



Edito

Continuité

Déjà les vacances s'éloignent. Elles ont permis à tout un chacun de refaire, ici ou là, sa force de travail. Elles nous ont permis aussi de prendre un peu de recul sur les contraintes et les soucis de la vie quotidienne.

Les congés payés : une grande victoire, une grande conquête du mouvement ouvrier, inséparable de la réduction du temps de travail. En a-t-on toujours conscience ? Les salariés ont-ils toujours conscience du rôle historique et irremplaçable qu'a joué au travers du temps, l'action syndicale, que ce soit pour les conditions de vie ou les conditions de travail ? de la sécurité sociale en passant par les ASSEDIC ou les congés payés.

Cette longue tradition d'acquis, notre rôle au sein de la société civile nous confèrent une responsabilité centrale : celle de la continuité de notre action.

Hier, aujourd'hui, demain. Appuyés sur notre histoire nous devons construire aujourd'hui pour mieux préparer demain en participant au jeu de la démocratie dont le syndicalisme est l'un des maillons irremplaçable.

SMIC - BAS SALAIRES

Reprendre l'offensive

Ces sujets ont fait récemment la une de l'actualité sociale. Est-ce à dire pour autant que l'on découvre seulement ce problème. Les expressions des uns et des autres sur le sujet pourraient le laisser supposer.

Pour la FGMM la réalité des salaires et notamment pour les premiers coefficients des grilles de classification, est connue et dénoncée depuis longtemps.

La Fédération ces dernières années s'est emparée du problème ce qui a permis quelques avancées significatives dans certaines branches telles les garages, la BJO, le Froid, la RMATP, etc. comme dans certaines conventions collectives territoriales de la métallurgie. Cela dit, il reste beaucoup à faire en la matière.

En effet, même si les secteurs d'activités couverts par la Fédération, au regard d'autres secteurs tels les services ou le commerce, ne sont pas toujours les plus mal lotis, il n'en sont pas moins concernés, vu le nombre de salariés. Ce domaine relève de notre responsabilité à tous les niveaux de l'organisation au travers la définition d'une politique salaria-

le contractuelle, en relation avec la mise en œuvre d'une grille de classification prenant en compte l'évolution de carrière par la reconnaissance des qualifications et donc de la formation professionnelle initiale et continue et de l'expérience professionnelle.

Quant au SMIC, il existe, la CFDT le revendique, il doit donc continuer d'exister et d'évoluer en rapport avec son objet social d'origine : être un salaire minimal interprofessionnel et non pas un salaire pour une grande partie des salariés.



J. POTTIER

SAFT A BORDEAUX

ECHEC A UNE CONTRE-VISITE

Presque 7 ans (!) après, le Conseil des Prud'hommes en audience de départition le 4 décembre 1989 (jugement prononcé le 22 janvier 1990), a fini par donner raison à une salariée de la SAFT à Bordeaux et a condamné cette société à payer :

- le complément des salaires dûs, soit 999,64 F,
- 1000 F de dommages et intérêts,
- 1500 F au titre de l'article 700,
- les dépenses et les frais d'expertise et de réfééré.

La persévérance a fini par payer

Car les faits remontent à juin 1983. Suite à un arrêt de travail de 2 fois 7 jours, la Direction a envoyé un médecin-contrôleur chez la salariée. Celui-ci ayant conclu à l'absence d'inaptitude au travail de l'intéressée, la Direction a refusé de payer le complément de salaire pour les 4 jours restant à courir. La procédure employée par la salariée soutenue par le Syndicat Métaux de Bordeaux a été la suivante :

- Recours au référendum prud'homal :
 - désignation par celui-ci d'un expert, d'un médecin-expert le 28 juin 1989,
 - remise du rapport de l'expert le 28 novembre 1989,
 - le référendum renvoie au jugement sur le fond.
- Saisie des prud'hommes le 15 mars 1989 :
 - audience de conciliation le 19 avril 1989,
 - jugement le 30 juin 1989,
 - audience de départition le 4 décembre 1989.

La patience a payé.

Ceci est vrai de la Section Syndicale à la Fédération. Ce retour de vacances doit nous permettre d'assurer la continuité de notre action, le temps est revenu, en ces jours encore chauds, où il nous faut remettre sur le métier l'ouvrage de notre syndicalisme... de tracer les perspectives de notre action, dans la Section, dans le Syndicat, l'Union Mines Métaux, la Fédération, bref la CFDT.

