

# bulletin

du militant

ISSN 0395 4323

FÉDÉRATION  
GÉNÉRALE  
DES MINES ET  
DE LA MÉTALLURGIE

N° 360 - JUILLET-AOÛT 1992

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

## SORTIR DE L'ENTONNOIR

Les expressions de nombreuses équipes, les réflexions du Bureau Fédéral sur la politique générale de l'emploi de la FGMM et ses déclinaisons sectorielles ouvrent la voie à des perspectives nouvelles.

En effet, devant la situation de l'emploi dans la plupart des secteurs d'activité couverts par la FGMM, il se dégage une impression générale d'impuissance qui se traduit par une interrogation forte: est-ce que face à la gravité de la situation, notre prise en charge actuelle est susceptible d'apporter des réponses conséquentes ?

Autour de cette question, on peut se demander si l'on n'atteint pas les limites d'une action par trop circonscrite au périmètre de l'entreprise, voire de l'établissement, dans le domaine de l'emploi, comme dans les autres domaines.

Une prise en charge des problèmes d'emploi et d'autres sujets d'action revendicative d'ailleurs, cantonnée à cette seule dimension donne l'impression, en prenant un peu de recul, de nous situer dans une espèce d'entonnoir dans lequel nous avons du mal à résister à la force attractive.

En explorant et en cherchant à articuler les dimensions verticales et territoriales des problèmes d'emploi, le Bureau Fédéral de juin ouvre la voie à une prise en charge plus dynamique et plus efficace.

Comment cela peut-il se conjuguer avec notre responsabilité de la conduite d'une politique générale de l'emploi qui ne crée pas de distorsions entre les salariés des différents secteurs d'activité et qui ne nous contraigne pas à l'immobilisme !

L'analyse de chacun de nos secteurs (l'électronique, l'automobile, la sidérurgie, les mines, l'armement, la mécanique, etc.) doit servir à élaborer les grandes lignes revendicatives au sein des différents conseils de branche. Au regard de sa responsabilité de la conduite d'une politique générale de l'emploi, le Bureau Fédéral a la responsabilité de les organiser, les hiérarchiser; au total de fédérer et d'arbitrer dans la perspective de mettre la Fédération en capacité d'obtenir et d'engager des négociations nationales sectorielles répondant aux exigences de cette politique générale.

Tracer des perspectives crédibles pour les salariés en matière de lutte pour l'emploi dans la même dynamique que celle qui préside au sens que nous voulons donner au contrat collectif. Quelle meilleure traduction des orientations de notre congrès de Lille ?

Il reste à faire en sorte que nos initiatives sur ce terrain en donnent une franche visibilité.



**L'EMPLOI  
AU CŒUR**  
de notre débat  
de notre action

La vie de l'entreprise, c'est comme la vie de tous les jours,  
elle gagne beaucoup à être simplifiée.



*Patrons, salariés, tous reconnaissent le rôle de la formation en alternance dans l'épanouissement de l'entreprise. Malheureusement, tous ne savent pas combien cet investissement peut être facilement mis en œuvre. C'est là qu'Agefos Pme intervient. Notre métier : faciliter la formation. Nos conseillers définissent avec l'entreprise le profil de l'emploi, précisent le type de contrat, et enfin la soulagent de tout l'administratif. On ne peut pas faire plus*

*simple. Ainsi, les jeunes de 16 à 25 ans sont formés, en rapport direct avec les besoins de l'entreprise. Résultat : tout le monde y trouve son compte. Pas moins de 100 000 entreprises employant plus de deux millions de salariés nous ont déjà fait confiance. Si vous aussi, vous aspirez à la simplicité, contactez votre conseiller Agefos Pme le plus proche.*



**AGEFOS PME**

Agefos Pme - 5 bis, rue de Rochechouart -  
75009 Paris. Téléphone vert : 05.01.59.67.

**NOTRE MÉTIER : FACILITER LA FORMATION**

## EXTENSION DES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE A LA FORMATION CONTINUE

# LA FGMM SIGNE L'ACCORD

Le 2 juillet s'est déroulé à l'UIMM la deuxième séance de négociation sur ce sujet.

Avant la séance, l'UIMM nous a fait parvenir trois textes:

- le premier portant avenant à l'accord du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi qui actait le principe de l'extension des CQP aux actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation et aux actions suivies dans le cadre du congé individuel de formation,
- le deuxième portant avenant à l'accord du 21 juillet 1975 sur la classification proposant que le titulaire d'un CQP de catégorie C bénéficie un an après son entrée en fonction, d'un entretien avec son employeur portant sur ses perspectives de déroulement de carrière vers le niveau V de la grille de classification,
- enfin, un troisième texte portant avenant à l'accord du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie ayant pour objet d'étendre le bénéfice de ceux-ci aux salariés des ASFO (Association de Formation) et CFAI (Centre de Formation d'Apprentis de l'Industrie) à dominante métallurgie.

### 1 - ACCORD SUR L'EXTENSION DES CQP

La FGMM a fait savoir que le premier texte proposé répondait dans le principe à notre demande d'extension des CQP à la formation continue, mais que nous souhaitions voir améliorer la formulation pour la rendre plus dynamique, moins hypothétique et qu'au total, les formations préparant à des CQP ne se fassent pas au détriment de l'organisation et du suivi de formations diplômantes.

L'UIMM a apporté une réponse positive, allant dans le sens de ce que nous avons proposé. Sachant qu'il s'agira pour la branche d'examiner les conditions précises de cette extension, ce qui nous renvoie à la négociation générale qui devrait s'ouvrir au début de l'automne. Au vu de ces éléments, nous avons donc décidé de signer ce texte.

### 2 - L'UIMM REFUSE LE 305

Sur l'avenant classification, nous avons réaffirmé que la proposition faite ne

répondait pas à la demande et aux problèmes que nous avons posés. Nous avons souligné, en nous appuyant sur les difficultés rencontrées dans le classement de nos qualifications paritaires, qu'aucune solution n'était apportée dans la reconnaissance de qualifications se situant au niveau V de la grille de classification et qu'en conséquence, nous maintenons notre demande de création d'une catégorie de CQP au niveau V matérialisée par la création d'un seuil d'accueil au coefficient 305.

L'avenant classification proposé a lui aussi été modifié en cours de séance à la suite de nos interventions, mais aussi de celles de FO et de la CGC. Mais au bout du compte, le texte modifié ne satisfait toujours pas nos demandes puisqu'il propose de régler les difficultés de classement d'un certain nombre de CQP à travers l'attribution du seuil minimal de classement au coefficient 285. Si la formule trouvée constitue une évolution et une garantie par rapport à la formule initiale, elle n'offre toujours pas la possibilité de reconnaître des qualifications professionnelles correspondant au niveau V qui débute au coefficient 305. En conséquence, nous ne pouvons signer ce texte, qui le sera par contre par FO. La CGC et la CFTC réservent leur réponse. Quant à la CGT, elle ne signera pas plus cet accord que celui sur l'extension des CQP.

### 3 - LE CHAMP D'APPLICATION

Concernant l'extension du champ d'application des accords métallurgie, dont il faut souligner qu'elle n'était pas comprise dans le thème de la négociation, la Fédération, considérant qu'il s'agit là d'une question qui renvoie à des problèmes de frontières fédérales et donc à un débat confédéral sur le sujet, a demandé que la discussion soit repoussée dans le temps, à l'issue de la négociation de branche sur la formation professionnelle par exemple.

