

S

sommaire

- ADIEU GÉGÈNE _____ I
- Action : Sobrena, Bull, Billancourt, Chausson _____ II-III
- PROTECTION SOCIALE _____ IV-V

- Convention sociale sidérurgie _____ VI
- EN BREF _____ VI
- International _____ VII
- FORUM C.E. _____ VIII
- ÉCHOS _____ VIII

MINEURS ET
MÉTALLURGISTES

Novembre 1990

Edito

Solidarité: de la parole aux actes

CSG la solidarité?
le parler vrai?
la lutte contre
l'inégalité?
la défense
du système
de protection
sociale?

La CFDT fidèle
à elle-même, sur une
idée qu'elle défend
depuis 1982 ne craint
pas de prendre toute
sa responsabilité pour
plus de justice sociale.
L'idée de la CSG peut
se résumer en
2 lignes :

– « on fait payer plus
ceux qui ne payaient
pas assez » – « on fait
payer moins ceux qui
payaient trop ».

Mais, comme toujours,
il est plus facile pour
certains d'organiser
des campagnes
démagogiques,
de dénonciation, voire
de calomnie, vis-à-vis
de la CFDT que de
rechercher des solutions
favorisant une véritable
solidarité nationale
intergénérationnelle.

Pour nous tous
militants, adhérents
CFDT, nous devons
comprendre que ce
débat est déterminant
par rapport aux valeurs
fondamentales que
nous revendiquons :

- déterminant par
rapport au type de
société,



ADIEU GÉGÈNE

Avec tristesse notre Fédération a appris le décès de Gégène comme nous l'appelions pour lui marquer notre amitié complice, notre estime, mais aussi notre profond respect.

Nous le savions depuis longtemps de santé fragile. De celle qui lui avait fait abandonner en 1971 la responsabilité de Secrétaire Général de la Confédération.

Mais nous le savions encore alerte en raison des contacts que nous avions avec lui. Il y a quelques semaines il nous avait donné son accord pour collaborer à l'élaboration d'un livre retraçant les 70 ans d'histoire de notre Fédération. De sa Fédération. Il aurait dû participer à notre prochain congrès pour fêter avec nous ce soixante-dixième anniversaire.

Eugène Descamps a été l'un des artisans de ce qu'est aujourd'hui notre FGMM, mais aussi de la CFDT.

Cet homme du Nord avait su conserver la chaleur et la tripe ouvrière propre à cette région.

C'est en Lorraine que lui fut confiée sa première responsabilité syndicale. De 1950 à 1954 en tant que responsable de la sidérurgie Lorraine.

De janvier 1954 à juin 1961 il fut Secrétaire Général de la FGM, tout en étant membre du Conseil Confédéral et membre du Bureau Confédéral, Vice-président de la CISC, l'internationale des métallos.

C'est en 1961 qu'Eugène Descamps, le métallo comme il le disait – et fier de l'être – devint Secrétaire Général de la Confédération.

Pendant ces dix années il a su marquer de ses choix, de sa volonté, de son expérience de métallurgiste, la conduite de la Confédération.

Il a été l'un des artisans de la déconfessionnalisation de la CFTC en 1964. Ce militant de la JOC croyait au syndicalisme de masse, à l'unité d'action. La planification démocratique, le socialisme était de son vocabulaire.

Il fut de mai 68. Les militants de cette génération se souviennent. Ils se souviennent de l'homme, du tribun, de sa volonté continuellement dirigée vers demain, vers les jeunes, vers une société qu'il voulait plus juste, plus humaine, plus solidaire et fraternelle.

Adieu Gégène. Nous sommes fiers de t'avoir eu à nos côtés. Tu es rentré dans l'Histoire, dans l'histoire de ce mouvement ouvrier qui était le tien et à qui tu as tout donné.

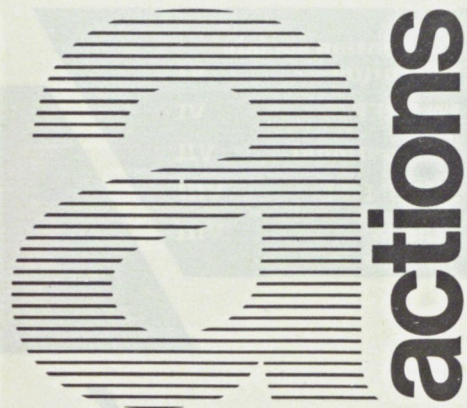
Les années peuvent passer. Il ne t'oubliera pas Pas plus que ne t'oubliera notre Fédération car tu es à jamais et pour toujours l'un des nôtres.



Edito

Solidarité : de la parole à l'acte

- déterminant pour l'avenir de notre protection sociale, et de la défense de la sécurité sociale, qui font partie de notre identité sociale nationale. Cette réforme sera en ce domaine la plus fondamentale depuis la création de la Sécurité Sociale en 1945-46. Il faut rappeler les valeurs qui ont prévalu au fondement de la Sécurité Sociale dès son origine, la solidarité entre groupes et entre générations. Le moment est venu de corriger certaines inégalités et de retrouver les voies conformes à l'éthique d'origine. Qui peut dire en effet que le rapport entre retraités et actifs ne s'est pas profondément modifié en 45 ans ?
 - D'un point de vue démographique,
 - d'un point de vue des ressources,
 - D'un point de vue des soins médicaux.
- C'est à partir d'une analyse d'ensemble, sans concession, sans tomber dans la facilité, mais avec une rigueur extrême des valeurs et des principes que nous défendons dans l'intérêt général, que nous préconisons la mise en place de la CGS, pour un financement plus équitable. Le financement doit être assumé par l'ensemble des revenus et non pas celui des seuls salariés. En plus elle apporte une amélioration du pouvoir d'achat des bas et moyens salaires. Ce qui nous permet de dire que : « La solidarité est une valeur qui se renouvelle ».



