

S

sommaire

- Stratégie ou pas, c'est l'emploi qui trinque. SNECMA : deux accords novateurs. II
- JAEGER : un crédit d'heures pour enfants. Conférence de presse du 21 juin 1993. III

- Emploi, le devoir d'ingérence interview IV et V
- En bref. Souscription 1993. VI
- Automobiles, 1993 : année terrible VII
- Résultats d'élections VIII



**MINEURS ET
MÉTALLURGISTES**

SEPTEMBRE 1993

10 000 MÉTALLOS ET MINEURS À PARIS

LE 15 OCTOBRE 93

C'est la décision ambitieuse prise par le Bureau Fédéral de la FGMM. Décision impossible, irréaliste, utopique ou au contraire décision sage car dans le dangereux climat de désespoir ambiant, la FGMM avec ses propositions et sa stratégie clairement identifiée a la responsabilité de susciter une alternative structurée, crédible et mobilisatrice.

L'objectif est clair 10 000 métallos et mineurs dans les rues de Paris.

Cette manifestation sera un temps fort de mobilisation et d'expression. Elle aura au moins trois objectifs :

- mobiliser nos équipes sur l'emploi et concentrer nos forces pour mieux se faire entendre,
- montrer notre détermination à notre interlocuteur patronal l'UIMM, exprimer nos revendications et demander l'ouverture d'une négociation nationale sectorielle sur l'emploi,
- nous donner les moyens d'une forte lisibilité de notre action.

C'est le Bureau Fédéral extraordinaire du 9 septembre 1993 qui arrêtera la forme que prendra ce rassemblement. Il

est possible que le 15 octobre devienne une journée d'action sur l'emploi de toute la CFDT, avec le matin des rassemblements des fédérations devant leur chambre patronale et l'après-midi un meeting confédéral.

Des supports fédéraux et confédéraux

La FGMM mettra à la disposition de ses militants l'affiche « le temps de l'emploi sera l'emploi du temps » ainsi qu'un dépliant sur l'emploi et rédigera deux tracts.

La conférence de presse de rentrée du 9 septembre sera le lieu d'une expression forte de la CFDT sur son ambition de faire de l'emploi l'enjeu d'un choix de société. La Confédération consacrera à ce rassemblement un numéro spécial de Syndicalisme-Hebdo et mettra à la disposition des équipes du matériel de communication.

En attendant nous avons le devoir de réussir ce rassemblement du 15 octobre, d'autant que nous rentrons de vacances et que nous avons rechargé nos batteries. Toutes les conditions sont réunies, cette réussite dépendra surtout de nous.



PHOTO : AVRIL

Interview de rentrée de Robert Bonnard Secrétaire Général de la FGMM

« ... susciter une alternative au dangereux désespoir ambiant »

Comme l'an dernier, la rentrée 1993 sera placée par toute la CFDT sous le signe de l'emploi. Comme l'an dernier, la VMM donne la parole au Secrétaire Général de la FGMM pour faire le point sur les actions menées au cours de l'année écoulée et pour tenter d'appréhender les nouveaux défis auxquels nous serons confrontés en septembre.

Une année 1993, avec notre action pour l'emploi placée sous le thème du devoir d'ingérence et qui a

vu, le 3 février une journée d'action qui s'est concrétisée par le port d'un badge, le 2 avril une manifestation pour la construction de l'Europe et la lutte contre le chômage et tout le long du premier semestre l'opération cartes postales-pétition, sans oublier une réunion de tous les Délégués Syndicaux Centraux le 20 janvier et l'Assemblée Générale des Syndicats à Berville les 22 et 23 avril.

Pour la rentrée, notre action pour l'emploi se

continuera et aura pour thème « le temps de l'emploi sera l'emploi du temps ».

Elle se traduira, suite à une décision ambitieuse du Bureau Fédéral, par un rassemblement fédéral de 10 000 mineurs et métallos à Paris le 15 octobre. L'emploi reste au cœur de notre initiative de rentrée avec des propositions et une stratégie d'action clairement identifiée, portées par l'ensemble de nos militants et de nos adhérents.

actions

BRANCHE ÉLECTRONIQUE INFORMATIQUE

Stratégie ou pas, c'est l'emploi qui trinque !

Dans cette branche, que l'on ait une stratégie économique ou pas, on supprime des emplois. Par exemple chez Thomson Electroménager (TEM) où l'objectif du repreneur Elfi est de faire entrer TEM en bourse, ou encore chez Bull où avant toute présentation d'un plan stratégique, la direction met en place son 13^e plan de réduction des effectifs.