Mis à part nous et la CGT qui réserve sa réponse, FO, la CGC et la CFTC devraient signer l'extension du champ d'application.

Au total, le résultat de ces négociations est donc en demi-teinte puisque nous n'avons pas réussi à engager l'UIMM sur une reconnaissance de qualifications au niveau V, ce qui devrait poser des problèmes, notamment dans le cadre de la préparation des CQP par des salariés en entreprise. Le contenu préexistant de l'accord de 1975 a été un élément de blocage non négligeable de ce point de vue.

Gageons cependant que les CQP deviennent dans l'entreprise un outil de validation et de reconnaissance de la formation qui pourrait s'intégrer dans un parcours d'évolution de carrière.



# SESSION DU BUREAU FÉDÉRAL

La session du Bureau Fédéral de juin avait à son ordre du jour, entre autres points, un débat de «situation générale» présenté par Bernard Espel et un sur «l'emploi et les déclinaisons sectorielles» présenté par Marie-Annick Garaud. Nous reproduisons ci-après l'essentiel du contenu de ces deux débats.

## I - SITUATION GÉNÉRALE

### Situation internationale

Le premier semestre de 1992 a été marqué par une série d'événements sur la scène internationale, auxquels nous avons été attentifs parce que notre syndicalisme s'inscrit dans ce monde en mouvement.

### 1 - Afrique et Amérique

En Afrique du Sud, le 17 mars, près de 70 % des 3 290 000 électeurs blancs disent oui au référendum sur la politique des réformes. Ce succès massif du oui ouvre la voie à l'accélération de la politique de partage du pouvoir du Président De Klerk. Mais la violence qui sévit dans les ghettos ne risque-t-elle pas de compromettre ou au moins de contrarier l'évolution en cours?

Aux États-Unis, le 29 avril, l'acquiescement par 12 jurés blancs ou asiatiques de 4 policiers blancs qui en mars 1991 ont frappé un automobiliste noir coupable d'excès de vitesse, est à l'origine de violentes émeutes raciales, dont le bilan s'élève à 59 morts, 2 300 blessés et près de 785 millions de dollars de dégâts. Si les situations sociales et les niveaux de violence sont différents en France, M. Mitterrand peut-il dire tranquillement que «ça n'arrive qu'aux autres»? Les tensions dans la société française sont-elles à ce point apaisées que nous puissions faire preuve de sérénité?

### 2 - Europe Centrale et Orientale

En Afghanistan, le 16 avril, la démission du Président Najibullah entraîne la chute du régime

communiste et l'entrée à Kaboul du Commandant Massoud après sa victoire sur les partisans du fondamentaliste Hekmatyar.

En Yougoslavie, le 29 février et le 1er mars 1992, des référendums ont lieu simultanément en Bosnie-Herzégovine et au Monténégro. 63 % des électeurs de Bosnie se prononcent en faveur de l'indépendance dans une région créée de toute pièce par Tito pour essayer d'y faire cohabiter Croates et Serbes mais aussi pour protéger la minorité musulmane de Yougoslavie.

Le 22 mai, la Bosnie, la Croatie et la Slovénie sont admises aux Nations-Unies.

Le 30 mai, le Conseil de Sécurité adopte la résolution 757 imposant un triple embargo commercial pétrolier et aérien à la Serbie et au Monténégro.

A la fin mai, le bilan de deux mois de guerre s'élève à plus de 5 000 morts ou disparus et environ 20 000 blessés tandis que 1,5 million de personnes ont été condamnées à l'exode.

Aujourd'hui, 300 000 personnes vivent terrées dans Sarajevo, la capitale bosniaque assiégée.

Churchill disait: «que les peuples des Balkans sont chargés de plus d'histoire qu'ils n'en peuvent porter». Mais si la situation yougoslave est complexe, pour autant, est-il possible que l'Europe fasse une telle démonstration de son impuissance à mettre en œuvre son «droit d'ingérence»?

Le mouvement syndical européen peut-il rester muet face à une telle situation?

Pourquoi sommes-nous si prompts à nous mobiliser d'habitude et si paralysés aujourd'hui? D'autant que de nombreux travailleurs yougoslaves en France assistent impuissants aux drames de leurs familles.

En Tchécoslovaquie, après avoir gagné chacun de leur côté les élections, le nationaliste slovaque Meciar et le libéral tchèque Klaus, viennent de se mettre d'accord... mais peut-être pour se séparer et pour que soient créés deux États après 74 ans de vie commune.

Un certain nombre d'observateurs notent un mouvement de constitution d'un centre droit chrétien en Europe Centrale et Orientale, avec un rôle des Eglises Orthodoxe ou Romaine. Il nous faut être particulièrement attentif à l'évolution en cours dans cette partie de l'Europe.

### 3 - Europe Occidentale

Deux des principaux pays de la CEE organisent des élections législatives, qui voient le 5 avril en Italie un effritement des partis traditionnels, la Démocratie Chrétienne avec moins de 30 % des voix, essuyant son plus grave échec depuis sa création. Par contre, en Grande-Bretagne, le 9 avril, les conservateurs gardent la majorité à la Chambre des Communes.

En Allemagne, le 27 avril, grève des services publics. Pour la première fois depuis 1974, les syndicats réclament une augmentation salariale de 5,4 % contre 4,8 % proposés par les employeurs. Les grèves se terminent le 8 mai par un compromis salarial refusé pour la base. Dans le privé, un accord conclu dans la nuit du 17 au 18 permet d'éviter la grève.

### 4 - Le sommet de la terre à Rio

Bilan modeste pour la conférence mondiale sur le développement et l'environnement qui vient de se tenir au Brésil sous l'égide de l'ONU. Des conventions sur le climat et la protection de la flore et de la faune ont été adoptées, mais les États-Unis ont refusé de signer cette dernière en raison du risque de voir contrarier l'avenir des industries de biotechnologie. Sur le plan financier, quelques pays seulement, dont la France et l'Allemagne, se sont

engagés à porter leur aide au développement à 0,7 % du PNB d'ici l'an 2000. Mais le plan d'action «Agenda 21», destiné à protéger la planète des ravages écologiques, n'a recueilli que 1,5 milliard de dollars sur les 70 espérés.

## II - SITUATION EN FRANCE

### 1 - Situation politique

Après les élections régionales et cantonales dont plus personne ne parle, la situation politique dans notre pays s'est focalisée sur un seul sujet: la révision de la Constitution et le traité de Maastricht. Celui-ci nécessite une révision de la Constitution sur trois dispositions:

- le droit de vote et d'éligibilité des citoyens de l'Union Européenne aux élections municipales,
- l'instauration à terme d'une monnaie unique,
- l'attribution au Conseil des Ministres Européens de la politique des visas pour les étrangers à la CEE.

Le 12 avril, le Président de la République ouvre le débat national sur la ratification du traité en privilégiant la voie parlementaire. Malgré les questions de procédure, les hommes politiques de notre pays, dans leur grande majorité, ont tus leurs différends pour débattre de l'essentiel: la construction européenne, prenant parfois des positions courageuses ou n'hésitant pas à participer ensemble aux initiatives du Mouvement Européen. Sur l'accord de Maastricht, le Bureau Fédéral est d'une grande homogénéité, même s'il considère que nous devons nous exprimer mieux et davantage pour expliquer aux salariés les enjeux de l'Europe. Nous prendrons notre place pour relayer les expressions de notre Confédération.