actions

SOBRENA : vingt-cinq emplois au bout de l'accord

« Avec cet accord, nous assurons l'avenir de l'entreprise. C'est une pierre qui complète l'édifice construit avec les subventions de l'Etat et l'aide des collectivités. Et cette pierre, nous en sommes les tailleurs », déclare visiblement satisfait, Jean-Yves Crézé, responsable de l'UMM CFDT de Bretagne. A la clé de cet accord signé le 11 juillet à la SOBRENA (réparation navale) par la CFDT, mais aussi la CGT et la CGC, la création de 25 emplois et une augmentation salariale de 9 % sur l'année. Pas négligeable dans un secteur qui allait à vau l'eau, il y a encore quatre ans. Aujourd'hui, la SOBRENA emploie près des 190 salariés. Ses formes de radoub sont pleines. Et elle bénéficie d'un climat social tempéré. Histoire d'un accord.

1986, les ARNO boivent tasse sur tasse et sombrent après de douloureux soubresauts. A l'origine du naufrage : une conjoncture détestable (baisse du trafic pétrolier), des effectifs pléthoriques et une gestion coûteuse de ces montagnes russes que constituent le plan de charge. Gestion à coups renforcés d'heures supplémentaires et de chômage partiel.

Quand la SOBRENA reprend la boutique au printemps 1987, changement de couplet. Les effectifs d'abord : ils sont réduits à 135 personnes. Dans le même temps, la CFDT supplante la CGT dans son fief de la Navale. Le syndicat s'accorde avec la nouvelle direction pour ne pas sombrer dans les errements du passé, et pour mieux gérer les traditionnels pics et creux du plan de charge, en jouant raisonnablement sur la sous-traitance, l'intérim, les heures supplémentaires et la modulation du temps de travail. Cepen-

dant, aucun accord n'est signé. La CFDT préfère voir à l'usage. « Très vite, explique Henri Diler, délégué CFDT à la Sobrena, on s'est aperçu que la sous-traitance, l'intérim et les heures supplémentaires augmentaient considérablement. Mais qu'il n'y ait aucune embauche ».

Armée pour la haute mer

Avril 1989 : CFDT, CGT (qui entre-temps a reconquis son fief) et CGC signent un accord avec la direction de la SOBRENA. En deux ans, la réparation navale s'est refait une santé. Sans être totalement rétablie, l'entreprise tient largement la marée. « Nous pensions, concède Jean-Yves Crézé, que cet accord, permettant une grande sous-plesse dans les horaires, allait mettre un minimum d'ordre ». Six mois plus tard, le texte « complètement illégal en regard de la législation du travail », est

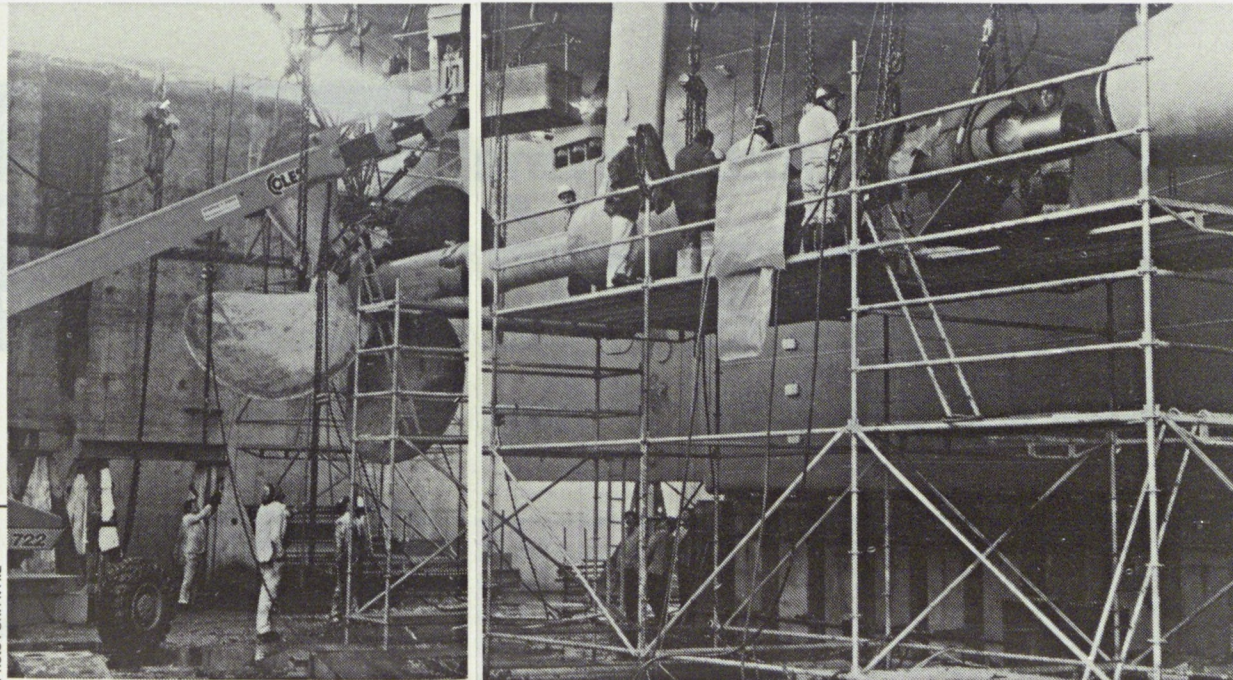
dénoncé par les organisations syndicales. Et c'est reparti pour de longs mois de négociations. Pour la CFDT, le gros matelas constitué par l'intérim, la sous-traitance et les heures supplémentaires, pratiquement permanent, devrait permettre l'embauche de salariés. Mais le syndicat se heurte à la direction et aussi à certaines pratiques bien ancrées sur le port (le recours juteux aux heures supplémentaires).

