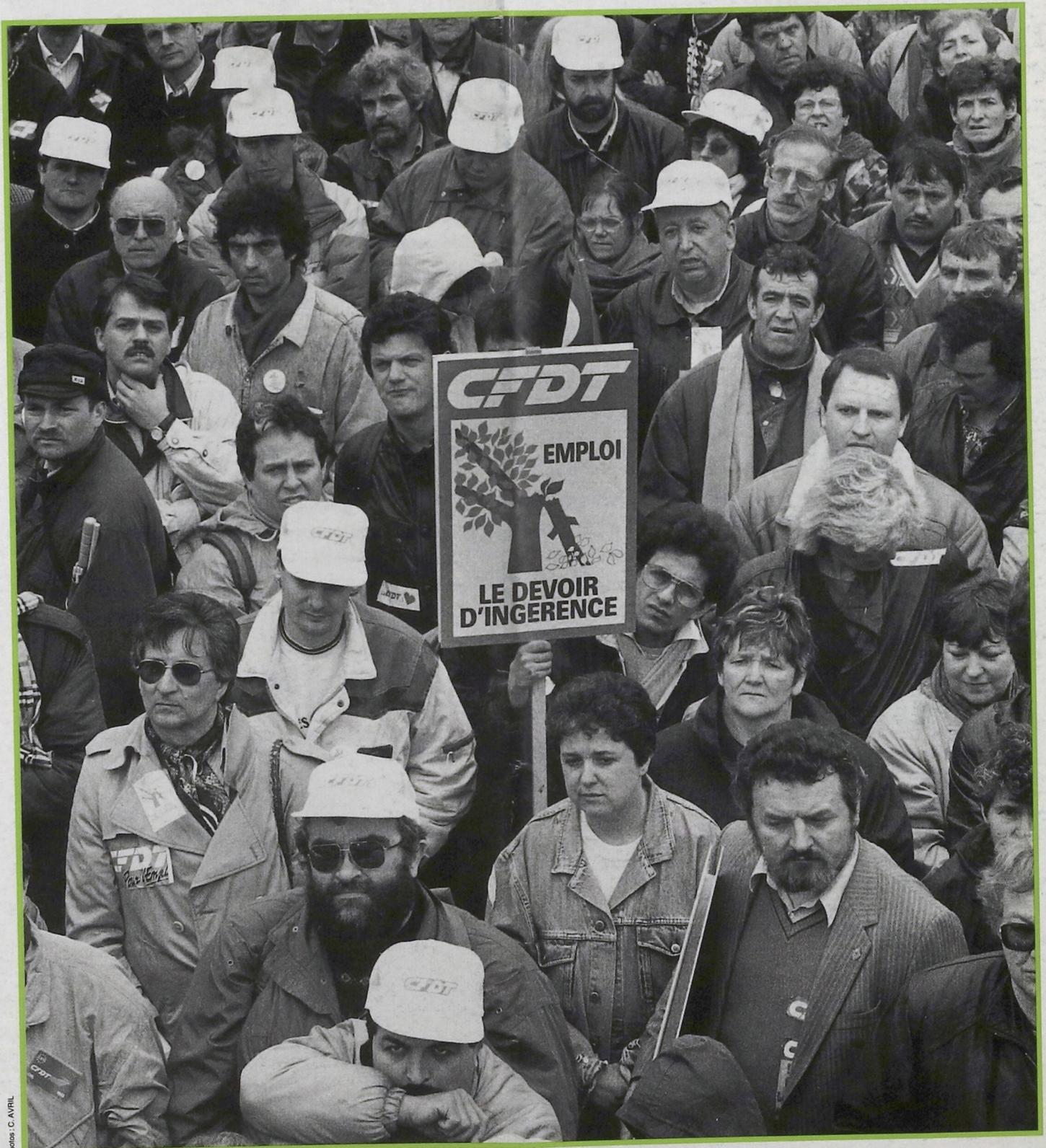
du militant

N° 366 - AVRIL-MAI 1993

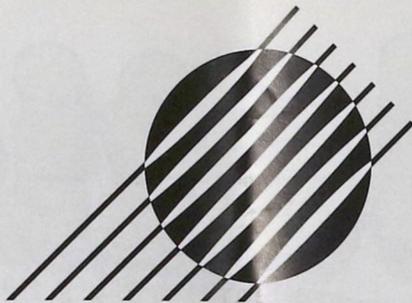
ISSN 0395 4323

FÉDÉRATION
GÉNÉRALE
DES MINES ET
DE LA MÉTALLURGIE

FGMM-CFDT
47-49, av. Simon-Bolivar
75950 Paris Cedex 19
Tél. (1) 44 52 20 20



Photos : C. AVRIL



ASSOCIATION NATIONALE POUR LA FORMATION AUTOMOBILE

LA FORMATION, PLUS QU'UNE NÉCESSITÉ

Les professionnels de l'automobile ont pris très tôt conscience des enjeux de la formation face aux profondes évolutions que traverse le secteur.

L'**ANDFPCRAM**, créée à l'initiative des organisations professionnelles du Commerce et de la Réparation de l'Automobile, du Cycle et du Motorcycle, simplifie son appellation pour se rapprocher des entreprises de la Branche et elle devient l'Association Nationale pour la Formation Automobile.

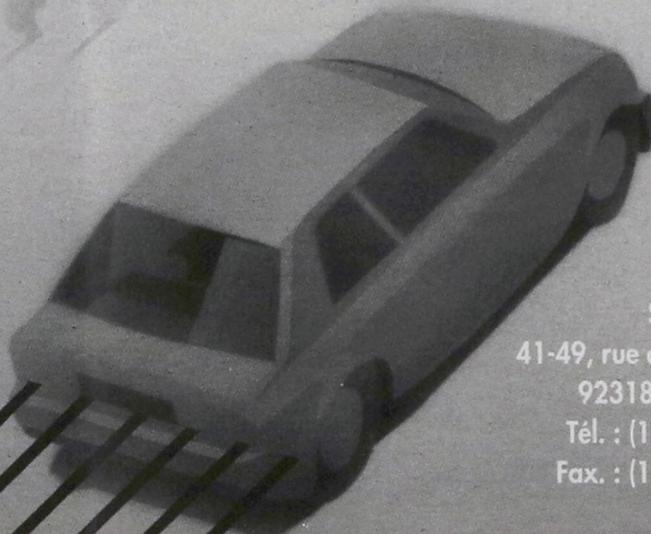
La mission de l'**A.N.F.A.** est centrée sur l'élévation de la qualification professionnelle.

L'**A.N.F.A.** facilite l'insertion professionnelle des jeunes pour satisfaire les besoins des entreprises en développant particulièrement l'apprentissage et en prenant notamment en charge des contrats de qualification. Dans le domaine de la formation continue, l'**A.N.F.A.** propose une gamme complète de 240 stages spécifiques au secteur selon des modalités qui tiennent compte des disponibilités des professionnels. Pour améliorer ses contacts avec l'entreprise et lui offrir un service de proximité, l'**A.N.F.A.** complète et restructure, en 1993, ses implantations régionales.

L'A.N.F.A., PLUS QU'UN PARTENAIRE

De 1985 à 1992 :
33 000 contrats en alternance
pris en charge

Chaque année :
11 000 personnes formées
1 300 000 heures stagiaires
dispensées



A.N.F.A.
Siège national
41-49, rue de la Garenne
92318 Sèvres cedex
Tél. : (1) 41.14.16.18
Fax. : (1) 41.14.16.00



ON EN REDEMANDE

C'est un peu le sentiment qui domine suite à notre dernière Assemblée Générale des Syndicats.