### 2 - L'emploi

De nombreuses interventions, sinon toutes, ont porté sur la situation de l'emploi avec des caractéristiques différentes de ce qu'on a connu dans les années antérieures. S'il est vrai que les grandes restructurations sont derrière nous, pour autant, pas toutes, et d'autre part la tendance de

fond, c'est que l'industrie va globalement continuer de perdre des emplois sous l'effet de plusieurs phénomènes dont le principal est dû à l'écart entre croissance des marchés et gains de productivité (exemple: automobile: marché + 2,5 %, gain de productivité: + 6 %).

Mais un phénomène très inquiétant est qu'à la faveur de nos plans sociaux, on décapite la CFDT comme chez Sextant où la Fédération n'a pas l'intention de se laisser faire.

Avoir un débat sur la fonction sociale de l'entreprise, et sur le choix du type de développement en relation avec les problèmes Nord-Sud ou Est Européen, est certainement nécessaire et d'ailleurs déjà amorcé.

Mais comment aider nos équipes?

Nous devons d'abord tenter de comprendre les phénomènes et en premier lieu celui paradoxal du chômage dont il faut bien dire qu'il est propre à la France. Pourquoi avec un taux de croissance qui serait de 3 % en 1992, les chiffres du chômage s'aggravent-ils?

La première explication possible, c'est que les entreprises disposent de réserves de main-d'œuvre suffisantes pour produire plus sans embaucher. Cela se traduit par une augmentation de la productivité du travail qui a baissé en 91 puisqu'avec 0,7 % de croissance, l'emploi a augmenté de 0,3 %.

La seconde, c'est que les entreprises attendent confirmation de la pérennité de la croissance avant de réembaucher.

Les bons résultats du commerce extérieur et de l'inflation ont quels effets sur l'emploi? La désinflation donne de bons résultats sur le commerce extérieur. Mais si la compétitivité prix s'est améliorée, nous avons continué à perdre des parts de marchés en 90 et 91 (- 1,2 % chaque année) sur les produits manufacturés. Donc, la compétitivité prix n'est pas suffisante, ce que nous disons depuis longtemps.

Si nous connaissons par ailleurs une amélioration de notre balance commerciale, cela tient aussi au

ralentissement des importations dû à une faible progression de la demande intérieure particulièrement sensible pour les produits manufacturés où le taux de pénétration des produits étrangers a continué de progresser alors que la demande a baissé.

Nous sommes évidemment d'accord pour une économie française compétitive car cela génère une croissance plus forte. Mais les exportations ne pourront à elles seules tirer la croissance et se substituer à une demande intérieure suffisante. Or, la politique de désinflation avec les incidences sur les salaires et les revenus des ménages bride la consommation intérieure, premier moteur de la demande aux entreprises. Le maintien d'un déficit budgétaire aussi réduit que possible va dans le même sens.

L'investissement des entreprises est également facteur de croissance. Or, le ralentissement de 90 et la chute de 3 % en 1991 et même 9 % dans l'industrie du secteur concurrentiel sont justement dûs à la faiblesse de la demande et au niveau élevé des taux d'intérêt.

Rien pour l'instant ne laisse donc entrevoir une croissance suffisamment forte pour créer des emplois à un rythme tel que le chômage recule de lui-même.

Alors, comment faire pour donner une activité à tous? Le partage du travail est certainement un débat qu'il faut réouvrir. Il nous faudra donc probablement accepter de ne plus considérer l'emploi sous sa forme traditionnelle (5 jours et 39 heures) et lever les rigidités intellectuelles de ce point de vue avec les remises en cause de nos modes de vie et de travail que cela suppose. Il y a là matière à innover et le plan de travail a d'ailleurs prévu de s'y attaquer en liant bien l'ensemble des aspects liés à l'organisation du travail. Mais il faut aussi une mobilisation forte des militants. Or, l'initiative confédérale de rentrée est une occasion et on ne comprendrait pas que nous ne nous y impliquions pas à la hauteur des enjeux.

# POLITIQUE GÉNÉRALE DE L'EMPLOI ET DÉCLINAISONS SECTORIELLES

La situation de l'emploi dans les secteurs industriels de notre fédération est aujourd'hui très préoccupante.

Tous les secteurs sont touchés mais plus particulièrement l'automobile, l'aéronautique, l'électronique informatique, la sidérurgie, la mécanique, les mines, le nucléaire, le matériel agricole, les jeux-jouets, l'optique, etc.

Certains de ces secteurs ont de sombres perspectives et notamment ceux liés à l'armement.

Ces suppressions d'emplois concernent pratiquement toutes les régions, pour certaines, cela entraîne même une réelle désertification...

## UNE MOBILISATION DES ACTIONS

Dans certains secteurs, la mobilisation est réelle et se concrétise par des actions souvent intersyndicales, par des tables rondes, des actions sur la reconversion, des interventions dans les Commissions Paritaires territoriales de l'emploi, des propositions, des résultats...

## DES DIFFICULTÉS

Il se développe depuis plus d'un an une nouvelle méthode de gestion des suppressions d'emplois:

— des offres de départs volontaires avec l'attribution de sommes importantes, en dehors de toute procédure relative aux licenciements économiques,

— la «pauvreté» du contenu des plans sociaux et la quasi-inexistence des mesures de reconversion ou de reclassement, sans oublier le dilemme toujours difficile pour le licenciement des salariés de plus de 55 ans entre des départs en préretraite FNE ou l'indemnisation par l'assurance chômage.

Les salariés concernés adhèrent facilement à la solution de départs financés par l'UNEDIC, ils y trouvent avantage et de nombreuses sections syndicales CFTD y sont favorables.

Inévitablement, ces mesures d'âge ont des incidences financières sur le régime assurance chômage: cette question sera un des sujets importants lors des prochaines négociations UNEDIC. Nous l'aborderons dans le débat de situation générale.

Comment aller plus loin, et plus précisément, comment décliner notre politique d'emploi dans les branches?

Depuis plus de 15 ans, nous nous affrontons aux problèmes d'emploi. Tout en enregistrant des succès, nous avons aussi noté l'impuissance et la lassitude de nos équipes par rapport à la répétition des problèmes posés.

Chaque branche de la FGMM a une connaissance très pointue de la situation de l'emploi dans son secteur.

L'analyse est souvent pertinente sur les atouts, les faiblesses et sur les propositions de diversifications, etc.

Certaines branches ont réalisé des dossiers portant en général sur l'analyse de la situation économique

et sociale de la branche. Ils sont des outils et sont le plus souvent des points d'appui aux différentes interventions dans les ministères et auprès des pouvoirs publics.

D'autres ont négocié, négocient et avancent des propositions:

— la sidérurgie a négocié une convention emploi,

— la navale a obtenu des congés de conversion pour toute la branche, y compris les petits chantiers,

— dans le commerce et réparation automobile confrontés aujourd'hui à une de requalification du personnel, la politique de branche en matière de formation professionnelle impulsée tente de répondre à cette situation,

— la branche MATP (Machinisme Agricole et Travaux Publics) demande la création d'un observatoire économique et industriel,

— l'automobile réclame la définition d'un plan pluriannuel de mesures, une sorte de convention sociale et la mise en place d'un observatoire national des emplois et des métiers.