Enfin, le 11 juillet, un accord (applicable au 1^{er} juillet) est signé. La CGT longtemps réticente, a fini par rejoindre la CFDT et la CGC.

Premières conséquences : 25 jeunes intérimaires (caréniers, mécanos...) seront au total embauchés dans les prochaines semaines. Les salaires, cette année, vont augmenter de 4 % auxquels il faudra ajouter une prime de 5 % (qui d'ici trois ans sera intégrée au salaire).

Enfin, mise en place d'un cadre de modulation du temps de travail avec prise en compte du repos compensateur pour les heures supplémentaires. « Ce dernier point, estime Jean-Yves Crézé, est pour nous la garantie que l'entreprise sera contrainte d'embaucher s'il y a trop d'heures supplémentaires. » Voilà la SOBRENA armée à priori pour la haute mer. D'autant que collectivités et Etat ont renouvelé en juin dernier leurs aides à la Navale.

Photo : Ch. AVRIL



Billancourt : appliquer l'accord

La CFDT a voulu et obtenu qu'une négociation s'engage sur le reclassement de l'ensemble de salariés de l'usine Billancourt. A l'issue de ces négociations, elle a signé l'accord du 5 janvier 1990 qui stipule que chaque salarié se verra proposer un emploi au sein du groupe Renault.

A la date du 7 septembre 1990, 436 salariés ont été reclassés au sein de la Régie. Par contre, plusieurs centaines de salariés n'ont toujours pas trouvé de solution répondant à leur attente. Même si certains se laissent influencer par le discours irresponsable de la CGT qui conduit à l'impasse, il est indiscutable que de nombreux salariés attendent encore de la Direction des propositions sérieuses et précises de reclassement dans les usines du groupe.

Aussi la section syndicale de Billancourt est-elle convaincue que la Direction ne met pas tout en œuvre pour que l'accord donne le meilleur résultat possible, et que l'antenne emploi privilégie maintenant le départ de l'entreprise alors que toutes les possibilités de mutation n'ont pas été explorées.

Dans ce contexte, la CFDT a refusé de prendre part au vote concernant les congés

de conversion lors du CE extraordinaire du 19 septembre. En effet, si la Direction de Renault mettait en œuvre des congés-conversion, simple version enrichie de l'ex-allocation-reconversion des années 1986 à 1988, destinés à placer les salariés sur la trajectoire du chômage de longue durée, la CFDT considérerait que l'accord du 5 janvier serait rompu du fait de la Direction. Or il est prématuré de tirer des conclusions définitives du résultat de l'accord que la Direction doit appliquer loyalement. La section de Billancourt continue d'œuvrer pour une application correcte et concrète des engagements pris en janvier.

Chausson : Peugeot et Renault reconnus responsables

Chausson avec 17000 salariés en 1978 compte aujourd'hui 6000 salariés dont 2750 à Gennevilliers.

Avec un plan de réduction d'effectifs de 1100 emplois, c'est à terme la liquidation de Chausson qui est programmée.

Renault comme Peugeot détiennent 49 % chacun du capital de Chausson et en sont les véritables gestionnaires sans pour autant le

BULL : L'ACTION CONTINUE

Le tract de rentrée de l'Inter Bull s'inscrit dans le droit fil de l'expression et de l'action de la CFDT. Au mois de juin des centaines de salariés avaient bloqué l'usine de Massy. Ce coup de semonce signifiait qu'il était hors de question, pour la direction, de s'imaginer que la proximité des vacances allait décourager les travailleurs.

A travers le « 4 pages » de l'Inter, la CFDT montre comment la direction de l'entreprise elle-même a contribué à l'affaiblissement de BULL : réorganisations successives incohérentes, gestion de l'emploi favorisant l'individualisme (où est « l'esprit d'équipe » ?)... Les interventions molles et maladroites de l'Etat dans la gestion de ce groupe nationalisé contribuent aussi à l'affaiblir.

C'est pourquoi la CFDT propose une « autre politique » pour BULL : reconnaître la situation d'unité économique et sociale du groupe, afin de garantir statuts et droit des travailleurs, et, avant tout, stabiliser effectifs et organisations de cette entreprise.

A travers leur lutte, les Bull défendent aussi le devenir des salariés de l'électronique.

reconnaître. Ils entendent se partager la dépouille de Chausson pour leur plus grand profit en oubliant les 6000 salariés dont une bonne part ont été recrutés en Afrique il y a 20 ans. La CFDT n'entend pas laisser faire cette mise à mort sans exiger que Renault et Peugeot prennent en compte l'avenir de ces 6000 salariés comme celui de tous les travailleurs de leur groupe.

C'est pour faire la preuve de cette responsabilité que la FGMM-CFDT a désigné le 23 mai 1990, B. Massera, délégué syndical central de l'Unité Economique et Sociale (UES) Renault-Peugeot-Chausson en ce qui concerne le périmètre de responsabilité de Chausson.

Cette désignation avait été contestée par les 3 P.-D.G., Messieurs Calvet, Levy et Charlin, du fait qu'ils ne reconnaissent pas la réalité de l'UES.

Le Tribunal de Paris XVI^e, saisi en la matière, vient de reconnaître l'existence de fait de cette Unité Economique et Sociale et donc la validité de la désignation de Bernard Massera.