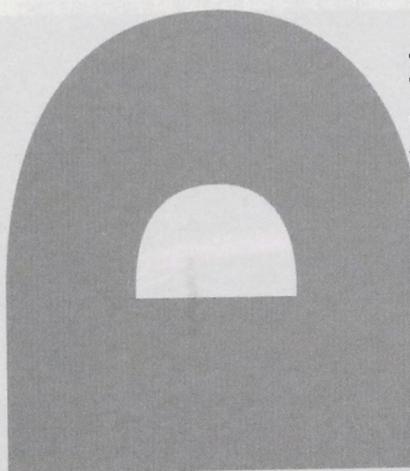
Une bonne ambiance, des interventions de qualité, des méthodes de travail dynamiques et efficaces, des facettes nouvelles de l'emploi dont on pensait pourtant avoir définitivement fait le tour... etc. ; tout était réuni pour faire des 22 et 23 avril une réussite.



La grande majorité des interventions a salué la pertinence de la campagne fédérale sur l'emploi placée sous le signe du devoir d'ingérence. Même si les critiques n'ont pas manqué sur tel ou tel aspect, ce qui revenait le plus souvent, c'est le bien-fondé d'un fil conducteur fédéral qui qualifie l'action de la Fédération.

C'est sans doute la dimension collective de la prise en charge de l'emploi qui a été soulignée avec le plus d'insistance et de satisfaction.

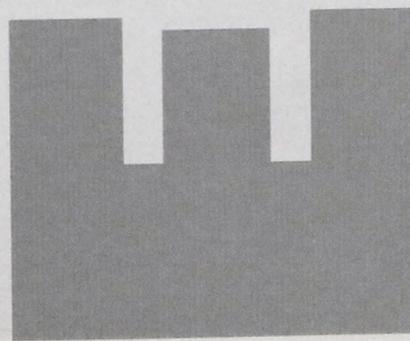
Le pari du collectif, c'est aussi celui que nous avons fait dans les travaux de commissions sur la durée du travail. Un sujet dont nous pensions également avoir épuisé le contenu. Eh bien non..., nous avons et nous avons, par le seul fait de jouer le jeu de la confrontation et de l'élaboration collective, de nouvelles perspectives à portée d'imagination.



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

Nous nous sommes même payé le luxe d'inaugurer un nouveau slogan. A ce sujet, nous ne pouvons que nous réjouir de l'appropriation qu'en a fait la Confédération, même si nous aurions supporté d'en conserver l'exclusivité pendant quelques jours encore.

Alors oui, on en redemande des Assemblées Générales comme ça, des journées comme le 2 avril à Strasbourg. Ce qu'on redemande surtout c'est cette mise en mouvement collective qui finalement suscite l'espoir que nous ne sommes pas dans un monde définitivement achevé.



A l'heure où la détresse emporte grands et moins grands, ce qu'on redemande, en fait, c'est un peu de recul et d'espace, non pas pour contester que deux et deux font quatre mais pour imaginer les innombrables façons par lesquelles deux et deux peuvent faire quatre. C'est finalement la différence qui fonde beaucoup de raisons de vivre.

LA FGMM REFUSE DE SIGNER L'ACCORD

Parce que l'accord, négocié avec l'UIMM, reste très déclaratif, ne répond pas à nos points forts, ne donne de réponses qu'aux strictes exigences des seules entreprises alors que pour nous, la formation professionnelle doit répondre et anticiper les besoins des entreprises aussi bien que des salariés, pour toutes ces raisons, la FGMM refuse de le signer.

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

Le texte issu de cette négociation est censé se situer dans le prolongement de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 et tente de définir le rôle de la branche professionnelle, aussi bien dans le domaine des premières formations que dans celui des contrats d'insertion et de la formation continue.

L'ACCORD ET LES POINTS FORTS FGMM

La conception d'une politique de branche en matière de formation professionnelle était en jeu dans cette négociation.

Pour la FGMM, cette politique de branche doit consister, à partir de la situation de l'emploi et des dispositifs existants, à définir les priorités en matière de publics concernés, de niveaux et de types de qualifications. Puis ensuite de définir, en fonction de ces priorités, les moyens adaptés et nécessaires. Cette conception valait bien évidemment sur l'ensemble des domaines de l'accord.

Dès le départ de la négociation, le principal souci de l'UIMM était d'obtenir des moyens supplémentaires pour l'apprentissage par l'affectation systématique d'une partie des fonds réservés à l'alternance. Cette conception totalement contraire à la nôtre a fait que nous nous sommes opposés d'emblée à l'UIMM. En effet, pour nous, les modalités de collecte, de gestion et d'affectation du 0,1 % ne peuvent être décidées a priori sans aucune politique d'affectation de la taxe d'apprentissage, sans évaluation des besoins de financement des CFAI,

alors que l'augmentation des effectifs d'apprentis dans ces instances reste, somme toute, modeste.

Nous avons proposé d'organiser la collecte et la gestion paritaire des fonds de l'alternance (0,4 %) par les ASFO désignés par les Conventions Collectives Territoriales. Car cela aurait permis d'associer la CPNE et les CPTÉ à la conclusion de contrats d'objectifs passés avec les régions et à l'évaluation des besoins en matière d'apprentissage. L'UIMM a refusé de modifier ses propositions.

EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

- L'accord se révèle incapable de réactualiser les domaines prioritaires énoncés dans l'accord de janvier 1985.
- Aucune orientation, aucune disposition ne concerne les modalités d'accès des salariés au plan de formation, la définition des publics prioritaires, les modalités du dédit

formation, les conditions de recours au bilan de compétences, la négociation dans l'entreprise des orientations relatives au programme triennal...

- Les dispositions concernant la FPC des salariés des entreprises de moins de 10 sont réduites à leur plus simple expression. Rien sur les orientations, les priorités, les mesures à prendre pour faciliter le départ en formation des salariés.

Cet accord ne répond à aucun des points forts de la FGMM. Il ne répond qu'aux strictes exigences des entreprises, sans donner à la formation les moyens de devenir un outil évolutif capable de répondre et d'anticiper les besoins des entreprises comme ceux des salariés, notamment en matière d'insertion, d'adaptation et d'évolution dans l'emploi.

Au vu de l'ensemble de ces éléments et de l'analyse des débats du dernier Bureau Fédéral, la FGMM a fait connaître son refus de signer l'accord. FO, CGC et CFTC ont paraphé cet accord.



SFIM MASSY-PALAISEAU

UN ACCORD INÉDIT POUR L'EMPLOI

Outre une réduction du temps de travail, non entièrement compensée, pour sauver 95 emplois, l'accord signé par la CFDT de la SFIM, seule interlocutrice de la direction, constitue une vraie première sur plusieurs points.

La SFIM est une entreprise spécialisée dans l'équipement aéronautique et militaire, située à Massy-Palaiseau en région parisienne. Elle a vu ses effectifs passer de 1 600 en 1986 à 1 200 à l'heure actuelle principalement par le biais de départs de salariés âgés de plus de 56 ans et 2 mois.

En novembre 1992, la direction générale de l'entreprise annonce au comité d'établissement et aux délégués syndicaux une sous-charge de 100 000 heures correspondant à un sureffectif de 114 salariés. Le PDG annonce que, suite aux propositions de la CFDT, il se donne un délai de trois mois afin d'aborder et de négocier toutes solutions permettant d'éviter tout licenciement.

