

S

sommaire

NOVEMBRE 1995

- Actions Privatisations II
- Négociations salariales 1995 III
- Des garanties collectives pour l'emploi IV-V
- Bref CFDT et SOMILOR VI
- Congrès national des métallurgistes de la CUT du Brésil VII
- Résultats d'élection VIII

MINEURS ET
MÉTALLURGISTES

L'ÉTAPE QU'IL FALLAIT REMPORTER

Depuis près de trois ans, dans le cadre de sa priorité Emploi, la FGMM conduit une politique qui vise à obtenir de nouvelles garanties collectives sur le terrain de la durée du travail. Cette politique se traduit par la définition d'objectifs de réduction du temps de travail sur l'ensemble de la vie active. Ces objectifs portent donc sur la durée hebdomadaire mais également sur toutes les autres formes de réduction du temps de travail (congés de longue durée, cessation anticipée d'activité, temps choisi, etc.) symbolisées par la revendication d'un crédit individuel de temps disponible de 10 à 15 % d'une carrière professionnelle. Cette politique se traduit également par la volonté d'obtenir de nouvelles garanties pour l'ensemble des salariés de nos secteurs. Cela signifie que ces garanties doivent être négociées au niveau national. C'est la raison pour laquelle nous sommes demandeurs d'une négociation avec l'UIMM depuis de nombreux mois. Cette politique se traduit enfin, par la mise en place d'un financement de la réduction du temps de travail qui fasse intervenir d'autres ressources que celles des seules entreprises et qui repose sur une meilleure répartition des richesses. L'accord du 6 septembre 1995

entre le CNPF et l'ensemble des organisations syndicales sur la cessation anticipée d'activité des salariés totalisant 40 annuités de cotisations, valide cette politique à de nombreux égards. Il consacre la réduction du temps de travail comme l'élément incontournable d'une politique de l'emploi. La condition d'une embauche pour un départ traduit une solidarité entre actifs et chômeurs et une solidarité entre générations. La mise en place de garanties collectives attractives permet à chaque individu de se déterminer en fonction de ses intérêts et de libérer du temps pour l'emploi d'un chômeur. L'efficacité de la réduction du temps de travail sur l'emploi est déterminée par l'amplitude de la réduction. La mobilisation des fonds de l'UNEDIC pour financer cette mesure rompt avec une démarche purement défensive de traitement social du chômage. L'accord du 6 septembre 1995 constitue une étape décisive dans la concrétisation d'une réduction du temps de travail massive et diversifiée. Les prochaines étapes s'annonçant d'ores et déjà redoutables. Elles nécessiteront de mettre le niveau de l'action à la hauteur des enjeux. Dans ce domaine la place des adhérents sera déterminante.



Photo C. AVRIL

PRIVATISATIONS

Le gouvernement d'Edouard Balladur en mai 1993 avait décidé la privatisation de la quasi-totalité du secteur industriel concurrentiel détenu par l'Etat. Mais, c'est finalement Alain Juppé qui passe à la réalisation.

C'est tout d'abord USINOR-SACILO qui voit son statut changer dès le début de l'été. Puis, le capital de Bull est chambardé début septembre avec un renforcement des actionnaires industriels étrangers (NEC et MOTOROLA) et de France Télécom alors que le poids direct de l'Etat passe de près de 80 % du capital à environ 37 %. L'incertitude sur l'avenir de Bull est plus grande que jamais. Le risque de démantèlement industriel de l'entreprise reste entier. Autre actualité dans la droite ligne de l'ouverture du capital il y a un an : la privatisation de Renault. L'Etat et la direction du groupe y sont prêts, mais il semble que la chute du cours en bourse les retienne :

vendre à trop bas prix conforterait le fait qu'il y a un bradage. Quant à Pechiney, la décision de privatisation, tombée en même temps que celle de Renault, est lourde d'incertitudes : l'endettement du groupe, les incertitudes sur la stratégie industrielle développée par son P.D.G. J.-P. Rodier qui a succédé à J. Gandois provoquent bien des inquiétudes dans une activité fortement cyclique. L'avenir industriel de ces sociétés avec toutes les conséquences potentielles en terme d'emploi est la principale préoccupation des équipes CFDT. A cela s'ajoute la volonté de pérenniser des différents aspects du statut social des salariés. Mais les privatisations posent bien d'autres questions. En

premier lieu, c'est la place de l'Etat dans la politique industrielle. Veut-il se donner les moyens d'impulser une véritable politique industrielle comme le font à leur manière le Japon, les Etats-Unis... ou bien laisse-t-il tout pouvoir de régulation au seul marché ? C'est en substance la question que la FGMM a posé à Alain Juppé dans un courrier que Robert Bonnand lui a adressé fin mai dernier.

