

S

sommaire

- Une stratégie syndicale au service de qui? II
- A.R.T. à S.K.F. Vendée III
- Les services aux adhérents IV-V
- Charbon : un plan dangereux VI
- International VII
- Infos pratiques VIII



**VOIX
DES MINEURS
ET DES
MÉTALLURGISTES**

Edito

YAKA !

Dire que notre situation est difficile, que les réponses ne sont pas évidentes, est un lien commun. Alors ? Il n'y a qu'à ? Ou alors il faut qu'on ? Il n'y a qu'à ou il faut qu'on, cela pourrait faire le compte ou y contribuer, si nous savions exactement quoi et comment. La complexité des situations entraîne des différences d'appréciation, qui conduisent elles-mêmes à des différences de positions pouvant à leur tour contribuer à des affrontements stériles entre ceux qui ont un emploi, ceux qui sont menacés de le perdre, ou ceux qui l'ont déjà perdu. Encore que les pratiques syndicales, les objectifs, même généraux, ne font pas de place à l'organisation et à l'expression des sans emplois dans la définition de la politique revendicative de notre organisation. N'y aurait-il alors qu'à laisser chaque équipe syndicale se déterminer en fonction de sa situation ? Les heures supplémentaires, l'augmentation des salaires, l'amélioration des conditions de travail, la formation professionnelle qualifiante pour les unes, la lutte

ACCORD NOUVELLES TECHNOLOGIES

Dans le cadre des négociations en cours entre les organisations syndicales de la métallurgie et l'U.I.M.M., la F.G.M.M. vient de signer le texte de l'accord national sur l'introduction des nouvelles technologies. La mise en œuvre de cet accord doit permettre une meilleure prise en charge par les équipes syndicales concernées, du processus d'introduction des nouvelles technologies dans leur entreprise. L'accord concerne tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences significatives et rapides sur l'emploi, l'organisation du travail, la formation, les conditions de travail, la qualification ou la rémunération du personnel. Il a l'avantage de préciser le processus d'information et de consultation des différentes instances (C.E., C.H.S.C.T., D.S.) dans ses étapes et son contenu, surtout en fixant le moment du déclenchement — le plus tôt possible, avant toute décision irréversible —. Ce moment permet de ce fait la prise en compte le plus en amont de la part « travail » dans le projet. Cet accord donne aussi la règle quant à la définition, à la mise en œuvre et au suivi du plan d'adaptation des salaires, de la formation professionnelle, et de la réorganisation du travail. Il arrête les garanties minimales envers les salariés qui sont touchés par les mutations technologiques, et ce, quel que soit le volume de celles-ci ou le nombre d'individus touchés.

Un bilan de l'application de cet accord sera effectué dans les deux ans.

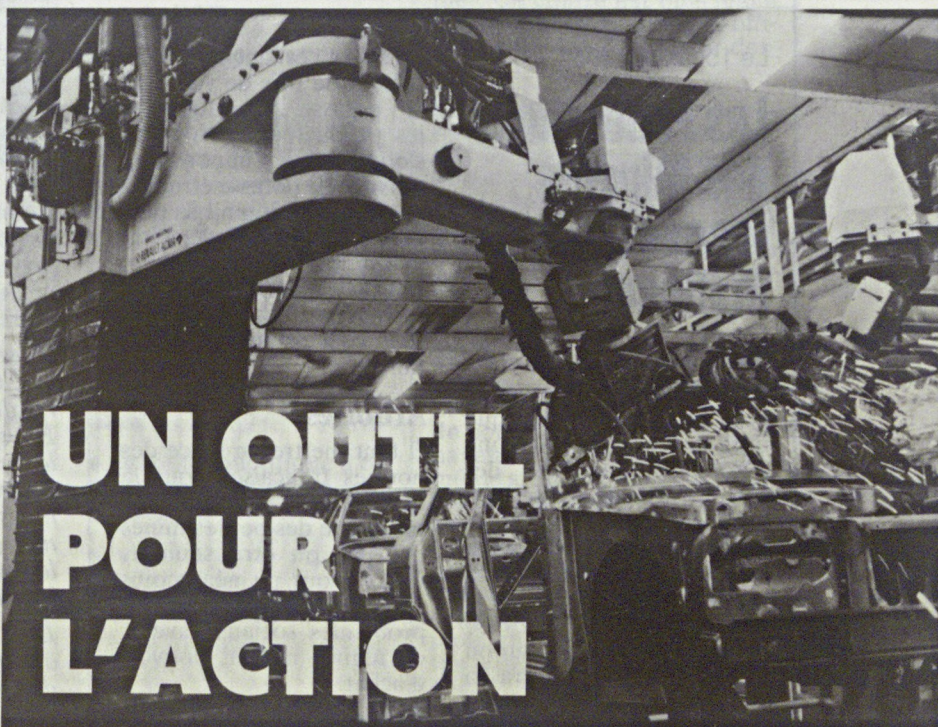


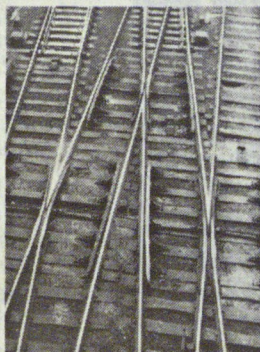
Photo Didier MAILLAC

LE RAIL SE RESTRUCTURE

Un accord Jeumont-Schneider-Alsthom vient de permettre à cette dernière d'acquiescer les activités ferroviaires de Jeumont-Schneider.