## **Devant la gravité de la situation de l'emploi, la nécessaire cohérence de nos propositions et actions et dans sa responsabilité de conduire une politique générale de l'emploi, le Bureau Fédéral de juin a adopté la démarche suivante :**

- chacun des secteurs d'activité (chacune des branches concernées) doit élaborer des revendications de nature à répondre aux problèmes d'emploi posés,
- le Bureau Fédéral a la responsabilité d'organiser, de fédérer, de déterminer les revendications des différentes branches et de mobiliser dans le cadre de sa politique générale de l'emploi,
- la Fédération demandera l'ouverture de négociations avec l'UIMM, pour chacune des branches, dont le résultat sera jugé à la conformité de sa politique générale sur l'emploi,
- l'ordre du jour du CNF d'octobre ainsi que celui du BF de novembre comporteront un point de débat et de conclusion sur le sujet.

# RÉPARTITION DES RESPONSABILITÉS DU SECRÉTARIAT NATIONAL



Le Bulletin du Militant n° 359 de mai-juin 1992 contenait le plan de travail 1991-1995 de la Fédération adopté à l'unanimité par le Bureau Fédéral lors de sa session d'avril. Début mai, le Secrétariat National a procédé à la répartition des tâches qui est présentée ci-contre. Cette nouvelle répartition rendue nécessaire par le départ de Gérard Dantin pour la Confédération, l'élection de Robert Bonnard comme Secrétaire Général et l'arrivée de Christian Guille, tient également compte de la nouvelle architecture de notre plan de travail. Par rapport aux anciennes répartitions des tâches, le Secrétaire Général ayant depuis toujours la responsabilité de l'ensemble de la politique de décentralisation de la Fédération, n'assume plus maintenant de suivi d'Unions Mines Métaux en particulier. Il en est de même pour ce qui concerne les activités internationales, hormis pour le Brésil, compte tenu de la connaissance particulière qu'il a de ce pays et des liens qu'il a eu l'occasion d'y tisser dans le mandat précédent. En ce qui concerne les activités industrielles, les Secrétaires Nationaux sont chargés du suivi des inters qui composent les branches dont ils ont la responsabilité. Mais le nombre important d'inters dans la Fédération ne nous permet pas de les citer toutes ici.

Nous espérons que la connaissance de cette répartition des tâches permettra aux militantes et militants de la FGMM de trouver plus facilement les interlocuteurs en charge des dossiers, bien que la conduite de la Fédération reste avant tout un travail d'équipe.

	<b>Robert Bonnard</b> <i>Secrétaire Général</i>
<b>ACTIVITÉS GÉNÉRALES</b>	<b>SECRÉTARIAT GÉNÉRAL</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Animation et coordination de l'ensemble de la stratégie et du fonctionnement de la FGMM</li> <li>• SN, BF, CNF</li> <li>• Responsable général de la communication interne et externe</li> <li>• Responsable général de la politique des responsables</li> <li>• Responsable général des relations extérieures et de la représentativité de la FGMM</li> <li>• Responsable général des relations avec la Confédération</li> <li>• Responsable général de la documentation</li> </ul>
<b>ACTIVITÉS INTERNATIONALES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable général de la politique internationale : animation, coordination, mise en œuvre, relations bilatérales, département international confédéral</li> <li>• Représentation et intervention de la FGMM : au Comité Exécutif de la FEM, au Comité Central de la FIOM, au Comité Exécutif de la FIM et FME</li> <li>• Suivi spécifique du Brésil</li> </ul>
<b>ACTIVITÉS REVENDICATIVES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable général de la stratégie fédérale</li> </ul>
<b>ACTIVITÉS FONCTIONNELLES ET RESPONSABILITÉS DES COMMISSIONS, COORDINATIONS ET GROUPES DE TRAVAIL FÉDÉRAUX</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable de la communication en direction des responsables fédéraux (BF, CNF, SG d'UMM et d'UF, SG de syndicats, DSC, Coordination CCT, CCN et CNE-CPTE)</li> <li>• Responsable général des différentes coordinations fédérales</li> <li>• Animation : de la CFI, du Groupe de Travail PME</li> </ul>
<b>ACTIVITÉS CATEGORIELLES ET SPÉCIFIQUES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable de la réflexion et de la mise en œuvre d'une meilleure prise en charge de l'implantation et de la pérennité de la CFDT dans les PME</li> </ul>
<b>ACTIVITÉS ET RESPONSABILITÉS REPRÉSENTATIVES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Membre du BNC</li> <li>• Titulaire au CNC</li> </ul>
<b>ACTIVITÉS TERRITORIALES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable général de la politique de décentralisation de la FGMM</li> </ul>
<b>ACTIVITÉS INDUSTRIELLES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Armement</li> </ul>
<b>ACTIVITÉS ASSOCIATIVES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable de l'ARS</li> </ul>
<b>ASSISTANCE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Secrétaires fédéraux : Blandine Landas, Françoise Goutx, Jean-Claude Hug</li> </ul>



## Marie-Annick Garaud

*Secrétaire Générale Adjointe*

### SECRETARIAT GÉNÉRAL

- Intervient en adjointe du Secrétaire général sur tous les aspects d'animation et de coordination de l'ensemble de la stratégie et du fonctionnement de la FGMM

- Pays et Républiques de l'ex-URSS
- Afrique sauf Maghreb
- Titulaire au Comité Exécutif de la FEM

- Dans le cadre de la stratégie fédérale, a la responsabilité générale de l'animation, de la coordination et de la mise en œuvre de la politique générale d'action revendicative
- Responsable de la réflexion et de la mise en œuvre d'une politique revendicative conduisant à l'égalité professionnelle

- Animation : coordination CCT-CCN, coordination CNE-CPTE en lien avec JD et BE, Groupe de Travail Egalité professionnelle - Mixité

- Responsable du développement des conditions favorisant une représentation des femmes à tous les niveaux de la FGMM, conforme à la réalité de nos professions

- Titulaire au CNC
- Membre de la Commission Confédérale Femmes

- Unions Mines Métaux : Bretagne, Midi-Pyrénées, Picardie, UPSM

- Garages - Jeux-Jouets - BJO - Froid - RMATP - Optique, Inter Essilor

- Secrétaires fédéraux : x et Joël Bienassis



## Georges Braud

*Secrétaire National Trésorier*

### TRÉSORIE NATIONALE

- Responsabilité générale des finances et moyens ainsi que du suivi des effectifs de la FGMM
- Responsabilité générale de l'élaboration, la définition et l'application du Fonds fédéral de développement
- Contrôle de l'application des interventions CNAS
- Contrôle de l'application du Fonds de péréquation confédérale pour les syndicats de la FGMM
- Responsabilité générale de la mise en œuvre de la politique fédérale en matière d'organisation et de structuration
- Assure la gestion politique et administrative du personnel du siège de la Fédération en lien avec le SG

- Pays Nordiques
- Angleterre
- Irlande
- Bénélux
- Suisse
- Suppléant au Comité Exécutif de la FEM

- Responsable de la réflexion et de la mise en œuvre de la politique fédérale en matière de droits syndicaux qui recouvrent les aspects : DSC, administration salariés, comité de groupes nationaux et européens, CE, CCE