■ ACTION DE LA CFDT

La section CFDT accepte le défi et se fixe comme objectif : aucun licenciement pour 1993. Elle fait le choix de l'information directe et continue auprès des salariés à l'aide de tracts, d'affichages, d'assemblées générales hors des heures de travail... Cette stratégie, difficile à mener, s'est avérée payante car elle impliquait l'ensemble des salariés dans le débat.

■ LE PLAN SOCIAL

Il s'articule autour de plusieurs mesures.

Une réduction du temps de travail de 1 heure par semaine pour l'année 1993 compensée intégralement pour tous les salariés inférieurs à 8 500 F et prise en journée complète.

Des mesures liées à la formation.

Dotation supplémentaire de 1 million de francs au plan de formation, complément de salaire pouvant atteindre 3 000 F/mois pendant le congé de formation individuelle, conventions FNE pour préparer les mutations technologiques.

Des mesures liées au temps choisi.

3 000 F/mois pendant la durée des congés sabbatique sans solde ou parental, prime mensuelle de 1 200 à 1 800 F pour le temps partiel, versement de deux fois 36 000 F, au moment du départ en congés pour création d'entreprise et un an après, etc.

Des mesures d'âge. A partir de 50 ans, une convention de préretraite progres-

sive. Entre 56 ans 2 mois et 58 ans, une préretraite ASFNE. Entre 58 et 60 ans, un congé de fin de carrière payé par l'entreprise, 75 % du salaire jusqu'au plafond Sécurité Sociale, 60 % jusqu'au 2^e plafond, 55 % au-delà. Après 60 ans, une prime d'incitation au départ de 3 000 F/mois jusqu'à 65 ans.

Des mesures d'incitation au départ volontaire. Dans le cadre du plan social, versement d'une prime de départ minimale nette de 80 000 F comprenant une convention de conversion avec complément de 3 000 F en salaire mensuel, une cellule de reclassement, une aide à la mobilité géographique, etc.

Des mesures structurelles d'entre-

prise. Comme le rapatriement de la sous-traitance, l'arrêt des embauches, le non-renouvellement du personnel temporaire, la réduction des heures supplémentaires, le reclassement dans le groupe.

■ UN ACCORD ACCEPTÉ PAR UNE LARGE MAJORITÉ DE SALARIÉS

L'ensemble du plan social et la réduction du temps de travail qu'il implique a été adopté le 24 mars 1993 par un vote du personnel. 1 053 salariés ont pris part au vote, 790, soit 70 % des inscrits, ont accepté la proposition contre 219, le vote nul demandé par la CGT ne recueillant que 44 voix. De plus, 93,6 % des 1 109 salariés concernés ont signé l'avenant individuel au contrat de travail concernant la RTT. Les autres conserveront leur ancien horaire.

Bref, des salariés satisfaits des résultats de cette négociation et donc de l'action de la CFDT qui ouvre des pistes pour un nouvel équilibre du temps de travail, pour un nouvel emploi... du temps.

MAUBEUGE CONSTRUCTION AUTOMOBILE

Accord sur l'aménagement du temps de travail

Pour faire face en permanence aux fluctuations du marché, un accord signé par la CFDT permet depuis le 3 mai à MCA, filiale de Renault, d'aménager ses horaires afin d'éviter le recours aux heures supplémentaires et au travail du samedi.

Changer l'organisation du travail

Tel était l'objectif de la CFDT tant l'année 1992 a été un « modèle d'absurdité » avec de nombreux samedis travaillés, le 14 juillet travaillé et la remise en cause en catastrophe du pont de l'Ascension, le tout, suivi de périodes de chômage partiel.

Pour 15 minutes par jour (en moyenne) de modulation sur l'horaire d'équipe de 38 heures par semaine, l'accord permet d'obtenir 10 jours de congés. Pour les salariés travaillant en horaire de jour, ce sont 12 minutes de modulation et 7 jours de congés à la clé.

Outre la réduction du temps de travail obtenu, l'accord prévoit la quasi-suppression du travail du samedi et comporte les contreparties suivantes :

- un engagement sur la pérennité de l'entreprise et un volume d'investissement de 150 millions en 1993,
- l'embauche de 30 salariés parmi les contrats à durée déterminée et intérimaires,
- la gestion des jours non travaillés par une commission composée des délégués syndicaux signataires et de la direction,
- un engagement de négociation sur la préretraite progressive, le temps partiel, les contrats d'insertion,
- la création d'une « banque argent » de 1,45 % du salaire de base (soit 1 300 F au minimum) pour limiter les pertes de salaire en cas de chômage et l'attribution d'une allocation d'été de 1 200 F.

Dans cet accord, la CFDT, en défendant d'abord l'avenir de l'entreprise et de ses emplois, obtient une réduction du temps de travail.

SOLEX SA :

QUEL CRÉDIT ACCORDER A LA DIRECTION GÉNÉRALE ?

Filiale de Magneti-Marelli (groupe Fiat), l'usine Solex d'Evreux (360 salariés) et la fonderie de Limay (85 salariés) seront définitivement fermées fin juin 1993.

Comment en est-on arrivé là ?

Juin 1989 : les normes antipollution européennes condamnent le carburateur au profit de l'injection. En 1990, une solution de remplacement est recherchée chez Solex et aboutit en 1991 à la décision d'implantation d'une unité d'éclairage à Evreux.

18 mars 1993, Magneti-Marelli prend la décision de ne pas implanter l'éclairage à Evreux et annonce les fermetures définitives des usines d'Evreux et de Limay.

Spécialisée dans la fabrication de carburateurs, l'entreprise Solex est frappée de plein fouet par la législation européenne qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 1993, condamnant le carburateur au profit de l'injection, produit à très faible valeur ajoutée.

Pour Solex, leader européen des carburateurs, un nécessaire et gigantesque effort de reconversion commence, rythmé par les diverses réunions des CCE et touchant plus particulièrement l'usine d'Evreux et la fonderie de Limay.

Le Comité Central d'Entreprise du 25 avril 1991 obtient la reconversion de l'établissement d'Evreux dans l'éclairage, avec maintien des effectifs à hauteur d'environ 300 personnes.

A celui du 28 mai 1991, Magneti-Marelli décide de ne conserver qu'une seule usine de carburateurs pour l'Europe à fin 1992, en Espagne, et d'arrêter la production de carburateurs à Evreux en mars 1992.

Celui du 12 décembre 1991, confirme le projet d'éclairage et son installation à Evreux et indique que des contacts ont été pris avec des clients français afin d'obtenir des volumes pour commencer l'activité.

A celui du 22 avril 1992, Magneti-Marelli prend la décision de créer une division éclairage sur le site d'Evreux avec 13 % du marché français et l'ambition de passer à 35 % en 1995.

Celui du 16 juillet 1992 voit le déclenchement du plan de reconversion de la carburation vers l'éclairage avec la sauvegarde de 300 emplois et la mise en place d'un plan social d'accompagnement.

La CFDT adhère totalement à ce plan de reconversion.

Le Comité Central d'Entreprise du 18 décembre 1992 confirme la poursuite du plan de reconversion avec travail à mi-temps sur la carburation de janvier à juin 1993 et démarrage de la production éclairage en juin 1993.

A la convention annuelle Magneti-Marelli de janvier 1993, le directeur général confirme la fin de la phase de transition du carburateur à l'injection électronique et affirme que, grâce à tous les efforts accomplis,

l'avenir de l'entreprise est maintenant bien visible.