Dans un communiqué, les interets de ces deux entreprises constatent notamment que cette cession illustre l'échec industriel de la politique menée par Jeumont-Schneider dans le ferroviaire.

Elles dénoncent le mutisme des deux directions qui, entre autre, ne disent rien sur l'avenir des établissements et des salariés concernés.



Candide

UNE FOIS DANS LE ZIG... UNE FOIS DANS LE ZAG !

En supprimant l'impôt sur les grandes fortunes, le gouvernement a fait économiser aux pauvres-riches, 5,7 milliards de francs. Ça de moins pour Balladur, ça de plus pour le pouvoir d'achat des pauvres-riches qui se retrouvent encore plus riches. Paraît que ça, ça ne risque pas de contrarier la politique économique de Chirac. Ah bon !

Mais surtout, il faut refuser aux salariés et souvent aux bas salaires la moindre progression de leur pouvoir d'achat, voire son simple maintien, car là, gare à l'inflation et à la politique économique du gouvernement. Tiens ? Ah bon !

Libérer les prix des commerces et des services. Augmenter les médicaments de 13 %, t'as rien compris mec, ça n'a rien à voir avec l'inflation.

Par contre, il faut empêcher la libre négociation des salaires, lui imposer un carcan gouvernemental, car là, gaffe à l'inflation copain, ça serait la grande glisse pour le franc, ça pourrait encore conduire à une réévaluation du mark, mais quand même sans dévaluation du franc, comme la dernière fois. Faut quand même pas déconner !

Ça c'est sûr, pour gouverner la France comme ça, il faut être sacrément cador, super intello, avoir la grosse tête bien pleine et bien faite, et tout et tout... Car moi, je ne comprends rien !

a actions

“ C'est parce que c'est dans l'entreprise que les métiers naissent, vivent, se transforment et meurent que :

- la politique de formation doit s'élaborer à partir d'une réflexion collective, anticipant les exigences présentes et futures de chaque métier, compte tenu en particulier des facteurs économiques et techniques.

- les actions de formation doivent être articulées avec la pratique professionnelle. ”

Cette démarche de la F.P. dans l'entreprise est inscrite dans l'accord signé par la CFDT à USINOR qui prévoit notamment que les actions de formation se déroulent en amont des évolutions technologiques.

Un bon accord. Il reste à nos militants d'USINOR à le faire vivre, de cela nous n'en doutons pas.

Le 15 janvier 1987

Les Fédérations des Mineurs reçues à Matignon

Charbon

La CFDT est intervenue pour dénoncer la politique ultra-libérale qui exige une autonomie financière des entreprises nationalisées en fermant les robinets des dotations ou subventions. Cette orientation, à long terme, s'accompagnera de décisions irrémédiables de retour en arrière, le jour où la France redécouvrira la nécessité d'exploiter du charbon. D'autres pays européens et mondiaux l'ont déjà découvert, et cela sans compter le coût social de la suppression de 25 000 emplois d'ici 1991.

Potasse

L'UFM a exigé que le Gouvernement prenne des me-

sures concernant le réajustement de prix de vente de la potasse. Il faut que les producteurs européens s'opposent à l'importation sauvage de potasse étrangère. Chirac doit tenir sa promesse électorale de l'implantation d'une saline. Les investissements pour la recherche des gisements hors concession devront se faire.

Ardoises

Il faut mettre en place des normes françaises pour la qualité des ardoises. Le problème des petites mines n'a pas pu être soulevé. Nous avons pu néanmoins soulever rapidement les problèmes sociaux : avenir du régime minier, pouvoir d'achat.

Ne soyez pas surpris de ne trouver aucune réponse du conseiller de M. Chirac, puisqu'il était là seulement pour nous écouter.

Il nous a néanmoins promis de nous répondre !!!



Francis PRYMERSKI

Agir pour l'emploi

Stratégie syndicale au service de qui ?

Comment expliquer qu'une organisation syndicale privilégie son intérêt avant celui des travailleurs.

C'est pourtant ce que fait la CGT dans les Houillères du Bassin de Lorraine. En effet, il est clair, dans la profession minière, en Lorraine, que l'action de masse, unitaire et déterminée, est un des garants de la sauvegarde du bassin houiller.

La CFDT, ainsi que trois autres organisations syndicales, l'a bien compris. C'est la raison pour laquelle, malgré les clivages idéologiques, malgré l'approche des élections de CE et CP, généralement source de division, n'ont pas hésité à se mettre d'accord sur un cahier revendicatif commun, et sur des actions unitaires. L'objectif est clair, empêcher par l'action que les pouvoirs publics tuent les houillères de bassin ; plus de 25 000 emplois supprimés en 1991, entraînant avec elle une désertification industrielle quasi totale de l'ensemble des bassins.

Pour atteindre cet objectif, il ne reste aujourd'hui qu'une solution efficace, la mobilisation totale de l'ensemble des syndicats, des élus, des associations, des commerçants, bref de toute la population sans exception.

Le 9 janvier, l'intersyndicale, hélas sans la CGT, des Houillères du Bassin de Lorraine, a réussi à organiser une association rassemblant la grande majorité de ses forces.

Tout au long des mois de septembre, octobre, novembre, décembre 86, la CFDT, dans le cadre de l'action commune, a engagé une série d'actions retentissantes dans l'ensemble de la région.

Pour le 28 janvier 1987, l'action a réuni l'ensemble des forces vives du bassin ; cette initiative étant le point de départ d'une mobilisation générale du bassin houiller lorrain, toutes professions confondues.