Il semble hélas que le seul souci du gouvernement soit de récupérer quelques milliards par la vente de ces entreprises dans le seul but de tenter de limiter les déséquilibres budgétaires. La FGMM ne peut que condamner une telle politique à courte vue. Devant les incertitudes que font peser les privatisations en cours sur l'avenir même de ces sociétés, la FGMM s'est prononcée pour un arrêt de celles-ci.

USINOR-SACILO : le parti pris de l'emploi

Deux chapitres importants de la Convention Emploi signée en 1990 arrivaient à échéance à la fin de cette année. La négociation entamée en avril s'est conclue le 18 juillet, au niveau du groupe sidérurgique par un accord signé par la CFDT qui conforte la Convention Emploi.

La sidérurgie est encore dans beaucoup de têtes synonyme d'industrie en déclin, de suppression

d'emplois, de fin d'activité à 50 ans, de reclassement, de bassins d'emploi en décrépitude.

Il faut dire que vingt ans de restructuration ont imposé cette image : 157 000 sidérurgistes en 1975... Guère plus de 40 000 aujourd'hui. A ce train là, il n'y aura plus personne dans 10 ans. L'accord du 18 juillet, résultat d'un important travail des équipes CFDT de la branche sidérurgie s'inscrit dans une nouvelle démarche : la volonté du groupe sidérurgique d'éviter les plans sociaux, son engagement d'effectuer dès 1996 un courant d'embauches significatif.



Photo C. AVRIL

Réduire le temps de travail



CFDT

Le parti pris de la solidarité

Pour y parvenir une gestion de l'emploi basé sur le volontariat, permettant en particulier aux salariés les plus âgés et bénéficiant de la garantie d'emploi, de réduire fortement leur temps de travail dès 50 ans avant d'accéder à une pré-retraite progressive. A cela s'ajoute des dispositifs rendant le temps partiel plus attractif, la mise en place du Compte Epargne Temps, etc.

La CFDT, tout en sauvant

la Convention Emploi, a permis d'imposer dans les entreprises sidérurgiques, une vision enfin dynamique de l'emploi et agira pour l'élargissement de ces mesures à toutes les entreprises sidérurgiques à travers la négociation qui vient de débuter au GE-SIM. L'objectif est d'obtenir un accord de branche permettant à tous les sidérurgistes d'avoir accès aux dispositifs mis en place par l'accord Usinor-Sacilor.

LES NÉGOCIATIONS SALARIALES 1995 DANS LA MÉTALLURGIE

Pour la première fois, la FGMM a décidé de réaliser une enquête sur le résultat des négociations salariales annuelles de cette année. Cette initiative a rencontré un franc succès car 165 réponses sont parvenues à la Fédération concernant environ 600 établissements représentant plus de 15 % des effectifs salariés de la métallurgie.

Cette enquête révèle que la CFDT est signataire de 55 % des accords salariaux mais ceux-ci ne concernent que 28 % des effectifs analysés. Cet écart s'explique par le fait que la CFDT a signé 78 % des accords salariaux dans les petites et moyennes entreprises (100 à 300 salariés) mais 40 % des accords dans celles de 2 000 salariés et plus. La CFDT signe des accords qui réservent une part plus importante aux augmentations générales, prévoient un plancher minimum et/ou une somme uniforme d'augmentation générale, correspondant sans doute à la mise en œuvre des orientations fédérales en matière de garanties collectives et de revalorisations des bas salaires.

Plus de 92 % des salariés non cadres ont obtenu une augmentation générale en pourcentage et les augmentations générales, en pourcentage ou uniformes sont environ de 2 % jusqu'au niveau III.

Sil a part des augmentations individuelles augmente avec le niveau de classification, 91 %

des salariés de l'enquête appartiennent à des entreprises qui bénéficient d'un budget d'augmentation individuelle. Ce taux tombe à 50 % pour les salariés d'entreprises de moins de 300.