- Coordonne et assure le dépouillement des élections professionnelles. En assure l'analyse politique
- Animation : la CFO, la coordination des DSC, la coordination des administrateurs salariés, le Groupe de Travail CE - CCE

- Responsable de la prise en charge des retraités et préretraités et du développement de l'organisation dans cette population. A ce titre, assure le suivi des UFR
- Assure le suivi de Mutualsevices et de l'ACEMM

- Titulaire au CNC
- Membre de la CCO
- Comité directeur du CIERP
- Représentation de la FGMM au GIAP et UNIFORMATION
- Responsable de la SOCIFEME

- Unions Mines Métaux : Basse-Normandie, Bourgogne, Lorraine, PACAC

- Equipement de l'industrie mécanique générale et chaudronnerie : machines outils, textiles, spéciales, machinisme agricole et engins de travaux publics, gros moteurs, roulements, décolletage, horlogerie
- Petit électroménager

- Responsable de Mutualsevices et de l'ACEMM

- Secrétaires fédéraux : Françoise Goutx et x



## Jacques Dezeure

Secrétaire National

- Amérique du Nord
- Amérique du Sud sauf Brésil
- Titulaire CECA

- Responsable de la réflexion et de la mise en œuvre de la politique fédérale en matière d'emploi sous l'angle de la gestion prévisionnelle : formation, qualification, classification, rémunération
- Responsable de la réflexion en matière de plans sociaux et de définition de mesures en faveur d'une politique active de l'emploi. A ce titre assure le suivi des différents dispositifs législatifs et contractuels

- Animation : Groupe de Travail GPEQ, Groupe de Travail Politique salariale

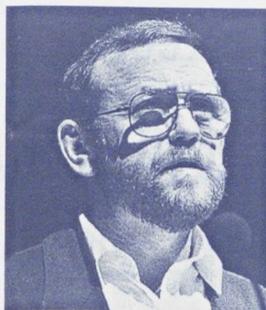
- Assure l'animation et la coordination de la prise en charge des ingénieurs et cadres ainsi que le soutien à la syndicalisation dans ces catégories. A ce titre, assure le suivi de l'Union Fédérale Cadres
- Responsable de la politique fédérale en matière de recherche
- Assure le suivi de l'Union Fédérale des Mines et de l'Union Fédérale des Syndicats du Nucléaire

- Membre du CES

- Unions Mines Métaux : Anjou-Vendée, Champagne-Ardennes, Loire-Atlantique, Sarthe-Mayenne

- Mines
- Nucléaire
- Ferroviaire
- Construction électrique

- Secrétaires fédéraux : Joël Bienassis, Blandine Landas, Françoise Goutx



## Bernard Espel

Secrétaire National

- Allemagne
- Tchécoslovaquie
- Pologne
- Autriche
- Hongrie

- Responsable de la réflexion et de la mise en œuvre de la politique fédérale en matière d'emploi sous l'angle de l'organisation et des conditions de travail
- Responsable de la réflexion et de la mise en œuvre de la politique fédérale en matière de politique industrielle et d'aménagement du territoire

- Responsabilité générale des publications fédérales en direction des militants et adhérents de la FGMM
- Animation : Commission Fédérale Information, Groupe de Travail Organisation et Conditions de travail, Groupe de Travail Politique industrielle et Aménagement du Territoire

- Coordonne le travail des techniciens intervenant sur les problèmes économiques et industriels. A ce titre, il assure la relation et le suivi du CISE et des cabinets d'experts

- Suppléant au CNC

- Unions Mines Métaux : Aquitaine, Franche-Comté, Languedoc-Roussillon, Haute-Normandie

- Automobile : construction, équipement, cycles
- Aéronautique
- OCP

- Secrétaires fédéraux : Norbert Soller, Gilbert Loret, Jean-Claude Hug



## Christian Guille

Secrétaire National

- Afrique du Nord
- Moyen-Orient

- Responsable de la réflexion conjuguée et de la mise en œuvre articulée de la politique fédérale en matière de développement qui recouvre les aspects énergétiques, d'environnement et de risques industriels

- Responsable de la conduite conjointe de la réflexion et de la mise en œuvre de la politique fédérale de syndicalisation et de formation syndicale dans le cadre de la stratégie fédérale
- Animation : Commission Fédérale de Formation, Groupe de Travail Syndicalisation-Adaptation, Groupe de Travail Energie-Environnement-Risques Industriels, Groupe de Travail Jeunes

- Responsable de la prise en charge des aspects spécifiques de l'action syndicale et de la syndicalisation au niveau des jeunes
- Responsable des stages jeunes franco-allemands

- Titulaire au CNC

- Unions Mines Métaux : Ain-Deux-Savoie, LYDA, Nord, Rhône-Isère

- Construction électronique-informatique
- Navale

- Responsable de l'AIS

- Secrétaire fédéral : Georges Labbouz
- Chargé de Mission syndicalisation : Jacques Dero



## Michel Marti

Secrétaire National

- Roumanie - Bulgarie - Grèce - Yougoslavie - Italie - Espagne - Portugal - Extrême-Orient - Japon
- Suppléant CECA

- Responsable de la prise en charge et de la réflexion sur l'avenir de la protection sociale qui recouvre les aspects santé, retraite et prévoyance collective
- Responsable de la réflexion et de la mise en œuvre de la politique fédérale en matière de droit d'expression

- Animation : Groupe de Travail Protection sociale, Groupe de Travail Droit d'expression

- Responsable de la réflexion fédérale sur le rôle du Centre Y.-Bodiguel et en assure le suivi

- Administrateur délégué d'Y.-Bodiguel
- Suppléant au CNC

- Unions Mines Métaux : Alsace, Auvergne, Centre, Poitou-Charente-Limousin

- Sidérurgie
- Fonderie
- Non ferreux

- CA de Bierville

- Secrétaire fédéral : Bernard Le Fur
- Chargé de mission : Michel Gay



## COTISATIONS 1991

# TROISIÈME ANNÉE CONSÉCUTIVE DE PROGRESSION !

Pour la troisième fois, nous enregistrons une nouvelle progression du nombre des cotisations réglées au titre de l'année 1991. Avec 1,25 % de mieux en 1991, c'est une augmentation de plus de 5 % en 3 ans.

Nous restons la première organisation confédérale et nous sommes au-delà de notre niveau de 1987.

117 syndicats stables ou en progression.

14 Unions Mines Métaux en progression significative :

- Alsace	+ 0,3 %
- Aquitaine	+ 3,4 %
- Auvergne	+ 10,1 %
- Centre	+ 1,1 %
- Champagne-Ardenne	+ 8,7 %
- Languedoc-Roussillon	+ 3,6 %
- Lorraine	+ 6,2 %
- Midi-Pyrénées	+ 3,9 %
- Nord - Pas-de-Calais	+ 0,8 %
- Basse-Normandie	+ 2,3 %
- Picardie	+ 12,4 %
- PCL	+ 1,9 %
- PACAC	+ 4,6 %
- LYDA	+ 1,1 %

4 UMM connaissent une baisse inférieure à 0,5 % :

- Bourgogne	- 0,45 %
- Franche-Comté	- 0,45 %
- Sarthe-Mayenne	- 0,28 %
- UPSM	- 0,05 %

En nombre d'adhérents, les UMM qui progressent d'une façon significative sont par ordre décroissant: Lorraine, Picardie, Champagne-Ardenne, Aquitaine, PACAC.