Cette action sera prolongée le 8 février par un colloque unitaire et surtout efficace dans les propositions de solutions de toutes les actions du bassin houiller lorrain pour qu'il soit créateur d'emplois et source de dynamisme industriel.

Dans la structure de défense mise en place, ils sont tous là pour se battre, tous sauf une seule organisation, qui au nom dont on ne sait quelle logique, si ce n'est la sienne, a décidé de faire cavalier seul. Cette autre organisation, la CGT, se prétendait être la seule garante de l'efficacité d'action, la seule alors que de l'autre côté, ce sont tous les autres syndicats réunis, tous les élus, tous les commerçants, toutes les associations, qui se battent, avec les travailleurs, pour l'emploi.

Drôle de stratégie en réalité pour l'efficacité collective, mais surtout drôle de déception pour ceux de cette organisation qui pouvaient croire que l'efficacité, c'était l'unité de masse.



AMÉNAGEMENT ET RÉDUCTION DU TEMPS
DE TRAVAIL A S.K.F. EN VENDEE

Des créations d'emplois !

SKF à Fontenay-le-Comte, en Vendée, est une entreprise qui compte 750 salariés. La CFDT y est la première organisation syndicale loin devant la CGT, la CFTC et la CGC.

A sa création et jusqu'en 1980, la production était organisée autour d'un travail posté en 2×8 . A cette date est apparue une équipe en 3×8 . On percevait déjà là, la volonté de la Direction d'augmenter la durée d'utilisation des équipements.

Peu de temps après, la Direction souhaite continuer dans ce sens en poursuivant la production le samedi.

Des négociations s'engagent. Toutes les organisations syndicales – y compris la CGT – signent l'accord qui prévoit le travail le samedi par roulement (une partie du personnel travaille du lundi au vendredi, tandis que l'autre travaille du mardi au samedi). Mais cet accord prévoit aussi :

- la création de dix emplois ;
- le paiement des heures du samedi à 25 % plus une prime de présence de 100 francs.
- une réduction d'horaire d'une demi-heure (de 39 à 38 heures 30) pour les postés.

Cet accord devrait être reconduit en juillet 85 pour trois mois et puis en octobre 85 avec cinq nouvelles créations d'emplois. Seule la CGT refuse de signer cette nouvelle prolongation.

En décembre 85, la direction annonce une charge de travail très importante pour 86 et souhaite que des négociations s'ouvrent sur le travail du week-end. Le débat s'ouvre dans la section CFDT. Au terme de celui-ci, la CFDT informe le personnel que sa décision dépendra :

- des nombres d'emplois créés ;

Maîtriser notre temps pour l'emploi

- de la RTT ;
- de la compensation des salaires.
- de l'avis du personnel.

Par contre, la CGT a pris position contre, avant même les négociations, ainsi que la CFTC.

Après sept réunions de négociations, un projet d'accord prend forme, il prévoit :

- la création de 40 emplois au 2.1.87 ;
- un salaire identique à celui obtenu pour le travail du samedi ;
- un temps de présence hebdomadaire de 23,5 heures ;
- base exclusive du volontariat ;
- une réduction d'une demi-heure pour tout le personnel (39 heures - 38 heures 30) ;
- une compensation intégrale.

La CFDT, fidèle à ses engagements, propose de consulter le personnel. Les autres organisations syndicales ne s'y opposent pas. Avant la consultation, la bataille fait rage entre la CGT et la CFDT.

Finalement, le verdict tombe :

- 356 travailleurs sont pour l'accord ;
- 162 sont contre l'accord ;
- 98 sans avis ;
- 23 ne se prononcent pas.

la CFDT signe l'accord et permet ainsi la création de quarante emplois.

L'aménagement, la réduction du temps de travail, sont bien aujourd'hui au cœur d'un dispositif permettant de faire avancer la priorité de la CFDT :

L'EMPLOI



DASSAULT

Suppression d'emplois
et plan social

933 suppressions d'emplois sont prévues sur l'ensemble du groupe DASSAULT. Une réunion du comité central s'est tenue le 15 janvier dernier. Ce chiffre est plus élevé que ce qui était annoncé officiellement en automne dernier.

La CFDT a annoncé clairement qu'elle n'accepterait pas de licenciements secs et que tout devait être entrepris pour limiter les départs de la société, sachant que cette dernière traverse une période difficile dans ses charges de travail.

NAVALE

Les difficultés des chantiers de construction et réparation navale sont très graves, même si les situations sont diverses : fermeture totale de certains chantiers (Dubigeon Nantes), les risques pour d'autres (NORMED : Dunkerque, La Ciotat, La Seyne), les suppressions massives d'emplois (trois-quarts des effectifs aux ARNO : Brest, Dunkerque, Dieppe, Le Havre, Grand-Quevilly, St-Nazaire ; la moitié à CMN Cherbourg ; ACM : St-Malo, Grand-Quevilly, Dieppe), la fragilité de la charge de travail et des prises de commandes (SNACRP La Rochelle, ALSTHOM St-Nazaire)...

Chaque section, inter, la branche navale se bat pour préserver le maximum d'emplois et faire appliquer l'accord de branche sur les congés conversion de deux ans. Nos interventions se heurtent à un mur patronal et gouvernemental, notamment du ministère de l'Industrie.

AEROSPATIALE

Voici maintenant deux ans que la CFDT a signé un des premiers accords égalité professionnelle dans les grandes entreprises de la Métallurgie.