Il y a tant de choses à faire pour que, au contraire des raisonnements de M. Calvet, nous soyons capables d'imposer que soient liés l'économique et le social.

Pour faire en sorte que nous soyons capables de construire un modèle de développement propre à notre « culture » et à notre type de société sans obligation de nous référer, sans cesse, au modèle japonais. Pour faire comprendre et imposer que la réussite économique, élément central du développement et de l'emploi, passe d'abord et surtout par une solide cohésion sociale qui rende les salariés et leurs organisations syndicales acteurs de la modernisation de leur entreprise. Pour faire comprendre, enfin, que toute modernisation doit être accompagnée d'une réduction du temps de travail comme contrepartie sociale, pour la qualité de la vie et pour l'emploi, comme cela a été fait à Renault-Flins, en FRA ou encore en Grande-Bretagne où plus de 450 accords ont été conclus récemment prévoyant tous une durée du travail égale ou inférieure à 37 heures.

Cela est le sens de l'histoire et permet aux salariés de recouvrer leur dû et collectivement à la société de trouver une cohésion pouvant assurer une dynamique sociale.

Ce raisonnement doit être entendu, il l'est par une partie de plus en plus importante des salariés, puisqu'en 1989 le nombre des syndiqués de la FGMM a augmenté. Ceci ne doit pas être sans nous donner du cœur à l'ouvrage. Car plus nombreux, nous sommes plus forts.



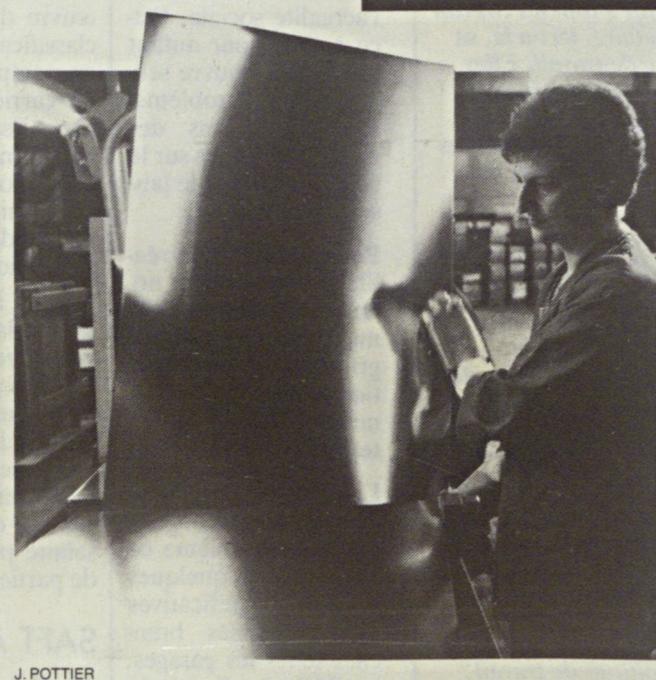
Usinor Sacilor : les barrières des coefficients se lèvent

Le groupe Usinor/Sacilor compte aujourd'hui 5000 cadres et plus de 24 000 techniciens et agents de maîtrise qui sont une population souvent jeune à la compétence technique élevée. Ils évoluent dans deux filières distinctes :

- de spécialistes pour les experts sans charge d'encadrement d'équipe ou de projet,
- de managers pour ceux qui ont à remplir une fonction d'encadrement d'équipe ou de projet.

Partant de cette réalité dans la perspective d'une évolution professionnelle dynamique des techniciens et des agents de maîtrise, le groupe Usinor/Sacilor a négocié et signé avec la CFDT, FO, CFTC et CGC le 9 juillet 1990, un dispositif permettant le développement de carrière des techniciens et des agents de maîtrise dont certains pourraient voir très rapidement se profiler le sommet de leur échelle de classification.