Renault et Peugeot sont donc officiellement reconnus. Ils ne peuvent plus cacher leurs responsabilités économiques et sociales

derrière l'apparente indépendance de la société Chausson.

Les véritables responsables de Chausson que sont Renault et Peugeot vont donc devoir discuter avec la FGMM-CFDT par l'intermédiaire de notre délégué syndical central de l'UES et dire ce qu'ils comptent faire de Chausson, donner leurs perspectives industrielles sur Chausson et le véhicule utilitaire léger et indiquer les moyens qu'ils comptent mettre en œuvre pour assurer un avenir à chaque salarié de Chausson.

La CFDT se réjouit d'avoir engagé et mené, bien que seule, cette bataille juridique qui permet aujourd'hui aux salariés de Chausson d'avoir en face d'eux les vrais responsables.

Dans cette situation, ensemble avec la FGMM-CFDT, ils pourront même faire respecter leurs droits garantissant un emploi et un avenir pour tous.

A l'occasion du Salon de l'Automobile, une conférence de presse, organisée par l'UPSM, s'est déroulée où la situation particulière de Chausson et également toutes les questions touchant la réorganisation de l'automobile (Billancourt, Flins, Aulnay, Poissy, Rennes, ...) ont été évoquées.

La Contribution Sociale Généralisée – C.S.G., une revendication de la CFDT

LA SOLIDARITÉ RENAIT

Notre revendication

Placer le financement de la Sécurité Sociale sur les rails de la solidarité c'est faire en sorte **qu'il repose sur l'ensemble des revenus** de ceux qui profitent des services et non sur celui des seuls salariés même s'ils sont les plus nombreux. Pour la cotisation vieillesse l'assiette des revenus passe alors de 1980 milliards à 3300 milliards de francs et pour un même rendement nous recourons à un taux plus faible. En effet, 1 point de cotisation vieillesse dans les conditions actuelles équivaut à 0,6 point de prélèvement sur l'ensemble des revenus, ou en d'autres termes 1 point de contribution élargi à tous les revenus donne 13,2 milliards de rendement supplémentaire.

Ceci implique évidemment le maintien :

- de l'engagement des entreprises ;
- de l'engagement de l'Etat ;
- de la contribution actuelle de 1% sur les revenus du capital.

Ceci demande l'exonération des plus bas revenus (RMI, Revenu Minimum Vieillesse, rente invalidité, prestations familiales...). Pour les revenus de remplacement (retraite, indemnités de chômage) le critère retenu consisterait à n'assujettir que ceux qui sont imposés. Pour tous les autres, la règle «à revenu égal, contribution égale» serait appliquée.

Une proposition du Gouvernement

Explicitons le projet de loi et l'ensemble du dispositif qui l'accompagne avec l'analyse que porte la CFDT.

Le principe

Le projet de loi institue une contribution sociale généralisée (CSG) de 1,1% sur tous les revenus, c'est-à-dire :

- les revenus d'activité (salariés et non salariés), y compris les primes d'intéressement ;
- les revenus de remplacement (retraites, indemnités de chômage et de préretraite, pension d'invalidité, indemnités journalières maladie) ;
- les revenus du capital.

Quelques précisions sur les règles d'assujettissement :

- En ce qui concerne les revenus de remplacement, sont exonérés de la C.S.G. : les retraités, les chômeurs et les titulaires de pension d'invalidité qui ne paient pas d'impôt sur le revenu. De plus, les allocations de chômage ou de préretraite dont le montant est inférieur au SMIC brut sont également exonérées. Les indemnités journalières maladie rentrent dans l'assiette C.S.G. à l'exception des indemnités versées en cas de maternité, d'accidents du travail ou de maladie longue et coûteuse. Sont totalement exonérées les prestations

La Sécurité Sociale a grandi. Petit à petit elle s'est ouverte à tous. Elle s'est généralisée, mais son mode de financement n'a pas suivi ses évolutions successives. Il repose trop exclusivement sur les revenus d'activités professionnelles et parmi ceux-ci les salariés. Depuis longtemps, le régime général, celui des salariés du privé, a dû être solidaire pour tous. Actuellement, par les effets conjugués du plafond et de la fiscalité (cotisations sociales déduites des revenus salariaux) pour la cotisation vieillesse, plus on gagne, moins on paie. D'autre part, certaines prestations versées relèvent de la solidarité nationale alors que sans raison aucune, elles continuent d'être financées sur les seuls revenus du travail. Il s'agit des prestations familiales, de l'accès aux soins, du minimum vieillesse, des majorations pour enfants... Enfin, des besoins nouveaux apparaissent, telle la dépendance des personnes âgées. Il est donc indispensable de remettre le système en cohérence avec les valeurs qui ont prévalu à son fondement : la solidarité partagée par tous entre groupes et entre générations.

Reformer le système, c'est corriger les inégalités et donner un nouveau souffle conforme aux valeurs initiales.

familiales, les rentes accidents du travail, le RMI, etc.

La C.S.G. aura un statut fiscal :

- son taux sera voté chaque année par le Parlement ;
- la C.S.G. ne sera pas déductible du revenu imposable comme les cotisations actuelles. Par contre, à l'exception des revenus du capital que seul le fisc connaît, le canal de perception est celui des cotisations de Sécurité Sociale, ce qui, pour nous, est une garantie essentielle de l'affectation de la C.S.G. à la Sécurité Sociale.