Depuis, de nombreuses réalisations ont permis que des femmes se sentent mieux dans leur vie professionnelle et surtout soit mieux reconnues.

Un bilan a été réalisé entre la direction et les organisations syndicales signataires. L'inter-FGMM a reconduit sa signature sur l'avenant de cet accord.



**Notre
mutuelle :
une gestion
efficace
par
l'informatique**

La prévoyance collective

A peine lancé, le service de prévoyance collective de la F.G.M.M. a fait plusieurs dizaines d'adhérents, dans une dizaine de régions de France... et des inscriptions arrivent tous les jours.

Ceux qui adhèrent sont pour une grande part des salariés de P.M.E. qui ne bénéficient pas d'une **mutuelle**. Enfin, disent-ils, dans ma famille, nous pourrions nous soigner comme les autres, grâce aux remboursements de frais médicaux, au tiers payant hospitalisation, à la couverture totale du médecin, du spécialiste, des analyses, des radios, du kinésithérapeute...

D'autres adhèrent car dans leur entreprise, et même parfois dans les grandes, ils n'ont pas de contrat de groupe qui assure un **maximum de ressources en cas d'arrêt de travail** prolongé pour maladie ou accident, en cas d'invalidité ou d'incapacité. En plus, un capital décès offre des garanties pour leur conjoint, les enfants.

D'autres adhèrent car l'assurance qui les couvre est de loin moins avantageuse et bien plus onéreuse.

Tous disent :

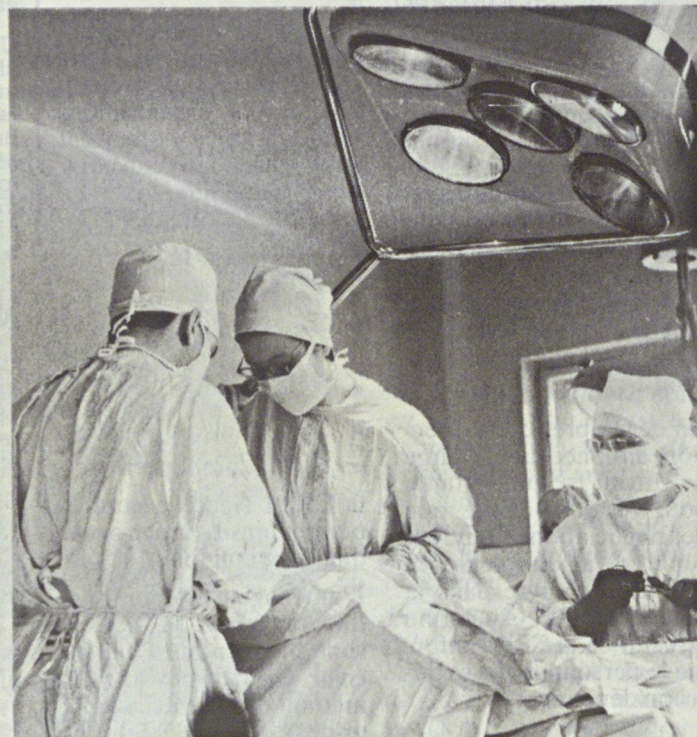
1 bonne couverture sociale
+ 1 carte syndicale :
2 couvertures valent mieux qu'une !

et pour ne rien gâcher, les deux réunions, c'est encore moins cher qu'ailleurs.

Peut-être que toi, tu as aussi intérêt à utiliser le contrat en béton des adhérents de la F.G.M.M.

Il y a cinq formules au choix, un mode de paiement simple, un remboursement rapide.

Vois ton délégué, il a tous les renseignements et des dépliants explicatifs.



L'indispensable égalité face aux problèmes de santé.

F.G.M.M. - C.F.D.T.

LE SERVICE AUX SALARIÉS

LES SERVICES AUX ADHÉRENTS SE MULTIPLIENT

- Le service de prévoyance collective pour les P.M.E. et les autres.
- Le conseil bancaire et des services bancaires pour tous les adhérents.
- Six magazines C.F.D.T. gratuits avec la V.M.M. encartée pour tous, et cinq numéros spéciaux supplémentaires pour ceux qui paient fidèlement leurs 12 timbres ou qui sont au prélèvement automatique.

Prioriser l'adhérent, valoriser sa place, le fidéliser, avons-nous dit au 1^{er} congrès F.G.M.M. au Creusot, et à celui de la C.F.D.T. à Bordeaux... Aujourd'hui, c'est chose faite, le train est en marche... Appelons les travailleurs à monter dans le wagon C.F.D.T., il est de première classe... PROPOSONS L'ADHÉSION.

Des services bancaires

Depuis janvier 1987, vous, adhérents C.F.D.T. des mines, du nucléaire et de la métallurgie :

- pour établir un plan de financement afin de construire, acheter un appartement, ou améliorer votre habitat,

- pour ouvrir un plan d'épargne logement,
- pour bénéficier des meilleurs prix pour un crédit voiture,
- pour faire fructifier sans risque, et à des taux de rendement concurrentiels, votre prime de départ en retraite ou vos économies,

- pour obtenir un prêt dépannage rapide à faible intérêt,

- pour étudier une aide bancaire attractive pour l'association dont vous êtes membre responsable,

- pour voir si les fonds communs de placement sont intéressants pour vous,

- pour réaliser votre rêve avec l'épargne-vacances... etc., vous pouvez utiliser les **permanences conseil bancaire**. Le conseil bancaire est **gratuit**. La permanence a lieu généralement au siège du syndicat, dans les locaux syndicaux à des heures et jours connus par les militants C.F.D.T.