Six mois après la privation de TEM, la direction de l'entreprise annonce sa stratégie. Son objectif est

d'obtenir 5 % de rentabilité nette minimum après impôts, afin de pouvoir faire entrer la société en bourse. Cette stratégie passe par la création de trois pôles (lavage, cuisson et froid), la fermeture de l'usine de congélateurs de Villefranche, le transfert de produits à haute valeur ajoutée de l'usine de Lille-Lesquin sur l'Italie, la rationalisation des usines de Lyon et de la Roche-sur-Yon et de celle des services commerciaux.

Pour la FGMM, les mesures annoncées se traduiront par des réductions importantes d'emplois qui toucheront les 7 900 salariés de TEM en France. La FGMM demande que les engagements pris par la société Elfi au moment du rachat de TEM soient respectés et que des mesures soient prises pour le maintien de l'activité industrielle et la pérennité des différents sites.

Bull poursuit les réductions d'effectifs sans plan stratégique

Le 12^e plan de réduction des effectifs n'est pas encore clos que déjà Bull en annonce un 13^e qui se traduira par 6 500 suppressions d'emplois dans le monde dont 2 850 en France pour la fin 1994. Et cela avant même de présenter un quelconque plan stratégique. La logique financière l'emporte encore une fois sur la logique industrielle et place Bull dans une spirale qui conjugue abandon de projets et d'activités et réduction permanente d'emplois.

Pour la FGMM cette absence de stratégie industrielle met en jeu l'avenir du groupe, son intégrité et sa pérennité. Il est urgent d'inverser la situation par la recherche de partenaires industriels et financiers et par l'apport de fonds propres de la part de son actionnaire l'Etat.

SNECMA : deux accords novateurs

2 accords originaux viennent d'être signés par la CFDT à la SNECMA et touchent 13 000 salariés de l'aéronautique. Ils concernent le travail à mi-temps et les congés en cours de carrière.

Pour la CFDT SNECMA la première condition pour parapher ces accords était le volontariat des candidats, mais cela ne suffisait pas. Elle a voulu négocier le maximum de garanties pour les volontaires sur leurs conditions de départ et sur leurs conditions de retour à plein temps. Ces deux accords reposent sur le double volontariat : celui du salarié intéressé et celui de sa hiérarchie. Dans le cadre d'une politique d'aménagement du temps de travail sur l'ensemble de la carrière professionnelle, ces deux accords, l'un sur le travail à temps partiel, l'autre sur les congés en cours de carrière, visent aussi à améliorer les conditions de vie du personnel dans l'entreprise.

L'accord sur le travail à temps partiel concerne toutes les catégories professionnelles et tous les salariés de moins de 50 ans ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise. Grâce à une aide du FNE les salariés volontaires perçoivent en moyenne 70 % de leur salaire brut.

Si le salarié s'engage pour deux ans de temps partiel, il touche un complément de





rémunération versé par le FNE de 20 % la première année et de 10 % la seconde et une prime de l'entreprise égale à 1,5 mois de salaire brut avec un minimum de 15 000 F.

S'il s'engage pour trois ans, sa prime passe à trois mois de salaire brut avec un minimum de 30 000 F et l'entreprise lui verse un complément de salaire de 10 % la troisième année. Des dérogations peuvent être accordées aux salariés âgés de 50 à 55 ans.

L'accord sur les congés en cours de carrière permet aux salariés optant pour un congé non rémunéré de bénéficier d'une prime d'un montant égal à quatre mois de salaire avec un minimum de 40 000 F. Dans le cas où le salarié profiterait de son congé pour engager une formation longue l'entreprise lui accorderait un prêt d'un montant maximal de 30 000 F.

JAEGER un crédit d'heures pour enfants

L'inter CFDT de Jaeger négocie et signe un accord qui prend en compte la situation personnelle des salariés, dans leur vie contractuelle, pour tout ce qui concerne les difficultés et contraintes de

nature scolaire ou médicale directement liées à leurs enfants.

Cet accord étend à l'ensemble de la société Jaeger l'ouverture d'un droit à crédit d'heures lié aux enfants, avantage existant au niveau de plusieurs établissements.

Peut en bénéficier, tout salarié père ou mère de famille, ayant un an d'ancienneté révolu au moment de l'ouverture du droit et ayant au moins un enfant à charge de moins de 14 ans. Si le père et la mère sont tous deux salariés de Jaeger, le bénéfice de ces heures rémunérées ne peut intervenir que pour l'un ou l'autre des conjoints.

Situations ouvrant droit à crédit d'heures.

Si les problèmes de santé de l'enfant (maladie ou hospitalisation) et la rentrée scolaire restent les motifs principaux pour l'octroi de ce crédit d'heures, l'accord ouvre cette possibilité pour toute démarche spécifique se rapportant à l'état médical et tout problème spécifique lié à la situation scolaire de l'enfant.

Le salarié, père ou mère de famille, bénéficiera de 16 heures par année civile avec possibilité de fractionnement par heure mais ne pouvant pas, sauf cas exceptionnel, se cumuler avec les congés légaux et conventionnels.