Les augmentations uniformes en moyenne de 266 F concernent 35 % des salariés d'entreprises de 300 à 500 mais globalement n'apparaissent que dans 16 % des accords et ne touchent que 11 % des effectifs étudiés. Elles sont plus rares et plus faibles dans les entreprises de moins de 100 salariés.

Il y a plancher ou talon dans 24 % des accords et pour 22 % des effectifs, ces pourcentages passent respectivement à 32 % et 45 % quand la CFDT est signataire de l'accord. La présence d'un plancher est donc un autre critère fort d'appréciation des résultats de la négociation par nos militants.

Mais l'étude montre aussi que près de la moitié des entreprises n'aurait pas de grille de salaires, une réalité qui demande à être vérifiée par une prochaine enquête.

Statistiques sur les négociations annuelles 1995 sur les salaires Ensemble des entreprises

Nombre d'entreprises	165
Effectifs concernés	290 262
Nombre d'établissements	606
Signature	
CFDT	91
CGT	33
CGC	47
CFTC	15
FO	35
Autres	5
% accords	
55	28
20	8
28	46
9	36
21	44
3	15
% effectifs	

ACCORD DU 6 SEPTEMBRE 1995

Un premier succès Une ambition à poursuivre

La FGMM a, depuis plusieurs mois, développé une politique et une stratégie d'action afin d'obtenir des garanties collectives pour l'ensemble des salariés des secteurs des mines et de la métallurgie confrontés aux problèmes d'emploi.

La mobilisation des militants de la Fédération autour de la priorité Emploi et le développement de plusieurs actions au niveau des branches et au niveau interprofessionnel ont pour l'instant permis, dans la négociation avec CNPF, d'aboutir à la conclusion de deux accords : l'un sur l'insertion des jeunes et l'autre sur la cessation d'activité des salariés totalisant 40 annuités de cotisations compensée par une embauche sous contrat à durée indéterminée.

Daté du 6 septembre 1995, ce dernier accord est exemplaire et marque un tournant historique. Historique car il consacre la réduction du temps de travail comme un élément incontournable pour développer une politique de l'emploi. Il est créateur d'emplois et traduit une solidarité entre les générations et entre actifs et chômeurs. Il rompt avec la conception d'une stricte indemnisation du chômage pour le faire entrer dans une logique plus dynamique en mobilisant des fonds de l'UNEDIC pour sa mise en œuvre et donc pour la création d'emplois.

Exemplaire dans son contenu, car c'est une mesure simple, à effet direct, visible et compréhensible par tous les salariés. De plus, cette mesure traduit la conception de la FGMM sur le temps de travail. Car c'est une mesure de réduction du temps de travail sur la vie active mais aussi une mesure attractive car l'accord offre des garanties collectives et ne pénalise pas le salarié. Le cadre collectif défini permet à chaque individu de choisir et de libérer du temps pour l'emploi d'un chômeur.

Maintenant il reste à populariser l'accord, le valoriser auprès de l'ensemble des salariés de nos secteurs d'activité et assurer sa mise en œuvre par toutes nos structures.

L'accord du 6 septembre est un succès pour la FGMM/CFDT qui doit tout de même poursuivre et amplifier son action devant le nombre considérable de chômeurs et d'exclus que compte notre société.

DES GARANTIES COLLECTIVES POUR L'EMPLOI

LES DISPOSITIONS DE L'ACCORD

Qui en bénéficie ?