Grâce à une convention passée avec une banque

au service de la vie associative, la BCCM (Banque Centrale des Coopératives Mutualistes), votre Fédération, la FGMM, met à votre disposition un conseil bancaire fourni par des professionnels de la banque, compétents et spécialistes sur toutes ces questions. L'adhérent CFDT, quelle que soit sa banque, bénéficie ainsi d'un conseil bancaire neutre et de qualité. La confidentialité est garantie. Une fois les renseignements obtenus, vous n'avez aucune obligation, au contraire, vous gardez votre entière autonomie... Mais vous êtes mieux informés, mieux armés. Par contre, si vous décidez d'utiliser les **autres services bancaires** de la BCCM, qui sont alors étudiés au plus près, vous devez, comme dans toute banque, y ouvrir un compte. Dans ce cas, vous aurez choisi en connaissance de cause. La banque est devenue un point de passage obligé dans la vie moderne. La CFDT aide et arme ses adhérents pour vivre cette vie le mieux possible, la tête haute et en responsable.

Toujours plus d'informations

**Ça y est, c'est fait, c'est parti !
Tu as entre les mains le nouveau support d'information de notre organisation.**

Des mois de réunions, de réflexions sur la forme, le contenu, le financement, le « loock », bref, un peu de travail pour élaborer de nouveau produit !

Et à son terme... l'aboutissement : un service supplémentaire est créé pour tous les adhérents fidèles de notre fédération. Tous les deux mois, tu recevras

gratuitement par l'entremise de ta section syndicale le Magazine C.F.D.T. et son encart : la Voix des Mineurs et des Métallistes.

— Le Magazine CFDT qui, comme tu peux le juger, possède une présentation égale en qualité à bien d'autres magazines grand public, tant sur la présentation que sur son contenu.

— La V.M.M. présentée à l'intérieur du Magazine, a fait peau neuve. Elle est composée d'articles plus courts, plus concis, de brèves, de filets, le tout devant rendre la lecture de cette information professionnelle plus agréable.

Nous essaierons de l'améliorer encore à chaque numéro, d'en rendre le sommaire peut-être plus complet.

Bonne lecture !



HOUILLÈRES DU BASSIN DE LORRAINE

FERMETURE DE 3 CENTRES DE VACANCES DU C.E.

La Commission d'Action Sociale et Culturelle envisage la fermeture de trois centres de vacances pour des raisons économiques.

Il s'agit des centres de Virieu, Cannes et St-Brévin.

Une étude de la Direction laisse apparaître qu'il serait trop onéreux de maintenir ces trois centres en activité. Pour la C.F.D.T., l'étude réalisée n'apporte pas la preuve suffisante qu'avec une autre approche, ces centres ne puissent pas fonctionner en équilibre financier.

De ce fait, la C.F.D.T. a mandaté ces représentants au Comité d'entreprise des H.B.L. pour s'opposer à la décision immédiate de fermeture et de demander la réalisation d'une étude plus affinée avant de se prononcer définitivement sur les fermetures des centres en question.

**2 jours
pour
débatre...**



G. BLONCOURT

ACTUELLES

Ce rassemblement du 6 et 7 mars 1987 sera un moment privilégié pour de nombreuses militantes de la F.G.M.M.

Elles viendront apporter leurs expériences, leurs actions sur l'égalité professionnelle, et débattre du changement du travail, de la syndicalisation.

ACTUELLES, ce sera aussi l'occasion de dynamiser l'action CFDT sur l'égalité professionnelle.

En effet, le travail change, les nouvelles technologies bousculent l'organisation du travail et créent de nouveaux métiers, le temps de travail s'organise différemment. L'action C.F.D.T. devra se saisir de ces mutations pour progresser vers une plus grande égalité, vers davantage de mixité dans l'emploi et vers davantage de temps libre.

Les militantes FGMM s'inscriront pleinement dans cette démarche et engageront des actions pour que ces changements soient positifs pour les femmes comme pour les hommes.

Un plan d'entreprise dangereux pour l'emploi, pour l'économie

Le 19 décembre 1986, à l'occasion du conseil d'administration, les Charbonnages de France ont présenté leur plan d'entreprise pour la période 1987 à 1990. Les grandes orientations de ce plan peuvent se répartir en deux grandes orientations, à savoir :

- d'un côté, concentration de l'exploitation sur des sites capables de réduire l'endettement et répondant à l'évolution de la demande ;
- d'un autre côté, accélération de la fermeture des sites non rentables.

Concrètement, cela se traduit par :

- fermeture totale des Houillères du Nord-Pas-de-Calais d'ici 1991 ;
- concentration de l'exploitation en Lorraine sur les sièges de La Houve, Reumaux et Vouters (fermeture des autres sièges) ;
- maintien de la Provence et des découvertes pour le Centre-Midi, et au cas par cas pour le reste sachant qu'il faut fermer de suite les sites catastrophiques.

En clair, cela signifie environ 25 000 suppressions d'emploi d'ici 1991. Il est

évident, pour la CFDT, que de telles décisions sont imposées par la tutelle, qui, faute de volonté de trouver une réelle place au charbon national, dans le bilan énergétique national, décide purement et simplement d'engager un processus consistant à réduire constamment la production charbonnière nationale. Cette analyse est confirmée par l'objectif que veut se fixer Charbonnages de France, à savoir assurer, à l'horizon 1990, l'équilibre de l'excédent brut d'exploitation.