LA CONFÉRENCE DE PRESSE DU 21 JUIN 1993

QUATRE FÉDÉRATIONS DE LA MÉTALLURGIE, UNE SEULE VOIX

Les Fédérations CFDT, FO, CFE/CGC et CFTC ont tenu, ensemble une conférence de presse. Un constat : dans la métallurgie, les plans sociaux de plus en plus nombreux et souvent répétitifs, alimentent la montée du chômage et conduisent à la destruction des emplois industriels.

Après avoir attiré l'attention du patronat sur les illusions créées par les délocalisations, les quatre fédérations se sont félicitées que sous la pression des organisations syndicales, le Gouvernement ait renoncé aux dispositions qu'il avait envisagé de prendre consistant à compenser 50 % des salaires lorsque les salariés acceptent de voir leur salaire diminué pour préserver l'emploi.

Elles ont, ensuite lancé un appel solennel au Gouvernement et aux parlementaires pour lancer une politique hardie de l'emploi en définissant et soutenant une politique industrielle sélective, en facilitant le départ des salariés en retraite à taux plein avant l'âge de 60 ans, en autorisant le

départ en préretraite FNE lors des plans sociaux, en soutenant les systèmes de préretraite progressive et en favorisant la négociation de dispositifs de réduction du temps de travail sous toutes ses formes. Ils ont demandé à être reçus par le Premier Ministre, souhaitant que celui-ci, lors de cette entrevue soit entouré des Ministres de l'Industrie, de la Défense, du Budget, de l'Economie et du Travail.

Les quatre Fédérations ont condamné la passivité actuelle de l'UIMM face au développement du chômage, son dédain vis-à-vis des organisations syndicales et sa stratégie qui se limite trop souvent à la récupération de fonds publics. Elles ont revendiqué l'ouverture de négociations sur la durée du travail, l'organisation et l'aménagement du temps de travail, le recours à la formation professionnelle intégrée dans le temps de travail et la maîtrise des progrès technologiques et de l'évolution des emplois, ainsi que le renforcement significatif de la responsabilité sociale des chefs d'entreprise.



Photo AVFRL

« Ce qui est insupportable, c'est que les organisations patronales refusent délibérément le rôle de générateur de citoyenneté... »

VMM : Il y a tout juste un an, tu concluais une interview dans la VMM en exprimant ta conviction qu'il y avait matière à mobiliser les militants, puis les adhérents et les salariés autour de la demande d'ouverture d'une négociation nationale sectorielle sur l'emploi avec l'UIMM. Qu'en est-il aujourd'hui ?

Robert Bonnard : Si l'on en juge à l'expression des militants lors de l'Assemblée Générale des Syndicats du mois d'avril et à l'ambiance qui y régnait, si l'on en juge par l'engouement des militants de la métallurgie et d'ailleurs, vis-à-vis de l'emblème « **Emploi, le devoir d'ingérence** », notamment le 2 avril à Strasbourg, on peut dire qu'une étape est franchie. Après plusieurs années d'une action trop souvent limitée au périmètre de l'entreprise, nos militants reprennent espoir dans une intervention plus collective. Au-delà, l'accueil des initiatives fédérales tel que le port du badge, l'envoi de cartes-pétition à l'UIMM a été très inégal. On peut dire que là où il y a une véritable prise en charge, le succès a été assuré. Vis-à-vis des salariés, dans les semaines incertaines qui vont venir, l'essentiel sera d'avoir des propositions et une stratégie d'action clairement identifiée, portée par les militants et les adhérents.

VMM : Tu indiquais également que c'était cette capacité à mobiliser qui convaincrerait les autres partenaires à aller sur cette démarche.

R.B. : Il y a un an, si on nous avait dit que nous tiendrions avec les fédérations de la métallurgie FO, CGC et CFTC une conférence de presse commune sur ces propositions et cette stratégie d'action, je pense que nous aurions signé immédiatement. De ce côté-là, nous avons donc fait un pas décisif. Pour ce qui est de l'UIMM, on ne peut pas dire que ce soit l'enthousiasme. Nous l'avons officiellement saisie de notre demande le 17 novembre 1992. Nous nous sommes heurtés à l'argument classique de la désormais célèbre augmentation des charges des entreprises.

Aussi célèbre mais plus durable que la fameuse autorisation administrative de licenciement.

VMM : L'argument est réel...

R.B. : Effectivement, mais charges pour charges, il faudra choisir entre le tonneau des Danaïdes de la pure logique d'indemnisation du chômage et la dynamique d'une politique active de l'emploi. Pour l'instant, visiblement, l'UIMM a opté pour la première.

VMM : Au-delà des mots, qu'est-ce qu'une politique active de l'emploi aujourd'hui ?