Les modalités d'application

La C.S.G. n'est pas un prélèvement supplémentaire, en ce sens que cette nou-

velle recette se substitue à des prélèvements qui sont parallèlement supprimés ou réduits :

- suppression de la contribution de 0,4% sur le revenu imposable ;
- baisse de 1,1 point de la cotisation salariale vieillesse (plafonnée). Dans le régime général, son taux passera ainsi de 7,6 à 6,5 points ;
- attribution à tous les salariés d'une «remise forfaitaire» de 42 F.

Ainsi, une grande majorité de salariés (près de 85%) bénéficieront d'une augmentation de leur salaire direct et donc de leur pouvoir d'achat. Le tableau ci-après donne les résultats nets sur le revenu pour différents niveaux de salaire. Le revenu disponible (après impôt) du salarié moyen augmentera de plus de 700 F annuel environ en 1991 du fait de la réforme. C'est une transformation historique et un juste re-

tour des choses si l'on considère que ce sont les salariés qui ont supporté depuis plus de 15 ans l'effort nécessaire pour éponger les difficultés financières de la Sécurité Sociale : entre 1981 et 1990, les cotisations des salariés sous plafond ont augmenté de 32% passant de 10,3% à 13,6% du revenu brut. La mise en place de la C.S.G. se traduit également par une redistribution des ressources entre branches de la Sécurité Sociale.

L'analyse de la CFDT

Rappelons une nouvelle fois que la mise en place de la C.S.G. telle qu'elle est proposée, n'apporte pas de ressources supplémentaires pour la Sécurité Sociale. Les sommes prélevées par la C.S.G. sont redistribuées pour un montant

équivalent (mais dans une répartition plus équitable car c'est là l'enjeu) sous forme d'allègements de charges sociales. Bref, on amorce le remplacement d'un mode de financement par un autre, plus équitable, mieux réparti.

C'est donc une victoire pour la CFDT sur une de ses revendications essentielles, se traduisant par une augmentation de salaire pour près de 85% des salariés.

Le débat «cotisation ou impôt» doit être dépassonné. Certes, la contribution aura un statut fiscal alors que nous préconisons une cotisation. Nous obtenons néanmoins une garantie essentielle quant à son affectation à la Sécurité Sociale : le mode de prélèvement sera celui des cotisations sociales, sauf pour les revenus du capital.

La C.S.G. ne règle pas tous les problèmes. Une réforme de cette ampleur pour la CFDT aurait dû être liée à une logique de solidarité renforcée :

- au retour à l'indexation des pensions de retraite sur les salaires ;
- à la mise en place d'un fonds de dépendance.

Nous souhaitons que ces points essentiels soient abordés dans le débat parlementaire.

Certains reprochent à la C.S.G. de faire l'impasse sur la nécessaire maîtrise des dépenses, notamment dans le domaine de la santé. La CFDT a toujours été claire sur ce point : nous sommes opposés au rationnement des soins, à la

baisse des remboursements déjà insuffisants, mais faute de maîtrise des dépenses, il ne restera le choix qu'entre l'augmentation des prélèvements ou la réduction des prestations. Le problème des financements nouveaux risque de se poser à l'avenir. Mais à chaque jour suffit sa peine. Une étape importante vient d'être franchie. Il sera temps demain d'ouvrir de nouveaux chantiers, que ce soit dans le domaine de la retraite, de la santé ou de la famille. Notre campagne «SÉCU-VÉRITÉ» vise précisément à ouvrir le débat.

Les effets de la C.S.G.

Cas d'un **célibataire salarié** (affilié au régime général) pour différents niveaux de salaire avec :

- Contribution Sociale Généralisée de 1,1%.
- Baisse des cotisations vieillesse de 1,1%.
- Attribution d'une remise forfaitaire de 42 F.
- Suppression de la cotisation de 0,4% sur le revenu imposable.

Salaire brut mensuel	Salaire net mensuel (av. réforme)	Variation du salaire net annuel (après réforme) hors suppression du 0,4%		Variation du revenu annuel (ap. suppression de 0,4%)	
		Montant	%	Montant	%
5 286 F	4 334 F	504 F	+ 1	504 F	+ 1
7 500 F	6 150 F	504 F	+ 0,6	708 F	+ 1
10 000 F	8 200 F	504 F	+ 0,5	780 F	+ 0,8
12 500 F	10 250 F	312 F	+ 0,25	648 F	+ 0,5
15 000 F	12 555 F	24 F	- 0,02	384 F	+ 0,2
20 000 F	16 978 F	684 F	- 0,34	132 F	- 0,4
30 000 F	25 823 F	2 004 F	- 0,66	1 164 F	- 0,5



● ESSILOR se modernise

Dans le cadre des négociations « Moderniser l'Entreprise » qui vont se dérouler très prochainement à ESSILOR l'inter CFDT a défini des objectifs au niveau de l'emploi, de la formation, des classifications, de la réduction et aménagement du temps de travail, de l'expression des salariés, et du droit syndical. Une démarche qui se veut être « moderniser ESSILOR » avec les salariés et non pas moderniser contre les salariés ou en les laissant de côté.

● RVI - Annonay : Suppression de 138 emplois

Dans cette entreprise de 2 063 salariés, la direction entend supprimer 138 emplois par 51 préretraites à 56 ans 2 mois et par 87 licenciements qui toucheraient principalement le secteur de la fabrication. La section CFDT revendique que l'intégralité des départs se fasse par les FNE car 150 salariés pourraient y prétendre. Au-delà, elle relève le manque de dynamisme commercial dans le secteur de l'autocar de tourisme où le marché n'est pas florissant.