Mais lors du Comité Central d'Entreprise du 18 mars 1993, Magneti-Marelli prend la décision de ne pas implanter l'éclairage à Evreux et décide en conséquence de fermer définitivement, à fin juin 1993, les établissements de Limay et d'Evreux. Les arguments invoqués vont de la chute prévue de la production automobile pour 1993 à la dévaluation de la lire italienne en passant par la perte du marché Ford pour la division éclairage du groupe, sans oublier le refus d'engagements fermes de la part de Peugeot et de Renault. Pour la CFDT, les problèmes de conjoncture ne peuvent pas tout expliquer, cette décision fait partie d'un vaste et très complexe plan de réorganisation de l'ensemble du groupe Magneti-Marelli en Europe. Pour la CFDT, les responsables de Magneti-Marelli ont des comptes à rendre aux salariés de Solex, leur soudain revirement ont abusé tous les travailleurs, car leur unique but était bien l'achèvement du démantèlement de Solex.

MAGNETI-MARELLI EN FRANCE : UNE GRANDE INQUIETUDE POUR L'EMPLOI

Usines	Effectif	Spécialité	Situation actuelle
AMIENS (Somme)	1 050	Tableau de bord	Cap difficile en 1993-1994
CHATELLERAULT (Vienne)	630	Calculateurs d'injection	Suppression d'au moins 70 emplois
CHALONS (Marne)	600	Jauges, pompes	Joint-venture avec la firme américaine Walbro
CAEN (Calvados)	600	Capteurs, commutateurs	Faible charge
EVREUX (Eure)	360	Carburateurs	Unité condamnée
ARGENTAN (Orne)	390	Carburateurs, corps d'injection	Suppression prévue d'une quarantaine de postes
LIMAY (Yvelines)	85	Fonderie	Unité condamnée
STE-MENEHOULD (Marne)	150	Commutation, boîtiers électriques	Inquiétudes sur sa pérennité
ST-AUBIN (Calvados)	80	Moulage plastique	Pas de menaces à court terme

ACTION EMPLOI

Poursuivre et amplifier la campagne cartes-pétition jusqu'aux congés

Notre action pour l'emploi, placée sous le thème du **devoir d'ingérence** comporte plusieurs étapes et doit s'inscrire dans la durée.

Jusqu'aux congés, nous devons poursuivre et amplifier l'action de sensibilisation et de mobilisation des salariés afin de développer un rapport de force qui nous permette d'atteindre les objectifs revendicatifs que nous nous sommes fixés.

Un moyen : les cartes-pétition

Le but est évidemment qu'un maximum de cartes-pétition soient envoyées à l'UIMM. Mais ces cartes sont avant tout un moyen qui permet de discuter avec les salariés, de leur faire partager nos objectifs et de les mobiliser pour l'emploi. Ceci implique que chaque militant renoue avec une **pratique syndicale de terrain** qui met dans le coup les adhérents et l'ensemble des salariés. Des équipes syndicales nous ont fait part de l'intérêt grandissant que les salariés portent à notre démarche et à notre action. Dans certaines entreprises, des stands ont été installés à la sortie du restaurant ou à la porte des ateliers et des bureaux. Les tracts ont été distribués et le débat s'est engagé avec les salariés. Nombreux sont ceux qui, dans ces conditions, signent la carte-pétition car nombreux sont ceux qui prennent conscience qu'il faut « faire quelque chose » pour l'emploi.

Une occasion : la souscription

En mai, la vente des billets bat son plein. Cette année, la souscription est elle aussi placée sous le thème du devoir d'ingérence.

Proposer de soutenir notre action, c'est bien. Proposer d'y participer, c'est mieux.

Ainsi, chaque salarié sollicité pour soutenir financièrement notre action doit

connaître nos objectifs et pouvoir soutenir notre demande d'ouverture d'une négociation nationale sectorielle sur l'emploi et interpellier l'UIMM.

Un choix : l'adhésion

Nous proposons aux salariés d'adhérer à notre démarche et à nos objectifs. Nul n'est contraint, chacun peut choisir. Mais chacun doit aussi pouvoir choisir d'adhérer à la CFDT.

La campagne en cours est l'occasion idéale pour mettre en œuvre notre résolution du congrès de Lille et le choix que nous avons aussi fait, celui d'un syndicalisme d'adhérents.

Proposer d'adhérer à nos objectifs, c'est bien. Proposer d'adhérer à la CFDT, c'est mieux.

Une nécessité : l'évaluation

A chaque étape de notre campagne, il nous faut être en mesure d'analyser l'impact auprès des salariés et le niveau de mobilisation.

Chaque section syndicale doit donc communiquer à son syndicat le nombre de cartes-pétition signées et envoyées.

Chaque syndicat doit faire de même en informant son Union Mines Métaux.

Ainsi, la Fédération pourra avec précision tirer un bilan de cette étape de notre action.

Ce serait quand même un comble que l'UIMM soit la seule à connaître le nombre de cartes-pétition signées et les entreprises concernées !



*Je soutiens la demande
d'ouverture d'une
négociation Nationale
sectorielle sur l'emploi
formulée
par la FGMM CFDT*

Entreprise: _____

Signature: _____

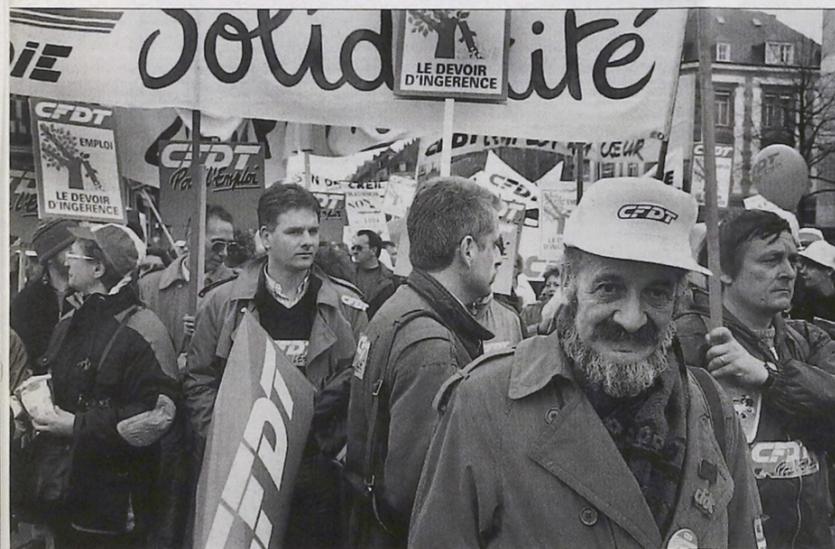
U.I.M.M.
56 avenue de Wagram
75017 PARIS

LE DEVOIR D'INGÉRENCE DANS LA RUE : UNE RÉUSSITE

MANIFESTATION DU 2 AVRIL 1993

Un seul mot pour caractériser cette manifestation : RÉUSSITE. Réussite pour la CFDT, par la présence de 15 000 militants représentant les 2 tiers de la manifestation. Réussite pour la FGMM, par la mobilisation d'environ 3 500 militants et une Fédération bien présente tout au long de la manifestation par ses banderoles et pancartes.