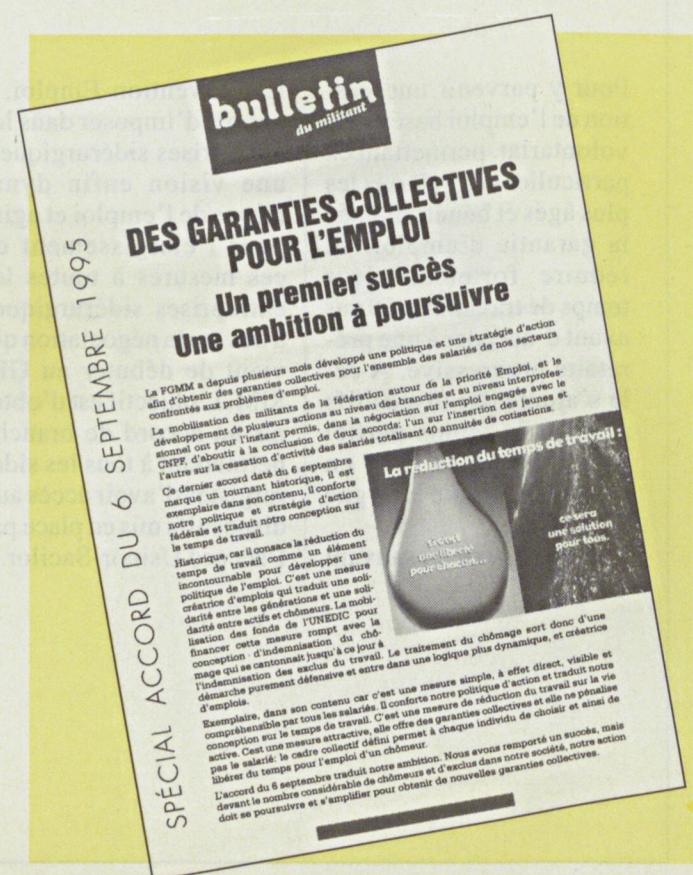
Tous les salariés nés en 1936-1937-1938 qui totalisent 160 trimestres et plus, de cotisations aux régimes de base d'assurance vieillesse, à la condition qu'ils soient affiliés au régime d'assurance chômage de l'UNEDIC depuis au moins douze ans et qu'ils justifient d'une année d'ancienneté chez leur dernier employeur.

Tous ceux qui atteindront d'ici le 31/12/1996, 43 ans de cotisations quel que soit leur âge.

Sont prises en compte dans le calcul des annuités les périodes de service militaire et les points supplémentaires accordés aux mères de famille.

Les salariés qui remplissent toutes ces conditions et qui se trouvent actuellement en préretraite progressive peuvent intégrer le dispositif.

Ces mesures concernent au total un potentiel de 160 000 personnes. Une prochaine rencontre déterminera dans quelles conditions les chômeurs qui rentrent dans ces cas de figure pourraient également bénéficier du même niveau d'indemnisation.



A partir de quand ?

Dès le 1^{er} octobre 1995 pour ceux qui sont nés en 1936 et en 1937. A partir du 1^{er} janvier 1996 pour ceux qui sont nés au cours du premier semestre 1938.

A partir du 1^{er} juillet 1996 pour ceux qui sont nés au cours du second semestre 1938.

Dès leur 43^e annuité pour les salariés moins âgés.

Avec quelle rémunération ?

Les salariés qui opteront pour ce dispositif percevront 75 % de leur salaire net antérieur, soit 65 % du brut, avec un minimum de 4 800 francs (soit 90 % du SMIC).

Au moment de quitter l'entreprise, ils toucheront normalement leur prime de départ en retraite.

Leurs cotisations aux caisses de retraite complémentaire seront prises en charge au taux légal jusqu'à leurs 60 ans.

Par accord d'entreprise, le maintien du bénéfice des retraites complémentaires au-dessus du taux légal peut être assuré.

Par accord d'entreprise, le maintien des régimes de prévoyance peut être garanti.

Sous quel statut ?

Au moment de la cessation anticipée d'activité, le contrat de travail sera rompu d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

Le bénéficiaire de la mesure sera dispensé de recherche d'emploi et ne devra pas exercer d'activité rémunérée.

Qui paie ?

L'allocation de remplacement égale à 75 % du salaire net antérieur sera versée par un fonds d'intervention pour l'emploi, alimenté par l'UNEDIC jusqu'aux 60 ans du bénéficiaire. C'est ce même fonds qui prendra en charge les cotisations de retraites complémentaires. Ce fonds sera géré paritaire par les organisations syndicales et patronales.

Quelles contreparties pour l'emploi ?

Dans les trois mois qui suivent le départ en cessation d'activité, une embauche doit être réalisée.

Elle peut concerner tous les demandeurs d'emploi, avec toutefois une attention particulière pour les jeunes de moins de 26 ans.

Le contrat passé avec le nouvel embauché est un contrat à durée indéterminée. Sont exclues dans ce contexte, les embauches de jeunes en alternance ou en apprentissage, ou encore en contrat initiative emploi.

Un SM spécial sur l'accord du 6 septembre est disponible pour toutes les équipes CFDT dans les différentes Unions Mines Métaux.