Les efforts et actions engagés par tous continuent de porter leurs fruits.

Nous pouvons affirmer aujourd'hui que ce sont plus de 2 500 salariés

qui ont rejoint la FGMM-CFDT en 1991.

Ces bons résultats ne doivent pas occulter le fait qu'un grand nombre d'équipes syndicales ont été confrontées à des plans de restructurations (licenciements, mutations, fermetures...).

Cette situation a entraîné soit des disparitions de sections syndicales, soit un retard dans la mise en œuvre des objectifs de développement.

Ces éléments nous confortent dans l'analyse (et les résultats le prouvent) que le développement de la syndicalisation est en marche.

Une analyse plus fine syndicat par syndicat montre que le «turn-over»

de nos adhérents reste encore fort et qu'au-delà des soldes qui apparaissent en fin d'année, le nombre de salariés qui adhèrent à la CFDT est encore plus élevé.

Ainsi des syndicats stables ou en légère régression, nous indiquent que la perte d'une centaine d'adhérents, voire plus, est compensée ici par des créations de SSE, là par un développement de la syndicalisation dans des entreprises où nous sommes déjà implantés.

Gageons que ce processus de resyndicalisation continue et que 1992 se soldera à nouveau par une augmentation du nombre de nos adhérents.



Réunion syndicalisation en Picardie

# MINE D'OR DE SALSIGNE

## UN PLAN SOCIAL NÉGOCIÉ

Après maints espoirs de reprise, la Société des Mines et Produits Chimiques de Salsigne a été déclarée en liquidation judiciaire par jugement du tribunal de commerce de Carcassonne en date du 3 février 1992. Ce jugement a pour première conséquence sociale le licenciement des 381 salariés de l'entreprise, premier employeur industriel de l'Aude, à la date du 15 février 1992.

Alors qu'actuellement, les recherches d'un repreneur éventuel sont toujours en cours et permettent l'entretien d'un certain espoir si faible soit-il, les organisations syndicales dont la CFDT ont négocié avec le Préfet de l'Aude le contenu d'un plan social qui garantisse au mieux les intérêts des salariés concernés. Dans ces négociations, responsabilité et raison ont été les deux mots qui ont guidé les actes de la CFDT. Le plan

social qui a été signé par la CFDT mais aussi par la CGT, sans atteindre le niveau de ceux qui sont intervenus soit dans les Charbonnages de France, soit à la COGEMA, contient des acquis qui vont bien au-delà du simple droit général :

**1)** Congé de conversion : 10 mois assortis d'une allocation égale à 75 % du salaire brut (90 % du net) cumulable avec l'indemnité conventionnelle. Des actions de formation seraient accessibles aux salariés en congé de conversion.

**2)** Doublement de l'indemnité conventionnelle de licenciement versée à tous les salariés, y compris à ceux licenciés en septembre 1991 dans une limite de cumul avec un plancher de 20 000 F et un plafond de 150 000 F.

**3)** Mesures d'âge :

- retraites anticipées pour les salariés justifiant de 30 ans de services validables pour la retraite ou d'au moins 15 ans de ces services et d'une rente AT/MP pour une incapacité d'au moins 25 %. Le droit à retraite anticipée sera ouvert du 1<sup>er</sup> avril 1992 au 31 mars 1995,
- indemnité de 15 % du salaire mensuel pour les salariés âgés de 52 à 55 ans ne justifiant pas des conditions de retraite anticipée sur la période s'étendant de la fin du préavis à l'âge normal d'ouverture du droit à retraite.

**4)** Mesures de reclassement prévoyant les moyens mis en œuvre pour la reconversion et le reclassement des salariés avec :

- la mise en place d'une antenne de reclassement,
- la priorité de réembauche,
- la prise en charge de frais si reclassements assortis d'une mobilité,
- le versement d'une allocation différentielle d'un maximum de 2000 F sur 2 ans dans le cas de l'acceptation d'un emploi avec un salaire inférieur,
- l'aide au projet individuel de création ou de reprise d'entreprise à concurrence de 100 000 F y compris l'aide publique à la création d'entreprise.

**5)** Mesures diverses précisant les droits et garanties particuliers liés à des cas spécifiques.

**6)** La mise en place d'un comité de suivi composé des pouvoirs publics et des organisations syndicales signataires.

Ce plan social correspond pour la CFDT au franchissement d'une étape difficile et toute son énergie sera maintenant tournée vers la recherche d'un repreneur potentiel et la discussion d'un plan de reprise permettant au plus grand nombre de retrouver un emploi sur le site de Salsigne.

### PUITS SIMON : L'INSÉCURITÉ CONDAMNÉE

*La FGMM-CFDT se félicite du jugement rendu par le Tribunal Correctionnel de Sarreguemines sur la catastrophe du puits Simon qui, en déclarant coupables d'homicide par imprudence les deux inculpés, MM. Richard et Naquet, respectivement à 10 mois et 6 mois de prison avec sursis, a reconnu que l'obligation des employeurs en matière de sécurité va au-delà du simple respect de la réglementation mais concerne le devoir de prudence, de vigilance et de diligence par la mise en œuvre des moyens adéquats pour supprimer ou réduire les risques connus.*

*La mobilisation importante et la ténacité des mineurs CFDT sont récompensées par le jugement rendu, le Tribunal s'étant montré plus sévère que le Procureur de la République, qui dans ses réquisitions, avait demandé six mois de prison avec sursis pour le chef de siège du puits et la relaxe pour son adjoint.*

# L'emploi se dégrade... ... les relations sociales aussi

La recomposition industrielle et financière de ce secteur n'est manifestement pas terminée.

Modifications de capitaux, prises de participation, OPA (Offres Publiques d'Achat), fusions, restructurations alimentent régulièrement les articles de presse.

Pour de nombreux salariés, cela s'accompagne de la perte de leur emploi (fermeture de site, transfert, suppression de postes).

## L'EMPLOI SE DÉGRADE

Toutes les entreprises de ce secteur sont touchées, qu'on en juge à travers quelques exemples récents:

— Thomson CSF : projet de 1 337 licenciements pour motif économique (la CFDT conteste les motivations économiques),

— Alcatel CIT : 300 suppressions d'emploi à La Verrière et 250 à Cherbourg (plans sociaux en cours),

— Bull : suppression de 1 100 emplois en 1992 annoncée par la Direction (pour la CFDT, il s'agit de 2 500 pertes d'emplois avec des licenciements secs, contrairement à l'affirmation de la Direction),

— IBM : mise en place d'offres de départs volontaires (ODV) qui a entraîné une action en justice de la CFDT, afin que la réduction d'effectifs soit reconnue et la mise en place d'un plan social obligatoire.

Une chose est certaine, l'emploi dans les grosses entreprises de ce secteur se dégrade.

## LES RELATIONS SOCIALES AUSSI

La stratégie des directions est claire, au moins concernant la gestion de ces restructurations. Les salariés se trouvent confrontés à deux situations:

— pour les uns, il faut faire face à des réductions d'effectifs avec tout l'arsenal allant du transfert sur un autre établissement de l'entreprise jusqu'au licenciement sec avec dans le meilleur des cas un plan social, plus ou moins négocié, accompagnant ces mesures,

— pour les autres, c'est une dégradation de leur couverture sociale et des conditions de leur emploi ainsi qu'un développement de la précarisation à travers la création d'entreprises par essaimage, le développement de la sous-traitance ou les filialisations.