Réussites, certes, mais aussi un signe. Signe que dans la CFDT, la mobilisation sur l'emploi est bien réelle. Signe aussi que nous avons besoin de temps forts, temps de fête comme celui-là pour se « regonfler », ressouder nos équipes et montrer que sur le terrain de l'emploi, nous savons agir.



Photos : C. AVRIL



Pré retraite progressive à MERLIN-GERIN : pour partager le travail et lutter contre le chômage

Lutter contre la dégradation de la situation de l'emploi en France, contribuer à l'effort national d'insertion et de qualification des jeunes et des demandeurs d'emplois, répondre au souhait des plus anciens de bénéficier d'une réduction progressive d'activité en fin de carrière, capitaliser le savoir-faire et assurer une transmission organisée des compétences des plus anciens vers les plus jeunes, voilà les principales raisons qui ont prélué à la signature par la CFDT d'un accord d'une préretraite progressive à Merlin-Gérin.

Au CCE du 16 décembre 1992, la direction de Merlin-Gérin annonce un sureffectif de 800 personnes pour l'ensemble du groupe, à celui du 31 mars 1993, le maintien du blocage des embauches pour l'année 1993 en France et à l'étranger.

Rappelant à la direction ses engagements de négocier un accord sur la préretraite progressive et sa volonté de favoriser le temps partiel, la section CFDT transforme l'essai

en menant la négociation et en signant une convention de préretraite progressive permettant l'embauche effective de 200 personnes.

Contenu de la convention de préretraite progressive Conditions générales d'adhésion

Tous les salariés ayant 56 ans et plus entre le 1^{er} avril 1993 et le 1^{er} avril 1994, justifiant de 150 trimestres de cotisation Sécurité Sociale à 60 ans (ou entre 60 et 65 ans) et s'engageant à faire liquider leurs droits à pension aux régimes de base et complémentaires dès l'obtention des 150 trimestres requis.

Situation des salariés en préretraite progressive

Rémunération

Les salariés bénéficieront, d'une part, d'une rémunération versée par la société au titre du mi-temps et, d'autre part, d'un revenu de remplacement versé par l'ASSEDIC. L'ensemble représentant entre 79 % et 84 % de leur ancien salaire net.

Retraite et prévoyance complémentaires

Pour les salariés adhérents à la convention, la modification de leur temps de travail doit être sans effet sur leurs points de retraite qui doivent être équivalents à ceux qu'ils auraient acquis en continuant une activité à plein temps.

Les prestations et garanties de prévoyance complémentaires seront maintenues pour les salariés adhérents au niveau existant pour l'activité à plein temps.

Mesures en faveur de l'emploi

Embauche

Merlin-Gérin procédera à une embauche en CDI pour deux adhésions à la Convention de préretraite progressive. Ces embauches devront concerner en priorité, des jeunes de moins de 25 ans demandeurs d'emploi, des chômeurs de longue durée, des chômeurs de plus de 50 ans, des bénéficiaires du RMI, des travailleurs handicapés, des femmes veuves ou divorcées assumant la charge d'au moins un enfant.

Qualification et insertion

Merlin-Gérin mettra en œuvre des formations qui permettront aux personnels concernés d'atteindre la qualification requise et ceci, sous la responsabilité des tuteurs. Pour cela, la société allouera des ressources supplémentaires pour 200 000 heures de formation, dont 80 000 heures dès 1993, entraînant une majoration des dépenses de formation de + 0,8 % de la masse salariale.

En outre Merlin-Gérin signera des contrats de qualification au cours de 1993 et 1994, au profit de jeunes pour partie en difficultés scolaires ou universitaires qui pourront ainsi préparer un diplôme à finalité professionnelle.

Pendant sa durée, le présent accord fera l'objet d'un suivi entre la direction et les organisations syndicales signataires.

Les cinq rencontres sont déjà programmées. De plus, le contrôle des embauches sera effectué par deux instances : la Direction Départementale du Travail et les organisations syndicales signataires. Pour la CFDT de Merlin-Gérin, cet accord de préretraite progressive est un moyen concret pour créer des emplois dans une société où l'exclusion progresse et où la barre des trois millions de chômeurs vient d'être franchie.



BRANCHE CONSTRUCTION ÉLECTRIQUE : « UN NOUVEAU DÉPART »

La diversité des activités intégrant le champ de la Branche Construction Electrique a toujours été un problème quant à l'organisation et au fonctionnement de cette branche au sein de la FGMM.

Aussi, et même si le suivi, tant de certaines activités sectorielles spécifiques tels les ascenseurs au regard des problèmes de normalisation ou de réglementation, que de certains grands groupes ou grandes entreprises via les inters, était assuré, la réflexion au niveau global et fédéral d'une politique industrielle économique et sociale ne pouvait être efficacement menée. Pourtant, ce secteur est un des plus importants entrant dans le domaine des activités industrielles en France et la CFDT y est présente au niveau d'un très grand nombre d'entreprises et/ou d'établissements.

A partir d'une sollicitation des équipes concernées par le canal, soit des Unions Mines Métaux, soit des mandats CFDT au niveau des différentes entreprises, nous avons pu organiser une première réunion de la Branche Construction Electrique. Cette réunion s'est tenue le 12 mars 1993 à la FGMM et parmi les militants présents, la représentation de la quasi-totalité des grands groupes et de toutes les activités sectorielles était assurée.

A l'ordre du jour de la réunion figuraient la constitution, l'organisation et le fonctionnement de la branche ; de même qu'une première réflexion sur l'élaboration du plan de travail et la définition du calendrier de travail pour 1993.

La constitution de la branche a été l'occasion d'établir la liste de la plupart des entreprises répertoriées de ce secteur industriel. Un questionnaire a été réalisé à destination des équipes CFDT de ces entreprises afin d'avoir une meilleure connaissance de la situation de chacune d'elles.

La réflexion sur l'organisation de la branche au niveau fédéral a permis d'arrêter la composition du Conseil de la Branche, fort de 26 membres représentant toutes les activités et les principales entreprises.

A cette occasion, un point a été fait concernant les mandats CFDT et la mise en place de structures représentatives tant nationale qu'europpéenne au niveau de certains groupes ou entreprises.

Concernant le fonctionnement de la branche, il a été décidé de privilégier la réflexion globale (toutes activités confondues) par rapport à celle plus fine par ligne de produit et cela au motif qu'aujourd'hui, c'est l'analyse au niveau de la stratégie des groupes qui nous paraît être la démarche la plus pertinente. En effet, ces stratégies consistent, au regard du développement des marchés, en une politique d'intégration des produits dans une logique d'ensemble considérant, au-delà de la seule vente des produits, leur installation, le dépannage, la maintenance et autres services.

L'élaboration du plan de travail de la branche a permis de dégager pour l'immédiat deux axes principaux.

Le premier consiste en une meilleure connaissance de la Branche Construction Electrique à travers une meilleure connaissance des entreprises qui la compose.

Le deuxième est l'implication des équipes CFDT dans l'action fédérale EMPLOI et notamment la définition d'identifiants revendicatifs propres à la branche au regard de la priorité emploi et de la situation de celui-ci dans ce secteur.

Une première réflexion rapide a permis de dégager certains problèmes. La prochaine réunion de la branche arrêtée pour le 15 juin 1993 sera mise à profit pour compléter cette réflexion et élaborer nos propositions en la matière.

BRANCHE CONSTRUCTION ÉLECTRONIQUE INFORMATIQUE

Le travail ne manque pas... pour les syndicats

Développement de la sous-traitance, des filialisations et de l'essaimage, suppression massive d'emplois, heures supplémentaires, gel des salaires...