● Nucléaire : la sûreté d'abord

La FGMM avec son Union Fédérale du Nucléaire vient de faire paraître une plaquette intitulée : **Nucléaire : La sûreté d'abord**. Elle détaille les analyses et propositions de l'union Fédérale, ainsi que l'organisation du secteur nucléaire et les différents domaines d'intervention du CEA en précisant à chaque fois le rôle de ses divers partenaires et tout d'abord celui de son bailleur de fonds principal l'Etat.

● FDI Sambron

Fabrication de matériel pour les Travaux Publics, FDI Sambron est la fusion de 2 sociétés, l'une à Pontchâteau 90 salariés en Loire-Atlantique ex-Sambron et l'autre ex-Derupe au Bouscat près de Bordeaux reprises en 1986 et 1988 par le Groupe Fayat. Le Groupe Fayat est un Groupe Bordelais qui est parti du Bâtiment et des Travaux Publics et, qui aujourd'hui emploie près de 2 400 personnes en ayant racheté des Entreprises de la Mécanique. L'annonce des résultats financiers de 1989 négatifs, ce qui était déjà la situation en 1988, fait envisager des mesures que s'apprête à prendre la Direction allant vers la fermeture d'un site. La CFDT présente à Pontchâteau et à Bordeaux s'est réunie le 14 septembre à Bordeaux en présence des syndicats Métaux et de l'Interprofessionnel tant de Gironde que de Loire-Atlantique. La FGMM y était également présente. Une seconde rencontre Intersyndicale ouverte à la CGC a eu lieu le 2 octobre 1990 précédant une audience le même jour à 11 h auprès de M. Fayat. M. Fayat a confirmé la fermeture d'un site en indiquant que cette fermeture ne serait pas l'arrêt de toute activité industrielle, il envisage que soient substituées, à l'activité qui cesserait, d'autres fabrications. Une réunion de CCE va avoir lieu prochainement, nos équipes syndicales de Bordeaux et de Pontchâteau restent en « alerte » et, avec l'interprofessionnel et la FGMM continuent les démarches nécessaires.

Sidérurgistes aujourd'hui, quel emploi en l'an 2000 ?

Au fil des nombreuses réunions de négociations concernant la future Convention de la Sidérurgie, la CFDT a œuvré pour obtenir le maximum de garanties pour les salariés de la Sidérurgie.

Notre rôle a été déterminant sur certains aspects (en particulier la protection des salariés les plus âgés - garantie d'emploi et de ressources, les avancées sur des possibilités de départ à 55 ans) ; mais, sur des points essentiels, nous n'avons pas obtenu gain de cause.

UNE SITUATION NOUVELLE

La Direction signe le 12 juillet avec une Organisation Syndicale un « constat de négociation ».

La CFDT a refusé de signer un texte qui, en particulier, sur le problème de l'emploi ne répond pas à nos exigences.

Après des années d'application de CGPS, dans un groupe qui a retrouvé une bonne santé financière, les Sidérurgistes sont en droit d'attendre des garanties supérieures au minimum donné par la Loi.

Plus que jamais, la CFDT tient à ses exigences :

- limiter au maximum l'arbitraire patronal. Faire en sorte qu'il n'y ait plus d'exclus. Aucun Sidérurgiste sur le tapis. Obtenir des avancées significatives sur :
- l'aménagement et la réduction du temps de travail (en priorité pour les salariés en 3x8 et en 4x8 discontinu),
- l'organisation du travail (heures sup., intérim, sous-traitance).

LIMITER L'ARBITRAIRE GARANTIR L'EMPLOI DANS OU HORS SIDÉRURGIE

La CFDT fait des propositions concrètes pour y par-

venir : Engagement précis de la Direction sur un nombre minimum de mutations internes qu'elle pourra proposer aux salariés dont l'emploi serait supprimé.

- Les mesures de départ « hors sidérurgie » doivent être vraiment incitatives (formation, rémunérations, qualité des emplois proposés).
- En cas de mutation dans un autre Etablissement du Groupe, le salarié ne doit pas être touché par des mesures de suppression d'emploi.
- Il faut s'assurer que l'Entreprise ne pratique pas des « départs autoritaires » pour faire de « l'embauche de jeunes ».

- S'il y a problème d'application (qualitatif ou quantitatif) dans un Etablissement ou une Société de blocage des plans sociaux et en particulier de l'embauche de jeunes.

- S'assurer d'un certain nombre de départs volontaires (dans le cas de suppression d'emplois) dans le cadre de l'application de plans sociaux.

En cas de reclassement (mutation hors Sidérurgie CRP) la CFDT demande que les salariés dont l'emploi est supprimé, et à qui l'Entreprise n'a pas offert une mutation, se voient obligatoirement proposer un emploi CDI dans le bassin d'emploi (n'impliquant pas un déménagement).

Cette proposition doit s'accompagner notamment, d'un droit spécifique à la Formation, et lui donne droit au bénéfice des mesures d'incitations au départ prévues par ailleurs.

La CFDT exige en plus que ces salariés soient protégés pendant au moins 24 mois, si pendant cette période, suite à restructuration, licenciement économique, le salarié perd son emploi, il doit être repris en charge (avec maintien de son salaire) par Usinor-Sacilor en attendant une nouvelle proposition d'emploi stable (CDI).

Sur l'ensemble de ces points, la CFDT agira pour obtenir le maximum de garanties, mais il est évident que la pression des salariés est l'élément déterminant pour faire aboutir ces exigences.

La Direction (GESIM et U+S) veulent boucler la négociation pour la mi-octobre.

C'est sur ce texte final et sur les conditions d'application que la CFDT déterminera sa position.