R.B. : Ce qui est insupportable aujourd'hui, ce n'est pas que les entreprises soient confrontées à des problèmes d'emploi. Face à la loi du marché, à une évolution technologique fabuleuse, doublée d'une récession économique, ça paraît même logique et si ce n'est naturel. Non, ce qui est insupportable, c'est que les organisations patronales qui, elles par nature, ne sont pas soumises aux mêmes contraintes, refusent délibérément le rôle de générateur de citoyenneté qui leur est dévolu en tant qu'acteur constitutif de la démocratie. Lorsque l'UIMM dit que les organisations syndicales font comme si elles existaient encore, au-delà de l'outran-

ce, j'espère qu'elle s'inclut elle-même dans le lot car au regard de ce rôle, c'est effectivement la disparition complète.

VMM : Sur le terrain de l'emploi, comment pourrait se matérialiser cette citoyenneté ?

R.B. : C'est à mon avis justement son terrain de prédilection. Regardons ce qui se passe aujourd'hui. Lorsqu'une grande entreprise est confrontée à des problèmes d'emploi, elle négocie un certain nombre de dispositifs avec la puissance publique et, le cas échéant, avec les organisations syndicales. Au total et généralement, elle a la capacité de faire en sorte que ses salariés et ex-salariés ne soient pas trop maltraités. Il convient de regarder les effets induits pour ne pas dire pervers de cette méthode. Exemple, lorsque sur un bas-

sin d'emploi, un groupe industriel met en place un dispositif de conversion, ça signifie concrètement que tous les autres demandeurs d'emploi isolés n'ont aucune chance. Le résultat, c'est que l'entreprise a peut-être trouvé des solutions à ses problèmes d'emploi mais que d'un point de vue macro-économique ou macro-social, elle n'a fait que déplacer le problème. Tant que nous traiterons l'emploi par la règle du mistigri, ne nous étonnons pas de l'orientation de la courbe du chômage.

VMM : C'est donc là que les organisations patronales ont un rôle particulier ?

R.B. : Non seulement un rôle particulier mais leur raison d'être.

Lorsqu'on voit que des entreprises inventent ou réinventent pour elles-mêmes des dispositifs particuliers concernant le temps partiel, le congé parental, le congé sabbatique, le congé sans solde, les préretraites progressives, la formation, etc., on se demande bien pourquoi on ne pourrait pas créer ce type de dispositif au niveau d'une branche ou d'un secteur, sans caractère obligatoire mais avec des mesures attractives que l'Etat pourrait venir compléter.

Donner aux salariés, aux entreprises, la possibilité de

faire appel, en fonction de leurs besoins, à des dispositions contractuelles mises en place au niveau d'une branche, voilà le rôle des partenaires sociaux dans les mois qui viennent.

VMM : Sur l'emploi, concrètement...

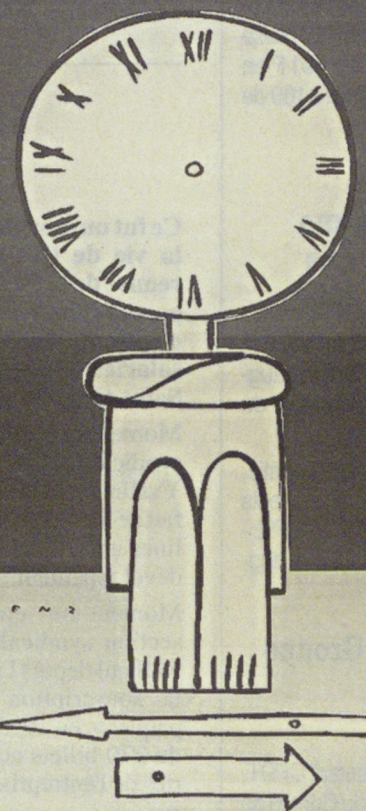
R.B. : Sur l'emploi, plutôt que d'intervenir sur le travail proprement dit, il s'agit par ces dispositions de structurer le hors travail.

C'est le sens de notre slogan : « Le temps de l'emploi sera l'emploi du temps ». Je suis sûr, par exemple, que l'existence, au niveau d'une branche ou d'un secteur d'activité, d'un congé parental ou sabbatique partiellement rémunérés, avec des conditions de retour clairement définies, est de nature à changer radicalement le comportement qu'ont les salariés par rapport à ce qui existe aujourd'hui en la matière. Je suis tout aussi convaincu que c'est l'addition de ces nouvelles possibilités d'utilisation du temps avec l'effet cumulatif généré par la dimension nationale qui libéreront du temps de travail pour d'autres et pourquoi pas pour tous.

Nous verrons bien d'où proviennent réellement les freins à la flexibilité.

VMM : Il reste donc à convaincre l'UIMM et les autres branches patronales de la métallurgie.