## POUR UNE NOUVELLE APPROCHE DU PROBLÈME DE L'EMPLOI

Les militants dans les entreprises ont trop souvent entendu «ce plan social est le dernier» pour que les Directions d'entreprises restent crédibles sur ce sujet.

De plus la négociation entreprise par entreprise a ses limites: difficulté à trouver des solutions dans le cadre strict de l'entreprise, inégalité des salariés face aux réductions d'effectifs. Le Bureau Fédéral de juin a décidé d'impulser des négociations au niveau des branches avec l'UIMM s'inscrivant dans une politique générale de l'emploi afin de permettre une meilleure prise en charge de ce problème. La mise

en place de mesures sociales accompagnant les réductions d'effectifs et la création d'un observatoire de l'emploi au niveau de chaque branche avec un rôle d'observation, d'analyse et de propositions concernant les emplois et les métiers pourrait faire partie du contenu de cette négociation.

Du travail en perspective pour la branche Construction Electronique Informatique de la FGMM dont le conseil se réunira le 6 octobre 1992 afin de voir, entre autres, comment elle peut s'inscrire dans cette démarche.

## UN CONVOI POUR LA YOUGOSLAVIE

A la demande des syndicats autonomes croates (Union of Autonomous Trade Unions of Croatia), l'Institut Belleville a été chargé par la CFDT d'organiser un premier convoi d'urgence afin de répondre aux besoins élémentaires de la population.

L'Institut Belleville souhaite faire partir d'ici la fin juillet un convoi.

Si vous souhaitez soutenir cette opération de solidarité immédiate, vous pouvez envoyer directement vos dons : Institut Belleville, 4, boulevard de la Villette, 75955 PARIS Cedex 19.

# AVENIR DU SITE DE MARCOULE

## Analyse et propositions de la CFDT

Le 20 mai 1992, le Président Directeur Général de la COGEMA, lors de sa visite à Marcoule, annonce 460 suppressions d'emploi sur le site, 250 par fonte naturelle et 210 mutations proposées sur volontariat, à Melox, installation en cours de construction, chargée de fabriquer du combustible mixte uranium-plutonium et devant démarrer courant 1995. Il confirme, par ailleurs, l'arrêt du retraitement des combustibles militaires fin 1993 et des combustibles UNGG civils en fin 1997. La CFDT dénonce l'attitude de la COGEMA et sa pratique de la langue de bois concernant l'avenir de l'Établissement de Marcoule. La CFDT regrette que les propositions concrètes concernant l'avenir de Marcoule, rendues publiques au mois de décembre 1991 n'aient pas eu l'heur de plaire à la Direction qui n'a accepté de les discuter que le 9 juin 1992, veille du CCE.

**Concernant le volet industriel,** ces propositions s'articulent autour de cinq pôles :

### 1) Le retraitement

Pour la CFDT, Marcoule constitue le site où sont regroupées les activités de recherche et développement sur le retraitement et dispose d'une installation unique en son genre: ATALANTE. De plus, le site dispose de la seule installation de retraitement à l'échelle pilote au niveau européen : l'APM. Pour valider les nouvelles voies et les nouvelles technologies de l'activité de retraitement, il est nécessaire pour la CFDT, de construire un nouveau bâtiment chimie regroupant les opérations de partition, purification et conversion du plutonium.

### 2) Le démantèlement

Pour la CFDT, il est impératif d'engager les phases d'assainissement et de démantèlement des installations dès leur mise à l'arrêt et d'y associer un programme de développement. Le marché du démantèlement existe et va se développer; Marcoule pourrait en devenir la vitrine exemplaire.

### 3) Le traitement des déchets

Pour la CFDT, il est nécessaire de créer une installation de décontamination en vue de traiter et conditionner les déchets entreposés sur le site pour pouvoir les stocker en surface. Sur le plan de l'éthique, elle considère qu'il est de notre responsabilité collective de régler aujourd'hui correctement ces problèmes de déchets et de ne pas les léguer aux générations futures.

### 4) Melox

Pour la CFDT, les déchets de cette installation, créatrice à terme de 300 emplois, doivent être traités sur place, le site de Marcoule en a la compétence.

### 5) Diffusion technologique et diversification

Pour la CFDT, il existe actuellement des compétences sur le site de Marcoule qui pourraient être utilisées plus largement au niveau régional et même national comme l'incinération des déchets industriels, les procédés de fusion pour des matériaux à grande valeur ajoutée, les procédés de décontamination en milieu industriel, les techniques informatiques de surveillance et d'aide à la conduite d'installations complexes, les techniques de traitement des effluents liquides ou gazeux,

les expertises de sûreté sur les installations industrielles.

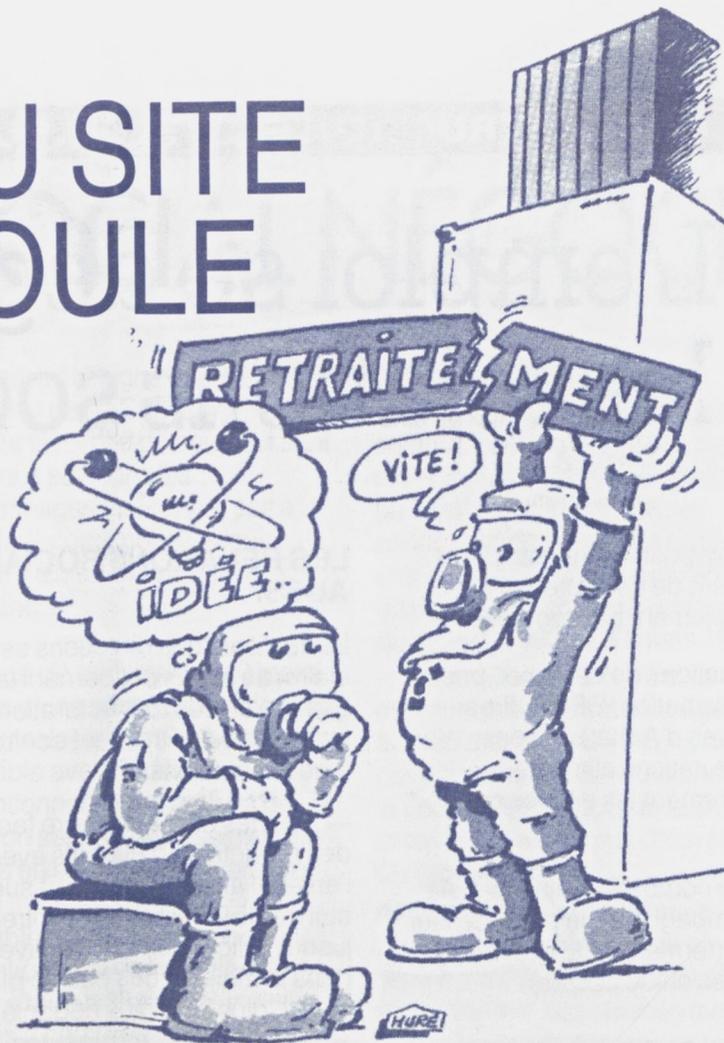
### Concernant le volet social :

La CFDT souhaite que soient utilisées au mieux les compétences et l'expérience des agents déjà en place sur le site, et que le statut de personnel employé sur Melox soit rapidement négocié avec les organisations syndicales du groupe CEA.