Photo : J. POTTIER



EUROCOPTER : vers un comité d'information et consultation Européenne

Le 5 septembre 1990, le groupe de travail «Eurocopter» de la FEM s'est réuni à Paris, pour examiner l'accord intervenu entre les sociétés Aérospatiale (F) et DASA/MBB (RFA) concernant le regroupement des activités hélicoptères dans une société commune.

Les syndicats métaux affiliés à la FEM (IG Metall, FO Métallurgie, FGMM-CFDT), tout en reconnaissant la nécessité d'un regroupement industriel Européen dans le secteur des hélicoptères, et ce pour des raisons économiques, industrielles, techniques, financières et commerciales, exigent néanmoins que les problèmes d'emplois ainsi que les droits sociaux et syndicaux soient également pris en considération.

Le groupe de travail de la FEM estime qu'il faut prendre toutes les dispositions nécessaires pour assurer le maintien du statut social des travailleurs résultant de conventions collectives signées dans chacun des deux pays.

Par ailleurs, le groupe de travail de la FEM demande que des engagements soient pris par la future direction d'Eurocopter en matière d'emploi, de répartition équilibrée des plans de charge et de politique de formation du personnel.

A cette fin, le groupe de travail «Eurocopter» de la FEM veut qu'à l'avenir un organe d'information et de

consultation soit mis en place au niveau Européen pour les représentants du personnel, afin qu'ils soient informés en temps utile et sans réserve de toutes les mesures et décisions envisagées concernant les dispositions économiques, financières, sociales et d'emploi, ainsi que de tout nouveau programme de développement et de production avec leur répartition dans les pays partenaires.

RENAULT-VOLVO vers un comité de groupe Européen

Le Syndicat CFDT Renault et le Svenka Metall Volvo se sont rencontrés les 23 et 24 août 1990 à Goteborg.

A cette occasion les deux organisations ont réaffirmé qu'à la veille de 1992 le rapprochement de Renault et de Volvo était une nécessité pour faire face au renforcement de la concurrence, notamment japonaise, sur le sol Européen.

Les deux entreprises se doivent de développer une politique sociale ouverte sur l'avenir par la formation, la réorganisation du travail, la reconnaissance des savoir-faire, l'engagement des salariés.

Les deux organisations syndicales insistent sur le contrôle du nouveau et puissant groupe industriel en train de naître.

Pour ce faire, dans le cadre des structures syndicales Européennes (FEM) et internationales (FIOM) auxquelles elles sont adhéren-

tes, elles entendent créer un conseil syndical Renault/Volvo et mettre en place un comité de groupe Européen.

Le Svenka Metall Volvo et la CFDT Renault continueront leurs rencontres pour faire aboutir ce projet avec les autres Européens : Espagnols, Portugais, Hollandais, Anglais et Belges, pays dans lesquels les deux entreprises ont des salariés.

DES POLONAIS A LA FGMM

Mardi 2 octobre 1990, la FGMM a rencontré une délégation de Polonais des Chantiers de Gdansk, venus en France, et accueillis en Champagne-Ardenne, dans le cadre d'une convention négociée en Pologne.

Cette délégation de 5 personnes était composée entre autres du Vice-Président des Chantiers de Gdansk, et néanmoins adjoint de Walesa, du Secrétaire de section et du Chef de production, ingénieur responsable informatique.

La délégation était invitée par l'UD des Ardennes pendant 10 jours, afin qu'elle puisse bénéficier d'un maximum de formation. Après avoir visité un certain nombre d'entreprises modernes et performantes (Electrolux-Porcher-Tréfinmétaux, etc.) ils ont pu se rendre aux Chantiers Navals de St-Nazaire où ils ont eu un accueil chaleureux de la section.

Après avoir fait remarquer l'absence de relations suivies avec les métaux de Solidarnosc, notamment en

raison de l'absence d'une Fédération des Métaux de Solidarnosc, la FGMM a souhaité qu'un suivi concret puisse se mettre en place de part et d'autre.

Le Vice-Président a rappelé que pendant le congrès de Solidarnosc, leur principal objectif était de reconstruire les structures établies en 80/81 en fonction de leur économie de marché. Ils reconnaissent que l'activité internationale de la branche est très faible à cause d'une force financière pratiquement inexistante, puisque jusque maintenant ce sont les pays étrangers qui financent les déplacements. L'autre aspect est celui de la langue qui est un barrage non négligeable.

Néanmoins, il y a un désir de collaboration plus large.

La discussion s'est ensuite engagée sur la branche Navale ou après une énumération de leurs chantiers l'on a pu constater que l'ensemble de leurs salariés dans le militaire et le civil équivalait au total de nos salariés. Nous avons également réitéré notre demande de contacts et de suivi au niveau de la branche navale et leur visite s'est terminée par un échange de coordonnées entre la délégation et la Fédération.

La FGMM et la Confédération ont rencontré le 9 octobre 1990 le Secrétaire Général de la Fédération Internationale des Mineurs pour évoquer l'adhésion de notre Fédération à l'Internationale Mineurs. Cette démarche est aujourd'hui possible suite à l'adhésion de la CFDT à la CISL l'an dernier.

LE FORUM DE TOUTES LES OUVERTURES

● LA PLUS GRANDE NÉGOCIATION SALARIALE DE L'ANNÉE

Le 5 octobre s'est tenue la plus grande négociation salariale de l'année, puisqu'il s'agissait pour le Conseil d'Administration de l'UNEDIC de s'entendre sur les revalorisations des allocations chômage applicables au 1^{er} octobre 1990.

La majorité du conseil, la CGT, la CGC et la CFTC s'étant abstenues, a adopté les augmentations suivantes :

- +3,9 % pour le salaire journalier de référence et les allocations de fin de droits,
- + 4,3 % pour les allocations minimales et les parties fixes des allocations.