Le temps de l'emploi sera l'emploi du temps



CFDT

FÉDÉRATION GÉNÉRALE DES MINES ET DE LA MÉTALLURGIE

R.B. : Excusez du peu parce qu'au point où nous en sommes, sans élément réellement nouveau, je ne vois pas très bien ce qui pourrait faire en sorte que l'UIMM change d'attitude.

L'élément nouveau, c'est que lorsque je parlais tout à l'heure de semaines incertaines, nous avons un rôle à jouer. Nous avons la responsabilité de les rendre moins incertaines et par nos proposi-

tions de susciter une alternative au dangereux désespoir ambiant.

C'est le sens de la décision ambitieuse d'un rassemblement fédéral de 10 000 participants le 15 octobre à Paris. Nous avons le devoir de réussir cette étape décisive.

C'est là que commencera réellement ce qui convaincra l'UIMM.



Conflit Chausson, 1^{er} février 1993 à Creil.
R. Bonnard, B. Massera, I. Jazure et B. Espel.

● RMATP : salaires minima applicables au 1^{er} juillet 1993

L'avenant n° 54 du 15 juin 1993 de la convention collective de la branche RMATP fixe les salaires minima applicables au 1^{er} juillet de cette année.

L'ensemble des minima se voit appliquer une augmentation uniforme de 2 % sauf pour les coefficients 150 et 160 dont les minima augmentent respectivement de 2,58 et 2,19 %.

En exemple, le salaire minimum mensuel du coefficient 150 passe de 5 743 F en 1992 à 5 891 F en 1993, celui du coefficient 160 de 5 772 à 5 898 F.

● BJO : salaires minima conventionnels au 1^{er} juillet 1993

Dans la branche BJO, les salaires minima conventionnels sont augmentés de 2 % à compter du 1^{er} juillet 1993.

Les salaires effectifs garantis, pour les catégories et coefficients M - OS 1 - OS 2 - OP 1 - OP 2 - OSL 2 - OL 1 - 100 à 185 sont augmentés de 1 %.

● Comité de Groupe Européen Renault

Michel Batt, représentant CFDT, a été élu secrétaire du Comité de Groupe Européen Renault.

Outre le secrétaire, le bureau du Comité comprend six secrétaires adjoints appartenant à des organisations syndicales affiliées à la FEM (Commissions Ouvrières et UGT pour l'Espagne, CSC pour la Belgique) ou à l'entente majoritaire Renault (CFTC, FO et CGC).

Le Comité de Groupe Européen est composé de 30 membres titulaires de France, d'Espagne, du Portugal, de Belgique, de Grande-Bretagne, d'Allemagne, d'Italie, des Pays-Bas et du Luxembourg et de deux observateurs de Volvo. Il constitue une étape supplémentaire dans la constitution d'un syndicalisme européen solidaire et uni.

LE SECRÉTARIAT NATIONAL DE LA FGMM DANS LES MINISTÈRES A LA RENCONTRE DE NOS NOUVEAUX INTERLOCUTEURS

Les gouvernements changent, les hommes aussi, mais les problèmes demeurent. C'est ce qui a conduit le Secrétariat National de la FGMM à rencontrer les différents conseillers techniques du ministère de l'Industrie, de celui du Travail et de Matignon, au cours du mois de juin.

Le premier du mois, suite à notre demande, une délégation du Secrétariat National a ren-

contré le conseiller social de Gérard Longuet. Cette entrevue a été l'occasion pour nous de présenter notre politique sur l'emploi et de passer en revue la situation de chaque secteur de la métallurgie en insistant sur les problèmes de Bull, Chausson, SKF, SGS Thomson, CEA Industrie...

Le 23 juin, nous avons été reçus par le cabinet de Michel Giraud, Ministre du Travail, à qui nous avons explicité notre demande de négociation nationale sectorielle et décliné nos différents objectifs revendicatifs. Il semblerait que notre démarche anticipe les dispositions gouvernementales, la prochaine loi quinquennale pourrait contenir une

incitation forte à ouvrir des négociations sur la durée du travail. Le ministère envisagerait, après une première étape de réflexion et d'avancées dans les branches d'en tirer un bilan et d'y ajouter quelques contraintes s'il juge les résultats insuffisants.

Le 28 juin a vu notre rencontre avec le conseiller social du Premier Ministre. Nous avons de nouveau explicité notre démarche, notre stratégie et nos objectifs sur l'emploi en insistant sur la nécessité d'une approche de branche dépassant le seul cadre de l'entreprise. Nous avons évoqué d'autres dossiers, celui de l'UNEDIC et celui des privatisations et nous avons passé en revue la situation de plusieurs de nos secteurs d'activité.

SOUSCRIPTION 1993 : LA RENAULT TWINGO POUR UNE MILITANTE DE L'UPSM

Ce fut un moment fort dans la vie de l'UPSM que la remise de la Renault Twingo, premier prix de la souscription FGMM, à une salariée d'Honeywell de Saint-Quentin en Yvelines.