Afin de réaliser ce plan, Charbonnages de France projette d'accélérer la concentration de la production, quitte à sacrifier pour toujours des puits ou des gisements qui demain seront une richesse importante dans notre économie.

La CFDT ne peut cautionner un tel processus, d'autant plus que de fortes interrogations subsistent quant à la possibilité des régions à trouver des emplois de substitution.

La CFDT ne pourra accepter de ne négocier que les seules conséquences sociales d'une politique décidée seule par ailleurs.



En effet, les débats sur la mise en place d'un plan social à Charbonnages, n'occulent pas, pour la CFDT, la nécessité de sa participation dans la définition de la politique économique de l'entreprise sous tous ses aspects, intégrant une place au charbon français.

Un plan social doit d'abord intégrer :

- la nécessité impérieuse du volontariat ;
- la garantie absolue et écrite du non-licenciement ;
- la réaffirmation écrite à la discussion et de l'application des protocoles et notes actuellement en vigueur ;
- la durée et les niveaux d'application du plan social ;
- la prise en charge par l'Etat des coûts du plan social, hors de l'enveloppe globale dévolue aux Charbonnages de France, notamment dans le cadre des congés charbonniers ;
- des garanties réelles aux travailleurs concernés par rapport à leur protection sociale, leur niveau de rémunération et leur avenir dans le monde du travail.

C.G.P.S. 1984

Bilan des congés formation continue à fin 1986

Malgré tous les discours et les problèmes à surmonter, résistance légitime de certains travailleurs à la formation, campagne de dénigrement des **congés formation continue**, la difficulté réelle est d'aboutir à la sortie sur un emploi, dans une période où 2 600 000 chômeurs officiels sont reconnus et dans les bassins d'emplois où des taux de chômage sont supérieurs à la moyenne nationale bien souvent.

C'est dans ce contexte que sur 4 953 emplois de CFC, 71 % ont retrouvé un emploi.

SUIVI DES CFC SITUATION AU 31.12.1986	TOTAL UNIMÉTAL ASCOMETAL	%	TOTAL SITES LORRAINS	%
Lettres de proposition de CFC	5 072		4 344	
Pour mémoire, CFC au 31.12.1985 . .	2 468		2 234	
Entrées en CFC en 1986	2 485		2 068	
Total CFC au 31.12.1986	4 953	100	4 302	100
Total des reclassements	3 491	70,5	3 056	71

Les étapes suivantes demandent de plus en plus d'efforts.

ECHOS

SSM FORFAIT HOSPITALIER

Par circulaire S.S. n° 86-48 du 3 octobre 86, les Sociétés de Secours Minières ont été informées des mesures d'ordre général relatives à la mise en place du système de garantie complémentaire destiné à couvrir le forfait journalier supporté à ce jour, par les ressortissants du régime minier en cas d'hospitalisation.

Il est rappelé que les demandes d'adhésion, reçues pour le 30.11.86, au plus tard, ont pris effet le 1.12.86, date à partir de laquelle les cotisations sont dues. Compte tenu du délai de carence d'un mois, les adhérents pourraient prétendre à la prise en charge du forfait hospitalier pour tous les jours d'hospitalisation postérieurs au 31.12.86.

COGEMA LA HAGUE

Aux élections des délégués du personnel, en réalisant près de 32 %, la CFDT comble l'écart qui la séparait de FO. Cette organisation, en perdant plus de 2 points, obtient 39 %.

D'année en année, élections après élections, cet écart ne cesse de s'amenuiser.

TECHNOR A BOURG-EN-BRESSE

Aux élections CE, la CFDT progresse et obtient un peu plus de 63 % des voix. Ceci lui permet de conserver ses quatre sièges alors qu'un siège de moins était à pourvoir. La CGT réalise 38 %.

ALSTHOM SAINT-NAZAIRE - CHANTIERS NAVALS

Aux élections DP, la CFDT, en progressant de plus de 7 % dans le deuxième collège et en enregistrant un très léger recul dans le premier, progresse globalement de 2 points.

Ceci lui permet de gagner deux sièges. Le tout se fait au détriment de FO qui perd plus de 7 points.

RHENALU ANNECY

Aux élections CE, 95 % des inscrits ont voté !

La CFDT obtient sept sièges sur dix, la CGT deux et la CGC un.

BOSCH - VENISSIEUX

Un accord portant sur l'aménagement et la réduction du temps de travail a été signé par la CFDT et la CGC.

L'objectif de cet accord est l'augmentation de la production. Celui-ci est obtenu en travaillant de façon permanente en équipes de nuit et de week-end.

En contrepartie, le temps de travail est réduit, la perte de salaire étant compensée dans des conditions variables en fonction des gains de productivité.



**Soyons
solidaires**



AFRIQUE DU SUD

L'état d'urgence proclamé pour la seconde fois en juin 1986 continue ses ravages. Des milliers de personnes toujours en prison dont 50 à 200 syndicalistes. Nos camarades traversent des difficultés considérables, mais ne fléchissent pas malgré les entraves quotidiennes à l'action. Notre solidarité doit s'exprimer encore davantage en cette période et le soutien financier est indispensable pour aider à renforcer les syndicats non raciaux de ce pays.

Envoyez vos chèques très vite à la F.G.M.M. - Secteur International, 5, rue Mayran, 75009 Paris, en mentionnant au dos : « Solidarité Afrique du Sud ».