● La partie fixe de l'allocation de base passe ainsi de **49,52 F à 51,65 F**, celle de l'allocation de base exceptionnelle passe de **37,14 F à 38,74 F**.

● Les allocations minimales pour l'AB et l'ABE passent respectivement de **124,95 F à 129,72 F** et de **89,72 F à 93,58 F**.

● L'allocation de fin de droits (AFD) passe de **76,64 F à 79,63 F**, le taux majoré de l'AFD passe lui de **106,23 F à 110,37 F**.

En revalorisant de manière plus importante (+ 4,3 % au lieu de + 3,9 %) les parties fixes des allocations, le conseil d'administration de l'UNEDIC a manifesté la priorité qu'il entendait accorder aux chômeurs ayant les revenus les plus bas.

● IL AVAIT TROP SERRÉ L'ÉCROU

Le 12 novembre 1987, Gérard, mécano dans un garage à Brest, est licencié pour faute grave. Il avait trop serré l'écrou d'un moyeu. Résultat au bout de 100 km : blocage des roues, l'accident est évité de justesse. Gérard, n'ayant jamais obtenu son CAP, est quand même placé dans l'atelier mécanique.

Le syndicat métallurgie de Brest conteste ce licenciement et plaide devant les Prud'Hommes la responsabilité de l'employeur qui a mis à réparer les voitures un salarié qui n'était pas formé pour cela, et conteste son coefficient (il était au 180) : on ne peut pas à la fois payer les salariés au SMIC, leur refuser toute formation et les déclarer très qualifiés le jour où ils font une erreur. Les Prud'Hommes suivant la CFTD et en janvier 1989 ils accordent à Gérard 32 000 F d'indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. La cour d'appel vient de confirmer ce jugement. Une décision qui conforte notre objectif de formation dans les garages : chaque salarié a droit à une formation pour maintenir et accroître sa qualification professionnelle. Plus que jamais...

● MCA MAUBEUGE : LA CFDT A 60,5 % GAGNE 11,2 %

Aux élections de CE du 19 septembre 1990, la CFDT passe de 49,3 % en 1988 à 60,5 % et gagne 2 sièges (1 titulaire et 1 suppléant) au détriment de la CGT qui s'effondre de 16,9 % passant de 39,9 % à 23 %. FO absente en 1988 fait 6 %, alors que la CFTC avec 3,2 % et la CGC avec 7,3 % restent stables. Reste, comme s'y emploie la section, à faire progresser le nombre des adhérents.

● **AMPA France à Cholet** aux élections délégués du personnel la CFDT gagne dans le 1^{er} collège, 8 points au détriment de la CGT et 2 points dans le 2^e collège.

● **A RVI Bouthéon** au CE 5 % supplémentaire pour la CFDT au 1^{er} collège ; et à Andrézieux dans la Loire la CFDT gagne 1 siège dans le 1^{er} collège, suite à la progression de 4,87 %.

Les 3-4-5 octobre 1990 le parc floral de Vincennes a accueilli le FORUM CE et CHSCT, pour sa 4^e édition placé sous le signe des ouvertures.

Ouvertures à tous les Européens, aux innovations des comités dans leurs entreprises, aux échanges d'expériences, au partenariat avec les collectifs locaux, aux pays en voie de développement.

Plusieurs nouveautés à l'intérieur de ce FORUM 90 notamment un espace CFDT, une journée Europe, des visites guidées pour les fonctions publiques, et des agoras qui se voulaient être un lieu de débat au cœur de chaque village : temps libre, mutation du travail, etc.

La métallurgie a été présente tout au long de ces 3 jours :

- présente par les centaines d'adhérents et militants qui ont participé au FORUM,
- présente par 20 participations dans les stands,
- présente par les nombreux inscrits dans les débats,
- et présente par ses 13 nominés pour les trophées sur les 34 dossiers retenus (au total une centaine de CE ont concouru).

Nous devrions citer toutes les expériences et initiatives des CE de la métallurgie retenues pour le concours des trophées, car toutes traduisent l'action des militants CFDT dans les CE.

Cependant il y a eu des gagnants : 4 de la métallurgie sur 6 primés à savoir :

● Le CE CEPEN d'ORLÉANS qui gagne le trophée Intervention Economique-Formation.

Opération pilote menée conjointement par le CE et la direction à l'initiative de la section syndicale : la création d'un portefeuille de compétences pour les ouvriers.

● Le CE SERCEL de Carquefou (près de Nantes) gagne celui de Transparence-Communication.

Le but : mettre en place une politique visant à recréer une identité collective autour du CE. Les moyens : associer les salariés aux activités du CE, organiser une journée portes ouvertes, créer un journal destiné à l'ensemble du personnel.

● Le CE ONERA à Modane Avrieux obtient celui d'initiatives pour l'Europe.

L'acte unique européen va supprimer 1000 emplois dans la région, et notamment les activités douanières. Le CE et la CFDT proposent la création d'un laboratoire de métrologie, pour diversifier l'activité du centre de recherches. Ce laboratoire peut intéresser la région voisine de l'autre côté des Alpes. Projet retenu par Jacques Chérèque et étude complémentaire demandée par l'Etat.

● Le CE Hewlett Packard d'Eybens gagne le trophée de Loisirs-Culture.

Tournoi de basket en fauteuil roulant, course cycliste handi-sport. C'est en créant l'événement sportif que le CE entend modifier l'image des handicapés et favoriser leur insertion.

FORUM 90 a fermé ses portes, mais déjà commence à se préparer FORUM 92. Alors rendez-vous dans deux ans.



Photos : Ch. AVRIL