La CFDT demande que soit étudiée une meilleure organisation du travail permettant de relancer le débat sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, la limitation et la récupération totale des heures supplémentaires.

La CFDT exige que soit négocié un plan d'adaptation ambitieux avec des moyens financiers importants devant conduire à la mise en place de formations qualifiantes et reconnues.

Pour la CFDT, des solutions existent pour limiter les pertes d'emploi. Elle poursuit son action auprès du Comité de Bassin de l'emploi du Gard-Rhodanien et des ministères de tutelle. Elle a rencontré le Ministère de l'Industrie le 29 juin, celui de la Recherche et celui de l'Environnement le 1er juillet pour avancer ses propositions afin de sauver l'emploi dans le bassin de Bagnols-sur-Cèze.



# Coup d'arrêt aux licenciements pour fin de chantier

Lorsqu'en 1986 a été votée la loi qui a suivi la suppression de l'autorisation administrative de licencier, le gouvernement Chirac avait ajouté à la sauvegarde un article qui généralisait à toutes les professions la possibilité de licencier pour cause de fin de chantier.

Cette possibilité, qui auparavant n'existait que pour le bâtiment et les travaux publics, peut permettre tous les abus puisqu'elle exclut des salariés licenciés de toutes les garanties liées aux licenciements économiques.

Ce dangereux article de loi (L 321-12) est en effet rédigé ainsi :

«Ne sont pas soumis aux dispositions du présent chapitre (sur les licenciements économiques) les licenciements qui, à la fin d'un chantier, revêtent un caractère normal selon la pratique habituelle et l'exercice régulier de la profession considérée, sauf dérogations déterminées par convention ou accord collectif».

En d'autres termes, un salarié qui a un contrat de durée indéterminée avec une clause de fin de chantier, peut être licencié sans explication ni procédure lorsque le chantier sur lequel il travaille s'achève.

## Ne pas se résoudre à l'évidence

En 1991, le syndicat CFDT de la métallurgie de Brest est confronté à des licenciements économiques en grand nombre dans la mécanique et la navale. Or, il constate qu'un nombre important de salariés qui travaillent à la refonte des sous-marins nucléaires sont exclus des plans sociaux

et sont licenciés sans procédure, en particulier sans aucun contrôle du comité d'entreprise.

Devant les protestations du syndicat, les employeurs sont sûrs d'eux: «Ces salariés, disent-ils, ont signé un contrat qui prévoyait leur licenciement à la fin de la refonte du sous-marin. Les procédures de licenciement économique ne leur sont donc pas applicables ainsi que le prévoit l'article 321-12». Imparable!

La CFDT ne l'entend pas de cette oreille, elle conteste deux points:

— tout d'abord la refonte des sous-marins fait partie du travail habituel des entreprises sous-traitantes de l'Arsenal de Brest, elle ne constitue donc pas un chantier,

— mais surtout la CFDT conteste qu'il soit d'usage dans la profession (la métallurgie brestoise) d'utiliser les contrats de fin de chantier. C'est ce dernier point surtout qu'il faut regarder de près.

Pour les employeurs, l'usage était établi dès lors qu'ils avaient, eux tout seuls, pris l'habitude d'utiliser ce type de contrat. Pour le Syndicat des Métaux de Brest, la «profession», ce ne sont pas seulement les employeurs, ce sont aussi les organisations syndicales représentatives et l'usage ne peut être admis que s'il est admis par tous.

Or, aucune négociation, ni même aucune discussion n'avait jamais eu lieu sur cette question entre les organisations patronales et syndicales de la métallurgie. Comment dès lors pourrait-on parler de pratique admise par la profession ?

## La justice et l'administration tranchent en faveur de la CFDT

Pour faire cesser ces abus, la CFDT porte la question en référé devant le Tribunal de Grande Instance de Brest qui confirme que l'usage des contrats de chantier n'existe pas à Brest dans la réparation navale et interdit aux entreprises concernées de licencier sans respecter la procédure de licenciement économique. Cette décision vient d'être confirmée par la Cour d'Appel de Rennes.

Le Ministère du Travail, sollicité, a lui aussi répondu au Syndicat CFDT des Métaux et confirmé clairement qu'il n'est pas d'usage de recourir aux licenciements pour cause de fin de chantier dans la réparation navale, «compte tenu de l'opposition des syndicats».

## Une jurisprudence à consommer sans modération

Voilà une jurisprudence et une décision administrative qui réduisent sensiblement les effets néfastes de cet article L 321-12 puisqu'ainsi, il ne peut pas y avoir de licenciement pour fin de chantier si l'usage n'en est pas établi par accord avec les organisations syndicales.

Ça n'est pas un mince succès, car sans ce garde-fou, on verrait des salariés de plus en plus nombreux exclus de toutes ces lois que nous avons voulues et de tous ces accords que nous avons signés afin d'assurer un minimum de protection aux salariés licenciés économiques.

# Le gouvernement décide de suspendre le redémarrage de Superphénix

Le gouvernement vient de décider de ne pas redémarrer Superphénix dans l'immédiat.

L'UFSN (Union Fédérale des Syndicats du Nucléaire) et la FGMM prennent note des engagements du gouvernement :

- de rendre public le rapport de la DSIN, autorité de sûreté ;
- de réaliser avant redémarrage les travaux nécessaires à la tenue du confinement en cas de feux de sodium secondaire ;
- d'organiser un débat contradictoire dans une transparence totale lors de la nouvelle enquête publique ;
- d'élaborer un rapport sur les besoins et les moyens de la recherche sur l'incinération des actinides.

Cependant, l'UFSN et la FGMM protestent contre l'attitude qui consiste à prendre une décision importante sous la pression des événements et dans le secret des antichambres ministérielles.

A force de jouer la montre et de se refuser à organiser un débat contradictoire, le gouvernement s'est piégé lui-même à l'échéance du 3 juillet.

## Si on avait écouté la CFDT qui réclame la transparence la plus totale depuis des mois, on n'en serait pas là...!

Pour permettre à Superphénix de redémarrer :

- il faut résoudre les problèmes de sûreté ;
- il faut que le CEA relève le défi de la recherche et propose un programme ambitieux de recherche sur l'incinération des actinides (sur Phénix, Superphénix...);
- il faut que le gouvernement relève le défi de la transparence et du débat démocratique en consultant les instances de concertation locale, départementale et nationale sur l'ensemble du dossier (sûreté, économique et social, recherches...).

## La CFDT ne cesse de le répéter : on n'imposera pas le nucléaire à la population. Un débat large et ouvert dans la nation est indispensable.

C'est pourquoi, la CFDT réclame au plus tôt l'ouverture d'une discussion au parlement sur une loi énergétique et nucléaire.

C'est la nation qu'il faut convaincre du rôle indispensable du CEA pour ouvrir les choix sur l'énergie du futur.

C'est l'ambition de la CFDT et c'est ce qu'elle fait tous les jours par ses propositions.

## Sommaire

3	Extension des C.P.Q.
4-5	Situation générale
6	Politique de l'emploi
7-10	Répartition des tâches
11	Cotisations 1991
12	Mine de Salsigne
13	Construction électronique. Informatique
14	Avenir de Marcoule
15	Licenciements pour fin de chantier
16	Superphénix

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-LES-METZ

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