Seule exception, si le salarié bénéficiait d'un contrat à durée déterminée, alors celui du nouvel embauché pourrait revêtir la même forme.

Si l'entreprise ne se soumet pas à l'obligation d'embauche qui lui est faite, elle devra payer des pénalités : remboursement à l'Assedic des sommes engagées au titre du salarié en cessation d'activité majorées de 50 %.

Quelles démarches ?

Le salarié doit demander auprès de l'Assedic dont dépend son entreprise un dossier de demande de cessation anticipée d'activité.

Pour faire la preuve de ses 40 ou 43 annuités de cotisations, il doit récupérer le document qui en atteste.

Il doit présenter sa demande auprès de l'employeur par écrit, en recommandé avec accusé de réception, en joignant le dossier de l'Assedic.

Le dossier peut être déposé trois mois avant l'ouverture du droit.

Le dispositif est pour l'instant ouvert jusqu'au 31 décembre 1996. Les partenaires sociaux décideront courant 96 de sa prolongation. Il est donc important de ne pas tarder à demander d'en bénéficier dans les conditions prévues par l'accord.

Qui contrôle ?

Dans les entreprises, les délégués du personnel seront informés des demandes de départ et des embauches compensatrices. Les Assedic géreront le dispositif en amont et en aval.

LES NÉGOCIATIONS AVEC LE CNPF CONTINUENT

Engagées le 28 février et ayant déjà débouchées sur la conclusion de deux accords importants, les négociations interprofessionnelles sur l'emploi se poursuivent sur le temps partiel, les heures supplémentaires, l'organisation et la durée du temps de travail sur l'année, les congés longue durée, l'épargne temps. L'objectif de la CFDT consiste à parvenir à un accord cadre général, reprenant l'ensemble des thèmes et renvoyant à des accords de branche.

Vous êtes adhérents à la CFDT

Vous êtes concernés par cet accord, et vous souhaitez partir de l'entreprise.

Prenez contact avec votre délégué CFDT, ou votre syndicat local de la métallurgie. Ils ont le texte de l'accord et pourront répondre à toutes les questions que vous vous posez.

Actualités

• La CFDT négocie chez Schlumberger...

Suite au plan social touchant l'établissement de Besançon, la CFDT a mis à profit les congés d'été pour négocier et signer trois accords :

– une convention sur les pré-retraites progressives concernant 25 salariés, âgés de 55 ans et plus et pouvant conduire dans un certain délai à des embauches compensatrices ;

– une convention temps partiel dans laquelle les salariés volontaires percevront leurs points de retraite, régime général et complémentaire, comme s'ils continuaient à travailler à temps complet ;

– un protocole d'accord de modulation d'horaire selon lequel les heures en modulation haute, au-delà de 39 heures, seront considérées comme heures supplémentaires non payées et récupérées en temps de repos sur la modulation basse.

Bon travail, puisque ces accords ont permis d'éviter tout licenciement.

... et se mobilise pour l'emploi à MCA Maubeuge

Pour participer à la lutte contre le chômage dans le bassin d'emploi de Maubeuge la CFDT de MCA-Renault a négocié et signé un accord collectif avec la direction de cette entreprise. Pour lutter contre la précarité, MCA Maubeuge va s'efforcer de transformer en contrat de qualification ou d'apprentissage les contrats habituellement assurés par des salariés temporaires.

Selon les termes de l'accord, elle mettra en place une antenne "initiative emploi formation" afin de conseiller et d'orienter le personnel temporaire avant la fin de mission. Cette antenne sera ouverte à titre expérimental aux enfants du personnel au chômage de plus de deux ans. Enfin l'entreprise participera financièrement aux efforts entrepris par les salariés qui engagent des actions de formation ou qui entreprennent des études en dehors du temps de travail, si ces initiatives présentent un intérêt pour MCA. La CFDT, par cet accord, permet la mise en œuvre une politique active pour l'emploi.

BILAN DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE 1994

Le bilan 1994
est principalement marqué par la reprise des accords d'entreprise, un maintien du rythme de la négociation interprofessionnelle et un état stationnaire pour la négociation de branche qui masque le recul de certains thèmes.