ESPAGNE

Dans le cadre des relations bilatérales qui visent à un travail plus étroit avec certaines organisations dans un souci de rendre plus efficace et coordonner notre politique internationale, la F.G.M.M. recevra du 11 au 13 mars une délégation de l'U.G.T. Métal conduite par son Secrétaire Général. Plusieurs sujets doivent être abordés (politique industrielle, formation professionnelle et bien entendu, une visite d'entreprise). Seront au cœur des débats également notre façon de travailler dans la F.E.M. et dans la F.I.O.M.

BRÉSIL

Depuis les toutes premières origines de la création de la C.U.T. (Centrale Unique des Travailleurs), confédération interprofessionnelle et indépendante sur l'ensemble du Brésil, la C.F.D.T., et tout particulièrement la F.G.M.M., ont participé et aidé à la constitution et au démarrage de cette grande organisation syndicale. A cette époque, le Brésil traversait une période difficile sur les plans économiques et de démocratie politique.

Le congrès de la C.U.T. en août 1986 rassemblant plus de 5 000 délégués, a décidé de confirmer l'importance et la mise en place de structures professionnelles de dimensions na-

tionales. Ces structures sont appelées départements professionnels.

Déjà en préparation depuis plusieurs années, les métallos ont pris de l'avance pour constituer véritablement leur département national. Les participations de la F.G.M.M. et de la Confédération C.F.D.T. ont été déterminantes dans cette construction. En avril 1987, pour Pâques, les 17, 18 et 19 avril, la première réunion officielle des métallos brésiliens se tiendra pour enfin décider et mettre en place tous les éléments de fonctionnement autonome de leur département.

Des équipes dirigeantes élues dans les localités, les états, le pays ; des structures démocratiques de fonctionnement ; des moyens de formation et d'information ainsi que les moyens financiers. Encore une fois, la F.G.M.M. participera à ce gros travail par une double aide financière et de présence aux travaux. Vive la C.U.T. Métaux.

DANEMARK

Le 16 janvier 1987, C.O. Métal et la Fédération patronale de la métallurgie du Danemark ont signé une nouvelle convention collective d'une durée de quatre ans, couvrant, entre autres, la durée du travail et les rémunérations. Cet accord concerne environ 200 000 travailleurs des secteurs de la métallurgie.

● **Durée de l'accord** : du 1^{er} mars 1987 au 28 février 1991.

● **La durée du travail** qui, en décembre 1986, a été réduite de 40 h à 39 h/semaine, sera diminuée d'une demi-heure au 1^{er} septembre de chacune des quatre prochaines années (1987 à 1990) pour aboutir à **37 heures/semaine au 1^{er} septembre 1990**. Cette réduction se fera avec compensation salariale. A cet effet, une augmentation salariale de 2,56 % est prévue.

● La prestation d'heures supplémentaires payées est limitée à maximum 12 heures par période de 4 semaines. Au-delà, les heures supplémentaires devront être récupérées par un repos compensatoire.

● Le salaire minimum sera augmenté de 13 % en 1987 et

encore de 6 % en 1988. Toutefois, cette disposition ne concerne que 1,5 % des travailleurs de la métallurgie, étant donné qu'en général les salaires moyens sont plus élevés.

● Le salaire minimum des apprentis sera augmenté de 20 % en moyenne à partir du 1^{er} mars 87.

● Les salaires seront négociés une fois par année, soit au niveau régional, soit au niveau

de l'entreprise. Pour 1987, on s'attend à une augmentation des salaires d'environ 5 % (5,1 % en 1986).

● L'accord négocié par C.O. Métal est le premier du genre en 1987. Il est probable qu'il servira d'exemple aux autres secteurs de l'industrie et que la semaine de 37 heures sera généralisée au Danemark vers la fin de cette décennie.

La F.G.M.M. en Yougoslavie

Dans le cadre de nos relations bilatérales, une délégation de la F.G.M.M. conduite par le Secrétaire Général a été reçue par la Fédération de la Production et de la Transformation des Métaux (F.P.T.M.), de la Confédération des Syndicats Yougoslaves (C.S.Y.).

Cette visite, prévue depuis plusieurs mois, marque la continuité et le renforcement des liens privilégiés qu'entretient la F.G.M.M. avec la F.P.T.M. Cette rencontre a permis d'échanger sur les réalités économiques, sociales de chaque pays. Nos camarades yougoslaves nous ont exposé les moyens que le Gouvernement, les syndicats sont entrain de mettre en œuvre pour assurer une modification positive de la politique économique. La situation actuelle de la Yougoslavie est en effet difficile, 19 millions de dollars de dette extérieure, un taux d'inflation de plus de 80 %, un niveau de chômage élevé frappant surtout les jeunes. A l'occasion de notre séjour, nous avons visité une usine de fabrication d'alternateurs qui fait partie du combinat de TREPCA, nous avons donc pu voir concrètement une des réalités de l'activité économique et sociale de Yougoslavie dans une région (Kosovo) particulièrement sous-équipée. La technologie d'électrolyse du zinc provient de CREUSOT-LOIRE, ce qui a amené des discussions précises sur une coopération entre nos deux organisations. A l'issue de cette rencontre, les deux Fédérations sont convenues de renforcer et de concrétiser encore plus leurs liens. C'est ainsi que seront mis en place :

- un jumelage entre la région de Kossovo et celle de Bourgogne avec comme point d'appui les usines de TREPCA et de CREUSOT-LOIRE,
- des échanges mutuels sur la formation professionnelle,
- la poursuite des invitations réciproques à nos congrès.