Dans ce sens le groupe Usinor/Sacilor applique à compter du 1^{er} janvier 1990 le coefficient supplémentaire dans le niveau V déterminé par l'accord national de 1975 et modifié par l'accord du 25 janvier 1990 afin d'ouvrir une perspective de carrière réaliste à des agents dont l'évolution les amène rapidement vers le haut de la grille. Pour passer en position cadre, deux voies d'accès : la voie des diplômes ou



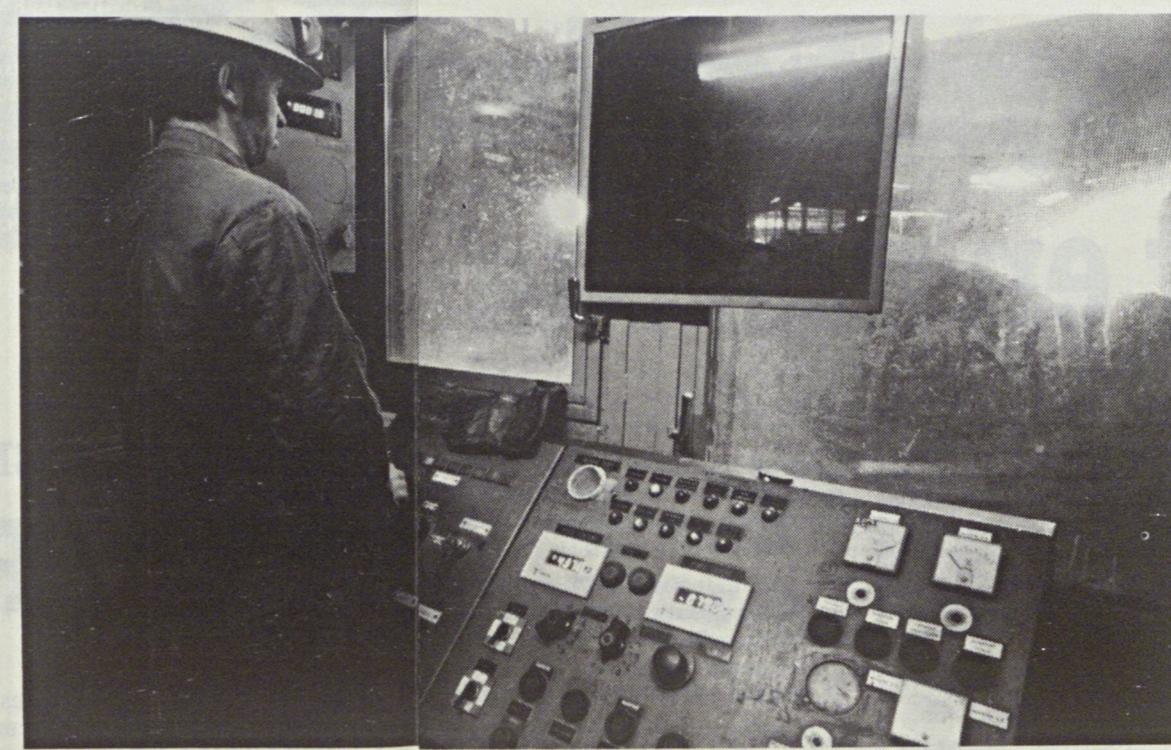
J. POTTIER

la voie de la promotion interne. Dans ce dernier cas pour une transition vers la fonction cadre position II dans la filière des spécialistes, le salarié doit avoir exercé une fonction technique pendant au moins 5 ans au niveau V, et avoir l'équivalent au niveau technique du bac + 4, et dans la filière des managers une fonction pendant 2 ans au niveau 365 et un niveau de formation générale équivalent à bac + 3.

Au niveau V du 305 au 365 le processus d'évolution de carrière est construit sur une base glissante triannuelle. Elle repose sur une évaluation des aptitudes de tous les agents du niveau V conduite par un Comité de carrières au niveau de l'établissement

et de la société, et appuyée par un Comité de carrière Groupe dont le rôle est de faire fonctionner une bourse de compétences inter-branche. De plus le salarié ayant acquis dans l'entreprise plus de cinq ans d'expérience dans un emploi du troisième échelon du niveau V, peut bénéficier d'une promotion au coefficient 395 lorsqu'il met en œuvre une compétence éprouvée dans l'exercice de ses fonctions.

Cet accord est mis en place dans le groupe pour une période probatoire de trois ans où cette période sera mise à profit par les signataires afin d'analyser les conditions d'applications générales ou locales de cet accord.