À près deux années marquées par le repli de la négociation d'entreprise, l'année 1994 voit une augmentation de 14 % des accords signés qui passent de 6 750 en 1993 à 7 450 et de 11 % des salariés couverts (2,9 contre 2,56 millions). Ce développement est surtout dû à la négociation sur le temps de travail et l'emploi. En effet le thème temps de travail a progressé de 20 %, avec 3 300 accords représentant 33 % des thèmes de négociation et rattrape le thème des salaires. Par ailleurs, la négociation d'entreprise sur l'emploi s'est accélérée,

elle progresse de 30 % avec 518 accords en 1994 contre 362 en 1993. Un élément nouveau est à signaler : un accord sur cinq porte à la fois sur salaire et temps de travail.

Au niveau interprofessionnel, la négociation s'est stabilisée avec la signature de 2 accords et 61 aveugnats ainsi qu'au niveau des branches professionnelles avec 13 conventions collectives, 41 accords professionnels et 880 aveugnats, pour autant il reste toujours plus d'un million de salariés non couverts par un accord de branche.

Les signataires

Au niveau de la négociation de branche, si FO reste le premier signataire avec un taux de 73,4 %, elle est suivie de très près par la CFDT (72,7 %) qui opère une progression de 11,5 %, la CGT demeurant la dernière avec un taux de signature stabilisé à 29,5 %. Au niveau de l'entreprise, la CFDT reste la première organisation signataire avec 55 % des accords signés suivie de la CGT avec 46 %.

	Accords de branches	Accords d'entreprise	
	% des textes signés	% des textes signés	% des textes signés là où les syndicats sont présents
CFDT	72,7	54,7	89,4
CGT	29,5	45,9	75,7
FO	73,4	41,8	88,3
CFTC	61,3	21,2	88,7
CGC	59,2	37,2	92,6
Autres		13,3	91,8

CFDT ET SOMILOR : DEUX DÉFENSES VALENT MIEUX QU'UNE

Parce que 50 % des salariés travaillent dans des petites et moyennes entreprises, la CFDT a créé il y a plusieurs années un service de couverture complémentaire à la Sécurité Sociale visant à réduire les inégalités entre les salariés des grands groupes ou des grandes entreprises et ceux des P.M.E.

Contribuer à la réduction des inégalités sociales, c'est aussi améliorer la couverture sociale des travailleurs en situation précaire (intérimaires, CDD) ou des chômeurs.

A l'heure actuelle, où les inquiétudes planent sur le régime de Sécurité Sociale, une protection sociale complémentaire est plus que jamais nécessaire. Adhérer à la CFDT et à SOMILOR, c'est pouvoir bénéficier de remboursements complémentaires sur les consultations et visites médicales, les frais médicaux, les chambres individuelles. C'est aussi bénéficier du remboursement du forfait journalier ainsi qu'un plus sur le remboursement des frais dentaires, d'optique, d'orthodontie, etc. Mais c'est aussi bénéficier d'indemnités journalières

en cas de maladie, du versement d'une rente invalidité, du versement d'un capital décès et d'une allocation obsèques...

L'accès à SOMILOR est simple puisqu'il suffit d'être adhérent à la CFDT et d'accepter que sa cotisation syndicale et à la mutuelle soient prélevées automatiquement tous les mois. Avec un tarif très concurrentiel, au regard des prestations servies, faites connaître SOMILOR dans votre entourage, faites découvrir ce service offert aux adhérents de la FGMM-CFDT.

CONGRÈS NATIONAL DES MÉTALLURGIESTES DE LA CUT DU BRÉSIL

La fédération s'est rendue au Brésil, à la fin du mois d'août pour participer au troisième congrès de la centrale nationale des métallurgistes de la CUT. Congrès qui s'est déroulé durant trois jours dans la région de São Paulo.

Ce congrès fera date puisque pour la première fois nos camarades brésiliens ont expérimenté de nouvelles méthodes de débat de leurs textes d'orientations. Ainsi, sur la base d'un projet de texte proposé par la direction de la centrale, les syndicats auront pu soumettre une série d'amendements avant le

congrès. De l'avis des responsables de la CNM-CUT, cela aura permis de donner un contenu pratique et très syndical aux différentes résolutions. Dans une conjoncture marquée par des mesures économiques drastiques, pour sortir le Brésil d'une situation d'hyperinflation, le développement des privatisations, et par l'augmentation du chômage, l'emploi et la politique industrielle sont au cœur des priorités de la CNMM-CUT. Le contrat collectif de travail est lui aussi une préoccupation majeure alors même que la négociation de branche au niveau national est quasiment inexistante. Dans un pays où 40 % du PIB revient à 10 % seulement des Brésiliens, le