Moment fort aussi pour le syndicat de la métallurgie des Yvelines-Sud, car l'UPSM a fait de Saint-Quentin en Yvelines une zone prioritaire de développement.

Moment fort enfin pour la section syndicale d'Honeywell qui depuis la création de la souscription « met le paquet », en 1993, elle a vendu 270 billets aux 370 salariés de l'entreprise.

Il était donc normal de prendre le temps, autour d'un pot, lors de la remise de son véhicule à la gagnante, M^{me} Fraglin. Ce qui fut fait le 28 juin dernier, dans les locaux tout neufs de l'UD et du syndicat, en présence de Marie-Annick Garaud de la FGMM, de Didier Cusserne de l'UPSM, de la commission exécutive du syndicat ainsi que de nombreux adhérents et militants d'Honeywell et des autres sections du SMYS. Trois camarades de la section Renault Flins étaient présents. Ceux qui participent à la construction de la Twingo ont remis les clés de la voiture à la gagnante, en lui expliquant comment celle-ci était

fabriquée et comment l'accord dit de la troisième équipe a évité des suppressions d'emplois à Flins et même a permis d'en créer. La souscription 1993 s'est achevée

avec la certitude que pour 1994, on fera encore plus et mieux tant pour le nombre de billets vendus que, bien sûr, pour le nombre d'adhérents CFDT.



Remise des clés en présence de M.-A. Garaud.

AUTOMOBILE : 1993, ANNÉE TERRIBLE ET RISQUES D'ABUS

Sur la base d'un marché européen en forte chute au 1^{er} semestre, les industriels de la branche anticipent les gains de productivité à venir amplifiant ainsi le volume de réduction d'emplois. Entre 1992 et 1996, le marché devrait croître de 12 % et le volume d'heures de travail devrait diminuer de 12 à 20 %.

Sur les cinq premiers mois 1993, le marché européen des voitures particulières et véhicules utilitaires légers (VP + VUL) a reculé de près de 19 %. Tous les constructeurs reculent en volume, mais les marques japonaises (+ 0,9 point de pénétration) et Ford (+ 0,1 point) perdent moins que l'évolution du marché. Renault subit l'impact de la réduction du marché. Volvo (- 0,2 point de pénétration), PSA (- 0,3 point), Fiat (- 0,6) et VAG (- 0,7) régressent d'autant plus en volume. Les annonces de réduction d'effectifs et de chômage partiel s'accroissent et se répercutent sur les équipementiers.

Hors Europe, le marché japonais accentue son recul (- 12 % sur avril et mai) ; par contre, le marché américain se redresse légèrement (+ 0,1 % sur quatre mois). Les marchés des nouveaux pays industriels sont les seules oasis de croissance.

Des réductions d'emplois exagérées

Les nouvelles prévisions que l'on peut faire pour 1993 se situent dans une fourchette de - 10,5 % (version optimiste) à - 13,5 %

(version raisonnablement optimiste). Les annonces de - 15 à - 18,5 % qui accompagnent des projets de réduction des effectifs traduisent bien la « mise à profit » par les directions de la situation actuelle pour anticiper des gains de productivité à venir et se donner de nouvelles marges de flexibilité externe. L'année 1993, et peut-être le premier semestre 1994, seront utilisés pour « engranger » une bonne partie de la réduction du volume d'emploi prévisible d'ici à l'horizon 1995-1996... sans que des formules moins destructrices d'emploi aient été négociées et mises en œuvre à l'échelon européen et national.

Les perspectives pour 1996

Rappelons que le travail réalisé par la branche automobile (conférence nationale de 1991) anticipait ces évolutions.

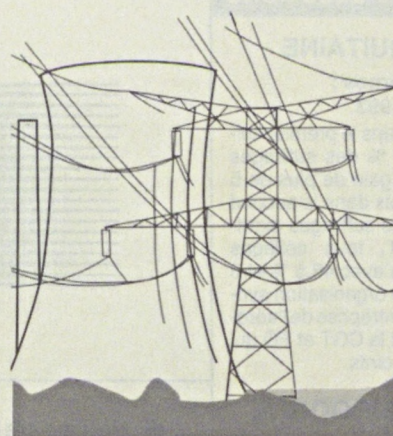
L'actualisation des perspectives, réalisée en 1992, envisageait un recul du volume d'emploi automobile en Europe, de l'ordre de - 12 à - 20 % entre 1992 et 1996. Cette tendance se confirme, alors que globalement, en raisonnant voitures particulières et véhicules utilitaires légers, une croissance de 12 % du marché européen de 1992 à 1996 paraît plausible.

Cette réduction se répartira inégalement : entre firmes, entre pays et régions, un double mouvement risquant d'affecter l'emploi et de le déplacer géographiquement.