Tel est le menu quotidien des militants de cette branche.

C'est le constat qui devient malheureusement banal, qui a été fait au cours du tour de table de la réunion du conseil de branche du 17 mars 1993 où se sont exprimés les militants d'entreprises aussi diverses que IBM, Bull, Thomson, Siemens, Matra, General Electric, Philips, Sagem, Alcatel.

Cette réunion a également été l'occasion de travailler avec le CISE (Centre d'Intervention Sociale et Economique) autour des notions de filialisation, essaimage et sous-traitance.

Toutes les entreprises de la branche ont connu, connaissent ou vont connaître à court terme ce phénomène.

Il s'agit, bien entendu, d'une stratégie savamment élaborée par les directions.

Les équipes syndicales ont intérêt à cerner très rapidement les raisons réelles qui incitent les directions à aller dans cette voie.

Au nombre de celles-ci, on peut noter :

- le recentrage sur les métiers principaux,
- l'abandon d'activité,
- la volonté de développer des coopérations avec d'autres entreprises,
- le moyen pour récupérer du capital,
- un objectif de décentralisation, de spécialisation.

Cette stratégie des directions d'entreprises nécessite une prise en charge syndicale en amont car cela a automatiquement des conséquences sur :

- l'évolution du nombre d'emplois,
- le contrat de travail,
- l'évolution des métiers,
- la présence syndicale.

Cette journée de travail s'est terminée par un échange d'expériences. Chacun expliquant quelles actions ont été menées face à une volonté d'essaimage, de sous-traitance ou de filialisation et quelles conclusions on pouvait en tirer.

INFORMATION PRATIQUE

CONVENTION COLLECTIVE ET CHANGEMENT DE CODE APE

Depuis le 1^{er} janvier 1993, le code APE (Activité Principale Exercée) attribué par l'INSEE à ton entreprise a changé. Quelle influence en matière de convention collective ?

A quoi sert le code APE en matière de convention collective ?

Le code APE de ton entreprise, tel qu'il figure sur la feuille de paie, définit son activité économique et est donc un indice qui te permet de repérer la convention collective applicable. Il n'a toutefois aucune forme juridique.

Pourquoi le code APE de ton entreprise a changé ?

Dans le cadre de la mise en place du Grand Marché Européen, l'INSEE a défini une nouvelle nomenclature d'activités françaises (la NAF) qui s'arti-

cule sur la nomenclature d'activités européennes (NACE).

Ainsi, les informations concernant les entreprises européennes seront-elles comparables.

Cette nouvelle nomenclature est utilisée par l'INSEE pour attribuer un nouveau code APE à ton entreprise.

Ta convention collective change-t-elle ?

Non, ta convention collective ne change donc pas, si l'activité principale exercée par ton entreprise n'a pas changé, car c'est elle et elle seule qui permet de déterminer la convention applicable.

Quand l'activité principale d'une entreprise évolue dans le temps, il appartient à l'employeur de signaler à l'INSEE ces changements et de vérifier s'il relève toujours de la même convention.

Comment vérifier que ton entreprise applique la bonne convention collective ?

Consulte l'article « Champ d'application » de ta convention collective et vérifie que l'activité principale exercée par ton entreprise y figure.

Comment connaître la convention applicable à ton entreprise ?

L'intitulé de la convention collective doit apparaître sur ton bulletin de salaire et sur les affichages obligatoires de l'entreprise.

Textes de bases : article I 132.1 et suivants du code du travail

D'après un fascicule édité par le Ministère du Travail.

LA MÉMOIRE DE LA FGMM A FAIT VALOIR SES DROITS A LA RETRAITE

Le départ de Marie-Thérèse

Une certitude, beaucoup de militants de la FGM et de la FGMM connaissent Marie-Thérèse et Marie-Thérèse les connaît tous ou presque tous.

Embauchée en février 1963 par Jean Maire, Secrétaire Général de l'époque, elle a connu successivement Jacques Chérèque, Georges Granger, Jean Limonet, Gérard Dantin et a mis fin, le 31 mars 1993, à ses 30 ans de travail à la Fédération sous le mandat de Robert Bonnard.

Son emploi de secrétaire administrative lui a fait côtoyer de nombreux permanents.

Certains noms revenaient souvent dans ses conversations avec gentillesse, nostalgie, humour, comme ceux de René Carême, Joseph Rose, Albert Mercier, Jean Lapeyre, André Acquier, Alfred Moutet, etc.

Elle a travaillé avec la plupart des branches de la métallurgie, collaborant

avec Roger Briesch pour la sidérurgie, André Soulat pour l'automobile. Elle s'est aussi investie dans l'aéronautique



avec Louis Morice, la navale et les garages avec Brigitte Milhomme.

Elle a connu toutes les époques héroïques de la FGM et elle nous y faisait participer, en nous parlant, par exemple, de l'enquête salaires et de l'étude sur les élections professionnelles dans la métallurgie, auxquelles elle a contribué.

Dans son petit mot, autour du verre de l'amitié, Robert Bonnard a indiqué la forme de fidélité que représente ces trente années passées à la Fédération. En remarquant qu'au total, on ne parlait que peu de cette valeur alors que l'on parle plus souvent des valeurs de solidarité, de dignité et d'émancipation. Il a souligné que la fidélité était sans doute la valeur sur laquelle se fondait et celle qui organisait toutes les autres.

Marie-Thérèse tourne une page, la FGMM tout entière lui souhaite une longue et heureuse retraite, aussi riche et active que sa vie professionnelle.

2^e CONGRÈS DE L'UMM LOIRE-ATLANTIQUE

UNE CFDT PRÉSENTE SUR LE TERRAIN UNE CFDT QUI OBTIENT DES RÉSULTATS

Les délégués CFDT ont choisi la ville de Châteaubriand pour réunir leur 2^e congrès afin de définir leurs orientations pour les quatre années à venir. Ces orientations s'articulent autour de trois idées force : entrer, vivre et sortir de l'entreprise.

ENTRER DANS L'ENTREPRISE

avec une action des militants centrée sur une participation active aux organismes paritaires, une amélioration des connaissances des militants sur les dispositifs d'embauche, un soutien aux nouveaux embauchés.

VIVRE DANS L'ENTREPRISE

L'UMM 44 réaffirme ses objectifs de droit à l'emploi pour tous et de lutte contre l'exclusion. Elle mettra tout en œuvre pour atteindre les objectifs suivants :

- l'introduction des nouvelles technologies par la mise en application de l'accord national afin de mieux anticiper les changements sur les métiers ;
- la réduction du temps de travail sans réduction de salaire pour les rémunérations inférieures à deux fois le SMIC et la limitation stricte des heures supplémentaires ;
- la formation professionnelle, atout majeur pour l'emploi, en développant l'apprentissage et le droit au congé individuel de formation ;
- la politique salariale assurant au moins le maintien du pouvoir d'achat et favorisant les bas salaires par des augmentations uniformes ;
- le droit syndical, indispensable contre-pouvoir au droit patronal, doit être respecté et renforcé. Cela passe par le respect de ses représentants et l'octroi de droits à l'adhérent dans l'entreprise ;
- les conditions de travail intégrant la prise en compte du savoir-faire des salariés et le respect des mesures et règles en matière

d'ambiance, de rythme de travail et d'environnement.