syndicalisme a une responsabilité et un rôle déterminant à jouer pour parvenir à une meilleure redistribution des richesses, qu'il s'agisse de l'accès à l'emploi, à la santé, à la scolarité, au logement. Nul doute que les métallurgistes de la CUT vont œuvrer pour constituer une force syndicale incontournable dans la société. Depuis une dizaine

d'années, beaucoup de chemin a déjà été parcouru après la création de la CUT en 1993, le nombre de syndicats affiliés à celle-ci ne cessant d'augmenter. Ainsi entre le congrès des métallurgistes de 1992 et celui de 1995, la représentativité de la CUT est passée de 40 à 70 % en terme de syndicats de la métallurgie affiliés à la CUT.

FIM-CISL

La fédération a reçu pendant deux jours ses homologues de la FIM-CISL italienne dans le cadre des relations bilatérales que nous développons depuis de nombreuses années déjà. Cette rencontre a été l'occasion d'échanges nourris. En effet depuis notre dernière rencontre de ce type à Florence en décembre 1992, bien des choses ont évolué dans nos deux pays, tant du point de vue politique, économique que social. Sans pouvoir réduire les réflexions en cours à la FIM-CISL à cela, trois grands sujets de préoccupation ont émergé de nos discussions. Ainsi la

mise en place de régimes de retraites et de prévoyance complémentaires après la conclusion par les trois confédérations italiennes en mai 1995, d'un accord sur la réforme du système des pensions. D'autre part, dans un contexte de crise de la représentation politique, aussi bien à gauche qu'à droite, la FIM-CISL s'interroge sur le rôle que les organisations syndicales peuvent prétendre jouer au-delà de la seule défense des intérêts des salariés, l'unité syndicale étant alors un passage essentiel pour qu'un syndicalisme représentatif et



reconnu constitue un élément de la synthèse politique. Autre sujet de préoccupation, la mise en œuvre de la modification de la représentation syndicale dans l'entreprise, désor-

mais les représentants syndicaux ayant pouvoir de négocier dans l'entreprise seront élus par les salariés et non plus simplement désignés par l'organisation syndicale.

RÉSULTATS D'ÉLECTIONS

■ UMM BOURGOGNE

LBLM Migennes : élections DP et CE 1995

Avec 55 voix sur 64 suffrages exprimés aux élections CE et 46 voix sur 54 suffrages exprimés aux élections DP, la CFDT réussit le carton plein avec respectivement 3 et 4 élus dans cette PME de l'Yonne qui réalise des volets roulants.

Trouillet Mâcon : élections DP et CE 1995

Avec 30 voix sur 34 suffrages exprimés aux élections CE et 28 voix sur 31 suffrages exprimés aux élections DP, la CFDT obtient respectivement 2 et 1 élus titulaires ne laissant que des broutilles à FO.

■ UMM FRANCHE-COMTÉ

Former Delle : élections DP et CE 1995

Avec 143 suffrages exprimés tout collège confondu aux élections DP et CE, la CFDT seul syndicat présent dans l'entreprise, obtient plus de 95 % des voix et respectivement 6 et 5 élus titulaires.

■ UMM LYDA

Sextant Valence : élections CE 1995

Malgré une baisse de plus de 12 % des inscrits, la CFDT obtient 276 voix sur 885 inscrits et 651 exprimés. Avec 42,4 % des suffrages exprimés, elle progresse de plus de 9 points sur 1993 et garde ses 3 sièges malgré la diminution du nombre de sièges à pourvoir. FO perd plus de 10 points et n'a plus d'élus.

Imaje Valence : élections DP et CE 1995

Avec 245 suffrages exprimés sur 296 votants soit 83 % tous collèges confondus aux élections CE et 217 suffrages exprimés sur 262 votants soit aussi 83 % tous collèges confondus aux élections DP, la CFDT obtient 6 élus titulaires CE et 7 délégués du personnel ne laissant qu'un siège de DP à une liste non syndicale.

■ UPSM

RGS Thomson Gennevilliers : élections CE 1995

Avec 359 voix sur 486 votants et 1 048 inscrits, la CFDT obtient plus de 73 % des suffrages exprimés, progresse de plus de 18 points et obtient 6 élus titulaires (+2) n'en laissant que 2 à la CGT. Belle victoire pour la CFDT malgré un taux de participation très faible de 46 %.