Coûts salariaux dans l'industrie automobile (coût chargé par heure en francs)

	1991	1992	P 1993
Allemagne	151,20	160,00	173,40
Espagne	100,80	103,80	95,20
France	91,00	92,40	94,20
Italie	108,00	107,80	94,60
Japon	109,80	112,90	119,00
Royaume-Uni	90,85	88,90	82,50

(P = Prévisions)



200 POSTES DISPONIBLES PAR AN A EDF, UNE OPPORTUNITÉ À SAISIR POUR LES MINEURS DE CDF

Une nouvelle convention a été signée entre EDF et Charbonnages de France (CdF) qui reconduit les dispositions commerciales existantes depuis 1984 et qui accorde une priorité d'embauche aux agents de CdF dans le cadre du plan de recrutement d'EDF. Un objectif de 200 transferts par an est fixé pour la période 1994-1998.

Comme dans les autres pays d'Europe, l'exploitation des gisements de charbon français n'est plus concurrentielle. CdF poursuit la réduction de son activité et de ses effectifs.

Cette évolution irréversible ne peut conduire qu'à la fermeture de l'ensemble des mines de charbon entre 1993 et 2005.

Dans le renouvellement de la convention commerciale liant CdF à EDF, le volet social permet l'embauche de 200 mineurs par an entre 1994 et 1998. Depuis 1984, 2 800 mineurs de moins de 40 ans ont bénéficié de cette opportunité, EDF offrant une grande diversité d'emplois avec de nombreuses possibilités de carrière.

Quatre étapes à franchir pour entrer à EDF

Le transfert de Charbonnages à EDF-GDF comporte quatre étapes qui permettent de confirmer le choix des postulants et de commencer leur nouvelle carrière par un stage optionnel qui aboutira au bout d'une année à leur titularisation.

Au dépôt de la demande de transfert, deux conditions sont imposées par EDF : être âgé de moins de quarante ans et être de nationalité française.

Toutefois, une bonne mobilité constitue un atout pour trouver rapidement un poste disponible.

Une commission comprenant des responsables d'EDF valide les choix d'orientation et de mobilité des postulants et prévoit éventuellement, de leur faire suivre une formation adaptée.

L'unité intéressée par une candidature leur propose alors une affectation et prévoit leur entrée en stage optionnel.

Pendant ce stage, le candidat se familiarise avec son nouvel emploi et complète sa formation dans les centres EDF.

Pour le calcul de son salaire, son ancienneté à CdF est prise en compte dès le début de ce stage.

Ce n'est qu'à la fin de celui-ci que le stagiaire prend sa décision finale. Il est alors titularisé à EDF.

Au moment de sa titularisation, il bénéficiera d'une prime de transfert dont le montant, fonction de son ancienneté, est compris entre 3 et 12 mois de salaire et d'un capital pour compenser ses avantages en nature.

Ce capital dépend de sa situation de famille, de son ancienneté et de son âge.

RÉSULTATS D'ÉLECTIONS

■ UMM AQUITAINE

Turboméca Tarnos : élections DP 1993

Avec 270 voix dans le premier collège soit 40,12 % des suffrages exprimés et un gain de plus de 5 points et 175 voix dans le second soit 61,62 % des suffrages exprimés, la CFDT, tous collèges confondus reste avec 46,5 % et 5 élus la première organisation syndicale de cette entreprise de l'aéronautique devant la CGT et FO qui perd près de 6 points.

■ UMM BOURGOGNE

Freudenberg Mâcon : élections CE 1993

Avec 47 voix sur 47 exprimés au premier collège et 15 voix sur 15 dans le second la CFDT réalise le carton plein et devient la seule organisation syndicale implantée dans l'entreprise.

■ UMM CHAMPAGNE-ARDENNE

Etablissements Lamort Vitry-le-François : élections DP et CE 1993

Dans cette entreprise de fabrication de matériel de papeterie, la CFDT, aux élections DP, totalise 128 suffrages sur 135 exprimés dans le premier collège et 58 sur 106 dans le deuxième et respectivement 121 sur 138 et 47 sur 108 aux élections CE. Avec plus de 77 % des suffrages exprimés en DP et plus de 68 % en CE, la CFDT tous collèges confondus améliore nettement ses scores précédents.

■ UMM CENTRE

Rockwell BCS Sully-sur-Loire : élections DP 1993

Avec 122 voix sur 249 dans le premier collège, la CFDT avec plus de 49 % des suffrages exprimés, améliore ses résultats de 4 points, obtient 3 élus titulaires et conforte son avance sur la CGT.

■ UMM LANGUEDOC-ROUSSILLON

Crouzet Automatismes Alès : élections DP 1993

Avec 76,14 % des suffrages exprimés dans le premier et 42,18 % dans le deuxième collège la CFDT tous collèges confondus atteint 67,8 % des suffrages exprimés, obtient 5 élus titulaires sur 7 et gagne 1,2 point par rapport à 1992. A noter une chute de près de 4 points de la CFCT.