SORTIR DE L'ENTREPRISE

L'UMM 44 réaffirme le droit à la retraite pleine et entière, calculée sur les dix meilleures années, à 60 ans avec 37 ans et demi de cotisations ou avant 60 ans à partir de 40 ans de cotisations. Elle réclame l'indexation de l'évolution des retraites sur les salaires. Elle demande, dans le contexte de chômage que connaît le département que tous les dispositifs en faveur de l'emploi (ASFNE, préretraite progressive), trouvent leur application maximale.

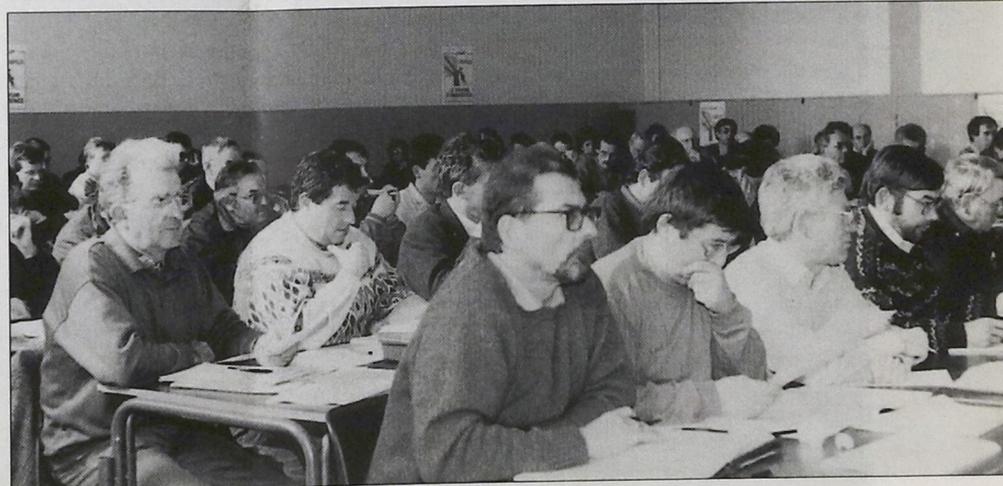
Ces objectifs ne pourront être atteints que s'ils reposent sur une action syndicale s'appuyant sur de nombreux militants et adhérents convaincus

de la pertinence de ces objectifs. Cela ne pourra se réaliser qu'en développant la syndicalisation dans les entreprises et au moment du départ en retraite et en préretraite.

La résolution d'orientation action a été adoptée par 96,9 % des mandats et sera mise en œuvre par le nouveau conseil.

Le bureau exécutif de l'UMM 44 est composé de :

- Jean-Paul Radigois : Secrétaire Général,
- Christian Tessier : Secrétaire Adjoint,
- Constant Hoiry, trésorier,
- Luc Chéreau, membre,
- Bernard Fillonneau, membre,
- Patrick Vince, membre.



9 JEUNES DE LA FGM EN SÉMINAIRE DANS LES NOUVELLES RÉGIONS DE L'ALLEMAGNE (ex-RDA)

Parti samedi soir de Strasbourg, le groupe arrive à destination dimanche matin. De suite, une impression de froid, de tristesse se fait ressentir.

En effet, on croirait être revenu 40 ans en arrière. Dans la ville comme à la campagne règne une architecture carrée, grise, sans âme. Des blocs partout et taillés dans le même gabarit, tout n'est que ressemblance et recommencement. Les marques de l'ancien régime se dévoilent à nous avec force et insistance. Quelle différence à moins de 900 km de la « douce France » chère à Charles Trénet.

Lundi matin, nous restons en salle pour discuter de la situation sociale, politique et de la formation professionnelle dans les deux pays. Les Allemands nous expliquent la situation critique de l'ex-RDA.

En effet, les industries ferment les unes après les autres, les loyers augmentent dans de telles

proportions que certaines familles doivent quitter leur appartement et trouver un logis moins cher. Il règne une situation extrême, les prix étant les mêmes dans toute l'Allemagne et les salaires inférieurs de 40 %, on peut facilement s'imaginer le pouvoir d'achat des familles de l'ex-RDA. La tendance se confirme dans les entreprises. La visite, le mardi, chez Heckert, parle d'elle-même. C'est une usine avec de grands bâtiments et des machines de bonne qualité mais qui font grise mine. Par manque de commande, cette usine vit au ralenti. Seul son centre de formation qui a été privatisé se porte relativement bien, il forme de nombreux jeunes et adultes du secteur de la métallurgie.

Mercredi à notre grande surprise, nous visitons une entreprise Chemnitz, qui produit des métiers à tisser. Etant un des mieux placés sur le marché mondial, l'usine

emploie 500 personnes et produit 170 métiers plus divers produits issus de la fonte grise.

Jeudi, visite de Eko-Stahl, plus grande usine de sidérurgie de l'ex-RDA. Mis à part les hauts fourneaux dans un mauvais état, la fonderie et le laminoir sont de bonne qualité. IG Metall avec le personnel sont en plein combat pour sauvegarder l'entreprise, le gouvernement veut fermer l'usine, ce qui provoquerait une vraie catastrophe économique pour la région, une affaire à suivre.

Vendredi, visite de la ville de Berlin avec un guide. Tous les sites stratégiques et monuments du III^e Reich sont visités. Il en ressort qu'à l'époque déjà, la psychologie à travers l'architecture était employée pour dominer et soumettre le peuple.

Samedi matin, nous repartons pour la France avec au plus profond de nous une sensation inexplicable, qui va nous donner une énergie nouvelle pour faire notre travail de syndicaliste et de défenseur des droits des travailleurs.

CONFÉRENCE FEM SUR LES COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS

Négociateur avec les employeurs sans attendre la directive de la Communauté Européenne.

La Fédération Européenne des Métallurgistes (FEM) en appelle à la Communauté Européenne et aux employeurs pour qu'ils ne continuent pas de bloquer les comités d'entreprise européens. Elle a organisé une conférence sur les comités d'entreprise européens pour montrer qu'elle n'était plus disposée à se contenter de vagues promesses. Elle s'efforce, par ailleurs, d'obtenir des accords volontaires dans les entreprises et ses organisations membres cherchent à introduire des solutions nationales spécifiques.

A l'heure actuelle, la FEM soutient les représentants des travailleurs dans quelque 70 entreprises européennes pour les aider à obtenir leurs droits à l'information et à la participation.

Huit accords ont été conclus jusqu'à présent, chez Thomson Consumer Electronics, Volkswagen, Continental Can, Bull, Europipe, Airbus Industrie, Eurocopter et Renault, tandis que des négociations prometteuses sont en cours chez Volvo en Suède. Les plus obstinés à refuser des accords sont Gillette et Philips.

La proposition de directive approuvée par la commission en décembre 1990 sur l'information et la consultation des travailleurs aurait pour effet la mise en place de comités d'entreprise européens dans plus d'un million de sociétés multinationales afin de garantir la consultation et l'information des travailleurs dans les entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire. Bloquée au Conseil des ministres, l'on ne sait toujours pas si et quand elle sera mise en œuvre.

La FEM considère indispensable l'existence de contrepoids

à ces directions d'entreprises actives à l'échelon européen.

Elle revendique des droits à l'information et à la consultation ainsi que de véritables droits de cogestion pour les comités d'entreprise européens, lesquels doivent aussi avoir la possibilité de se réunir régulièrement. Les coûts liés à ces réunions, dont notamment des cours de langue, seront à la charge des employeurs.