En outre, nos camarades yougoslaves souhaitent nouer des liens avec la F.E.M. et nous ont saisi de ce souhait.

Edito

dos au mur pour sauver des emplois, par, parfois la réduction du temps de travail non compensée, par le traitement social des salariés(es) privés(es) d'emploi pour les autres ? Ce yaka-là, ou ce faut qu'on, n'est pas la politique déterminée et mise en œuvre par la F.G.M.M. depuis plusieurs congrès, en particulier celui du Creusot de mai 1984. Unifier la situation des métallos, des travailleurs du nucléaire et des mineurs sur la base d'un paquet revendicatif prenant en compte la diversité des aspirations des salariés(es) constitue le premier élément de cette politique. Obtenir, ou en tout cas tenter d'obtenir partout et en particulier là où la situation économique le permet, des réductions du temps de travail, permettant ainsi de contribuer à l'action contre le chômage, d'améliorer les conditions de travail et de vie est le deuxième élément de cette politique. Imposer l'ouverture de négociations nationales pour obtenir que des négociations au niveau des entreprises s'ouvrent à l'intérieur d'un cadre constituant un point d'appui essentiel et à la fois que ce cadre protège ceux et celles qui n'ont pas de rapport de force suffisant dans leur entreprise, constitue le troisième élément de notre politique. Cette politique suppose également la mise en place d'un rapport de force, d'actions clairement en lien avec cette volonté de modifier positivement les situations. Les enjeux sont de taille, le travail à réaliser important, la motivation indispensable, les yaka, les faut qu'on ne suffisent pas, un travail permanent concret se justifie pleinement. Alors yaka ?

UN ACCORD INDISPENSABLE

Après la loi du 3 juillet 1986 sur la suppression de l'autorisation administrative de licenciement, la F.G.M.M. a pesé pour améliorer la situation des salariés de la métallurgie. En effet, si l'avenant du 16 décembre 1986 transpose dans la métallurgie les dispositions de l'accord interprofessionnel du 20 octobre 1986, relatives aux délais et aux procédures de licenciement, il n'en offre pas moins des garanties supplémentaires aux salariés de la métallurgie.

Ainsi, en cas de mutation interne et dans le cadre d'un déclassement survu afin d'éviter un licenciement, le salarié a la garantie d'un maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis et au minimum pendant :

- 2 mois :
s'il a plus de 2 ans d'ancienneté.
- 3 mois :
s'il a plus de 3 ans d'ancienneté.
- 4 mois :
s'il a plus de 5 ans d'ancienneté.
- 5 mois :
s'il a plus de 10 ans d'ancienneté.

Les indemnités temporaires dégressives dues par l'employeur au salarié déclassé sont prolongées à hauteur de 20 % pour le 7^e et 8^e mois.

Par ailleurs, nous avons obtenu que la renégociation de l'accord du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi, soit entamée dans les meilleurs délais avec l'objectif d'aboutir avant la fin du mois d'avril 1987. La renégociation portera notamment sur les contrats de conversion, le rôle et les modalités concrètes de fonctionnement des commissions paritaires de l'emploi, en particulier en ce qui concerne la mise en œuvre des contrats de conversion, la situation des salariés âgés de plus de 50 ans, avec le souci de favoriser ceux d'entre eux qui ne bénéficient pas d'une pré-retraite.

La F.G.M.M. a su ainsi faire de l'avenant du 16 décembre 1986, un plus par rapport à la loi de juillet 1986 et à l'accord interprofessionnel d'octobre 1986. Des dispositions essentielles concernant la protection de l'emploi ont pu être prévues et des garanties supplémentaires pour les travailleurs de la métallurgie ont été obtenues.

INGÉNIEURS ET CADRES

Le 16 décembre, à 17 heures, s'est négocié le barème des minima de la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie.

Les organisations syndicales avançaient leurs propositions :

- C.G.T. : 10 %,
- C.G.C., C.F.D.T.,
F.O. et C.F.T.C. : 4 %.

L'U.I.M.M. argumentait sur ces chiffres qu'elle trouvait exorbitants : « 4 %, c'est inaccessible ». Elle répondait à notre demande de bilan sur l'annualisation des minima (1^{re} année en 1986) par la tenue d'une commission d'interprétation la première quinzaine

de mars 1987. Pour les problèmes de fond (classifications, individualisation des salaires, etc.), l'U.I.M.M. veut attendre la fin de la négociation sur l'emploi pour en tirer les conséquences pour les ingénieurs et cadres. Elle aura des « demandes reconventionnelles », face aux revendications syndicales.

Après une première proposition patronale à 114 700 (de mini annuel) pour le début de position II (coefficient 100), l'U.I.M.M. acceptait la dernière contre-proposition syndicale de 115 100 (+ 2,31 % pour le barème 1987, par rapport au barème 1986).

Estimant que cette augmentation est plus forte que l'augmentation de l'indice I.N.S.E.E. et que les objectifs d'inflation pour 1987, C.F.D.T., C.G.C., C.F.T.C. et F.O. ont signé.

GAGNEZ une SUPERCINQ !

+1 TÉLÉ COULEUR
1 MAGNÉSCOPE
1 ORDINATEUR
1 MINI CHAÎNE HIFI
ET DE NOMBREUX
AUTRES LOTS !



SOUSCRIPTION CFDT

TIRAGE LE 3 JUIN 1987