■ JAEGER

A Amiens, Caen et Saint-Aubin d'Arquenay : élections DP 1993

Bons résultats de la CFDT pour ces élections. A Amiens elle obtient 5 titulaires sur 8 au premier et 1 titulaire sur deux au deuxième collège. A Caen Mondeville 4 titulaires sur 7 au premier collège, elle ne présentait pas de candidats au deuxième. A Saint-Aubin d'Arquenay, la section CFDT nouvellement créée réussit à obtenir les deux sièges de titulaires du premier collège.



■ Peines de prison pour les employeurs des « irradiés de Forbach »

Le jugement du procès des « irradiés de Forbach » a été rendu mardi 29 juin 1993 par le tribunal correctionnel de Sarreguemines (cf VMM n° 144 juillet-août 1993). L'ancien directeur de la société EBS a été condamné à un an de prison dont six mois avec sursis et à 20 000 F d'amende, les deux autres prévenus respectivement à un an et 6 mois avec sursis et 20 000 F d'amende.

La CFDT a souligné le caractère dérisoire des pénalités prévues par le code pénal pour une faute aussi grave de conséquences et a proposé que les accélérateurs comme celui de Forbach soient dotés d'une « carte grise » permettant aux organismes de contrôle de les suivre quel qu'en soit le propriétaire.

■ Industrie aéronautique : rapport d'étape du CISE

A la demande du conseil de branche aéronautique le CISE a réalisé un rapport dressant les perspectives générales de la branche tant au niveau français qu'au niveau européen voire au niveau mondial. Ce rapport aborde les enjeux d'un rapprochement Dassault Aérospatiale, avec comme objectifs de fournir des éléments de réflexion sur le long terme permettant d'anticiper les évolutions et de ne pas être à la remorque des événements.

Il étudie ensuite l'évolution

des marchés civils et la situation de Aérospatiale, puis celle des marchés militaires et la stratégie de Dassault.

■ 1,5 million de « smicards » au 1^{er} juillet 1992

Selon les statistiques du ministère du Travail arrêtées au 1^{er} juillet 1992, les salariés payés au SMIC représentent 8,6 % de l'ensemble des salariés du secteur marchand, soit 1 160 000 de travailleurs. Il convient d'y ajouter les 70 % du personnel du secteur domestique, rémunérés au SMIC soit 200 000 personnes et les 140 000 agents de l'Etat et des collectivités locales. On compte donc 1,5 million de « smicards » en France. 28,1 % sont dans l'hôtellerie-restauration, 12,2 % dans les commerces et 10,5 % dans les services. 16,4 % proviennent des entreprises de moins de 11 salariés, 11,4 % sont des ouvriers, 23,1 % des femmes et 35,5 % ont moins de 26 ans.

■ En 1993, le salaire moyen est de 10 816 F

Le ministère du travail estime que le gain moyen mensuel brut d'un salarié français, primes comprises, s'élève à 10 816 F. Un ouvrier gagne en moyenne 8 134 F, un employé 8 728 F, un agent de maîtrise, un technicien ou un dessinateur 11 974 F et un cadre 21 812 F. Les hommes touchent 28,3 % de plus que les femmes et l'éventail hiérarchique entre les ouvriers et les cadres est de 2,7 fois.

■ Le chômage partiel augmente de 40,8 % en 1992

Selon les statistiques du ministère du travail le chômage partiel a augmenté de 40,8 % en 1992, pour atteindre 10 791 119 jours et toucher 2 millions de salariés. En 1991 le nombre de journées indemnisables avant déjà triplé par rapport à l'année précédente pour atteindre 7 600 610 jours et le chômage partiel touchait 1,5 million de salariés. La moyenne trimestrielle était de 720 000 journées par mois en données corrigées, jusqu'en juin 1992. Elle est passée à 1,2 million au dernier trimestre et se situe à 1,7 million sur les cinq premiers mois de 1993. L'industrie en reste le premier utilisateur avec 84 % des journées.

■ En 1992, un quart de grèves en moins

Pour la quatrième année consécutive, le nombre de jours de grève recensés est en diminution, il est tombé l'an dernier sous le seuil du demi-million, selon une étude du ministère du travail. 490 500 journées de travail perdues ont été enregistrées hors fonction publique en 1992, soit une diminution de 25 % en un an. Le nombre de jours de grève est le plus faible depuis 1946, les salariés en grève ont été moins nombreux, ils ont cessé le travail moins longtemps. Les conflits sont aussi fréquents mais plus brefs, moins de deux jours en moyenne par gréviste. L'emploi est pratiquement la seule cause de déclenchement des rares conflits importants.