La FEM veut empêcher que le déséquilibre du pouvoir au sein des entreprises ou groupes d'entreprises européens ne se développe au détriment des travailleurs.

Pour cela, elle propose aux employeurs de conclure un accord-cadre sur la création d'un comité d'entreprise européen. Toutefois celui-ci devrait être contraignant pour leurs fédérations nationales.

La voie vers une Europe sociale serait ainsi ouverte.

UN COMITÉ DE GROUPE EUROPÉEN RENAULT

UN ACCORD CONCLU AVEC SEPT SYNDICATS FRANÇAIS, ESPAGNOLS ET BELGES SOUS L'ÉGIDE DE LA FEM

Renault est enfin doté d'un Comité de Groupe Européen (CGE), après d'autres entreprises telles que Volkswagen, Bull, Thomson, Pechiney, Elf...

L'accord a été signé le 5 avril 1993 par 7 syndicats appartenant à la Fédération Européenne de la Métallurgie (CFDT, FO, CFTC pour la France, UGT et Commissions Ouvrières pour l'Espagne, CSC et FGTB pour la Belgique).

Cette instance sera « une structure d'information et de dialogue portant sur les orientations stratégiques du groupe au niveau européen dans les domaines économique, financier et social ainsi que sur les évolutions majeures des filiales relevant de la CEE ».

L'accord fixe la composition du CGE, les périodicités de réunions et les moyens de fonctionnement, mais définit surtout les sujets dont il sera débattu.

Présidé par le PDG de Renault, il comprendra 30 membres désignés par les organisations syndicales dans les pays où « Renault a une filiale employant au minimum cent salariés », les organisations membres de la FEM en détiendront 20.

Le CGE se réunira une fois par an et les informations communiquées concerneront « les évolutions majeures du périmètre du groupe, sa situation économique, sociale et financière, la situation de la production et des investissements, la situation commerciale, l'évolution de l'organisation du travail et des techniques de production, les orientations générales de la formation ».

Cette structure disposera d'un budget annuel global de 260 000 F. Une première réunion du CGE aura lieu le 4 mai pour élire les sept membres du bureau et son Secrétaire, la CFDT, obtenant l'audience électorale la plus importante parmi

les organisations membres de la FEM, se propose d'assumer le poste de secrétaire pour deux ans.

Pour la CFDT, les Comités de Groupes Européens dont celui de Renault doivent devenir un outil efficace de défense des travailleurs et sont partie prenante de la stratégie actuelle de la FEM et de la CES pour la défense de l'emploi.

Un tel Comité de Groupe doit pour la FEM permettre d'éviter le dumping social entre pays et obtenir notamment une politique de l'emploi qui combatte la croissance continue du chômage.

LA COMPOSITION DU COMITÉ DE GROUPE EUROPÉEN RENAULT

Pays	Nombre de représentants des salariés	Bureau du CGE
France	16	7 MEMBRES
Espagne	4	
Belgique	2	
Portugal	2	
Grande-Bretagne	2	
Allemagne	1	
Italie	1	
Pays-Bas	1	
Luxembourg	1	
Total :	30	
Suède	2 représentants des syndicats de Volvo au titre d'observateurs	



LA FGMM EN DEUIL

CHRISTIAN TELLIER NOUS A QUITTÉS

Christian Tellier, Secrétaire Général de l'UMM Poitou-Charentes-Limousin et membre du Bureau Fédéral, nous a quittés le 4 avril à l'âge de 38 ans emporté par une crise cardiaque.

Embauché à la société Louis Heuliez Carrosserie en 1973, au service « Installation » comme électricien, Christian se syndique à la CFDT en 1974. Il est muté au service « Entretien-Maintenance » de la Division Cars et Bus en 1975.

En 1978, Christian est volontaire pour aller travailler pendant trois mois en Ouganda pour installer, en coopération avec Fiat, un atelier de montage de bus.

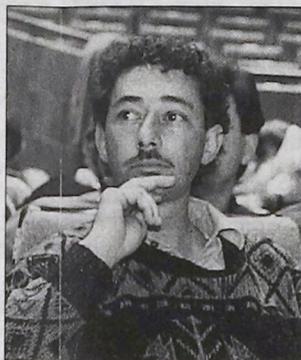
En 1980, lors de la création d'Heuliez Bus, Christian travaille à l'établissement de Rorthais et commence sa vie de militant, devenant titulaire du Comité d'entreprise. Délégué syndical de 1982 à 1987, puis représentant syndical au CE, il assurait depuis novembre 1987 la fonction de permanent syndical, un mi-temps étant consacré à la coordination des sections CFDT du groupe Heuliez et l'autre à l'animation de l'UMM Poitou-Charentes-Limousin, dont il a été élu Secrétaire Général.

En novembre 1991, lors du congrès de Lille, Christian a été élu membre du Bureau Fédéral.

Membre de la Commission Fédérale Formation et du Groupe de Travail Syndicalisation, Christian laissera le souvenir d'un militant passionné par le développement de la CFDT. Avec le refus de se mettre en avant qui le caractérisait, il a apporté à la Fédération son expérience concrète acquise au sein de l'équipe syndicale Heuliez pour laquelle le syndicalisme d'adhérent est une réalité quotidienne.

Plusieurs responsables de la Fédération et membres du Bureau Fédéral ont assisté aux obsèques de Christian le 6 avril, ainsi que de très nombreux militants de Poitou-Charentes-Limousin.

Nous partageons la douleur de Catherine, son épouse, et de ses trois enfants.



ADIEU MICHEL

Le 27 mars, Michel Boursset, ancien Secrétaire National de la FGM, est décédé d'une crise cardiaque dans sa 52^e année.

Mécanicien chez Thomson CSF à Sartrouville, Michel quitte son entreprise en 1973 pour devenir Secrétaire National, responsabilité qu'il assume jusqu'en juin 1982.

Pendant son mandat, les branches de l'électronique et de la téléphonie, dont il avait la charge, se sont radicalement modifiées tant par les techniques et les processus de production que par les produits fabriqués.

Michel a su marquer de son empreinte et de sa personnalité, les Unions Métaux, les branches industrielles et les secteurs qu'il a suivis durant sa responsabilité nationale : information, international et droits nouveaux.

Quittant la Fédération, Michel est retourné dans le groupe Thomson au service information puis dans la fonction personnel. En 1990, il avait créé un cabinet de consultant en relations sociales.

En 1991, il était des nôtres pour fêter les 70 ans de la FGMM au congrès de Lille.

Les responsables de la Fédération, actuels et anciens, et ses nombreux amis ont assisté à ses obsèques le 31 mars.

La FGMM adresse à la famille de Michel ses condoléances et sa sympathie.



Lors du congrès de la FIOM en 1981 à Washington.

Sommaire

- 3** Edito :
On en redemande
- 4** Formation professionnelle
dans la métallurgie
- 5** Accords : à S.F.I.M. Massy-
Palaiseau et à Maubeuge
Construction Automobile
- 6** Solex : quel crédit accorder
à la direction générale ?
- 7** Action Emploi :
les cartes-pétition
- 8-9** Le devoir d'ingérence
dans la rue : une réussite
- 10** Preretraite progressive
à Merlin-Gérin
- 11** Construction électrique :
un nouveau départ
- 12** Convention collective et
changement de code APE
- 13** 2^e congrès de l'UMM
Loire-Atlantique
- 15** Renault : Accord européen
conclu sous l'égide
de la FEM

**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) 44 52 20 20

Le directeur
de la publication :
Bernard ESPEL

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

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