SYSECA Malakoff : élections CE 1995

Avec 302 voix sur 534 votants, soit 56,5 % des suffrages exprimés, la CFDT augmente son score de plus de 7,5 points et double le nombre de ses élus en les faisant passer de 3 à 6.

Informations diverses

L'UFSN popularise ses propositions sur l'emploi

Le bureau de l'Union Fédérale CFDT des syndicats du nucléaire a rédigé une série de tracts pour aider des jeunes exclus du monde du travail à en trouver ou retrouver dans des entreprises à l'intérieur ou à l'extérieur du Groupe CEA.

Pour lutter contre le chômage, elle propose la mise en place du temps partiel choisi et de la pré-retraite progressive avec embauches compensatrices. Pour éviter l'utilisation abusive des heures supplémentaires et créer des emplois, leur récupération totale en repos et en temps majoré.

Face aux problèmes d'emplois dans le groupe CEA, l'UFSN-CFDT se bat pour une réduction du temps de travail afin que chaque salarié ait vraiment plus de temps pour vivre et pour qu'une réelle solidarité au service de l'emploi existe dans toutes les sociétés du Groupe.

Rolot-Lemasson à Beaune : refus de licenciement de trois délégués du personnel

En novembre 1994, la direction de cette entreprise bourguignonne de chaînes et bijoux en or présentait un plan de licenciement de 51

salariés et en mars 1995 elle saisissait la direction du travail d'une demande de licenciement des cinq délégués du personnel. Devant le refus de la DDTE, l'entreprise finissait par en reclasser deux dans l'entreprise et faisait appel pour les trois autres auprès du ministère du Travail. L'intervention de la FGMM s'est traduite par une confirmation du refus du licenciement par le ministère. La FGMM, l'UMM Bourgogne et l'ensemble des salariés de l'entreprise se réjouissent de cette décision de bon sens estimant que ce refus devrait pouvoir relancer une négociation de fond sur les problèmes d'emploi, d'aménagement du temps de travail, de précarité et d'heures supplémentaires.

La CFDT signe l'avenant sur les salaires de la branche RMATP...

Afin de tenir compte de la dernière augmentation du SMIC, les salaires minima mensuels garantis de cette branche ont augmenté au 1^{er} juillet 1995 de 3 % pour les coefficients allant de 150 à 195, de 2,7 % pour le coefficient 215, de 2,5 % pour les coefficients compris entre 225 et 275, de 1,6 % pour le 295, de 1,5 % pour ceux entre 315 et 365 et de 1,2 % pour les coefficients supérieurs ou égaux à 410.

... et dans le BJO

Les salaires effectifs garantis pour les coefficients 100 et 185 de cette branche sont augmentés de 2,37 % à compter du 1^{er} juillet 1995.

Il est rappelé que ce salaire effectif garanti n'a aucune incidence sur la prime d'ancienneté dont le montant reste fonction du salaire minimum garanti conventionnel pour la catégorie correspondante et que la prime d'ancienneté, lorsqu'elle est acquise conformément à la Convention Collective, s'ajoute à ce salaire effectif garanti.

BARÈME NATIONAL DES SALAIRES MINIMA MENSUELS GARANTIS BRANCHE RMATP

(base 39 heures par semaine) - 1^{er} juillet 1995

Coeff.	Salaires	Coeff.	Salaires
150	6 251	295	8 408
160	6 303	315	8 839
170	6 354	340	9 465
180	6 406	365	10 064
195	6 582	410	11 059
215	6 902	450	12 035
225	7 069	500	13 205
245	7 441	600	15 574
260	7 697	700	18 062
275	7 952	800	20 286

Salaires effectifs garantis au 1^{er} juillet 1995 BJOC

Ouvriers		Collaborateurs et agents de maîtrise	
Qual.	Salaires	Coeff.	Salaires
ANNEXE I MENSUELS			
M	6 250	100	6 250
OS1	6 276	118	6 276
OS2	6 330	128	6 330
OP1	6 410	138	6 383
OP2	6 517	150	6 463
		155	6 517
Lapidaires & diamantaires		160	6 570
		180	6 677
OSL1	6 250	185	6 731
OSL2	6 410		
OL1	6 463		