J. POTTIER

COLLY OU LA NON MODERNISATION NON NÉGOCIÉE

A Villeurbanne, les salariés de l'entreprise Colly (machines-outils - 115 personnes) ont engagé une grève début juin occupant d'abord leur usine, puis après leur expulsion le 20 juin, se sont réfugiés dans les locaux du Comité d'Entreprise. Que veulent-ils ? Les salariés de Colly veulent que leur entreprise vive. Et ce n'est pas d'aujourd'hui que date leur inquiétude. C'est pourquoi la CFDT avait signé le 28 février un accord avec la Direction en présence de l'Inspection du Travail. Cet accord prévoyait des investissements et le maintien des emplois sur le site de Villeurbanne. Mais alors pourquoi cette grève ? Parce que la Direction de Colly a décidé d'ignorer l'accord et a annoncé fin mai l'arrêt de la production sur le site de Villeurbanne. C'est pourquoi, à la demande de la CFDT, le Tribunal des référés de Lyon a ordonné à la Direction le 11 juin de maintenir le niveau d'activité et d'emploi sur le site de Villeurbanne, conformément au document du 28 février 1990.

Rien n'est encore acquis, mais une étape importante a été franchie. La volonté des salariés de faire vivre le site de Villeurbanne a permis de débloquer la situation et d'ouvrir des perspectives de reprise. La CFDT et le personnel utiliseront ces trois semaines pour définir un véritable projet industriel permettant le maintien d'un maximum d'emplois et l'élaboration d'un plan social pour qu'il n'y ait aucun laissé pour compte.

TALBOT : La FGMM revendique une réduction du temps de travail

Le projet de mise en place d'une organisation du travail en 4 jours à Talbot Poissy pose des problèmes de forme et de fond.

Sur le fond : la FGMM/CFDT n'est pas opposée à la mise en œuvre d'aménagement du temps de travail et considère même que l'allongement de la durée d'utilisation des équipements est une nécessité économique dans l'automobile.

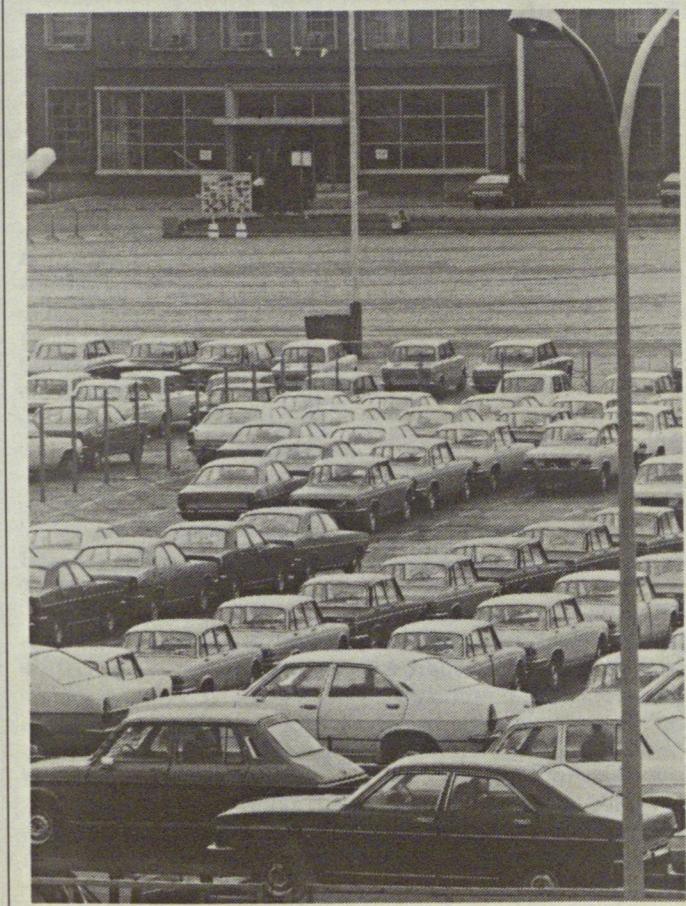
Mais toute modification de l'organisation du travail entraînant des contraintes nouvelles pour les salariés, la contrepartie doit avoir des effets pour améliorer la situation de l'emploi et la situation individuelle des salariés.

La réduction du temps de travail est la contrepartie qui répond à ces deux objectifs.

La FGMM revendique donc une réduction à 37 heures de l'horaire de travail chez Talbot qui serait ainsi au même niveau que ses concurrents (BMW, Renault Flins, General Motors...).

Sur la forme : la procédure retenue par la Direction Talbot de concertation avec les organisations syndicales prises séparément, laissant au Comité d'Entreprise le soin d'avaliser le projet, est le contraire d'une véritable politique de négociation.

En effet, les organisations syndicales n'auront plus comme rôle que de traiter des questions d'intendance comme les horaires de début et de fin de poste, les heures de casse-croûte ou les modalités de transport.



G. BLONCOURT



Le syndicalisme d'adhérents est en marche



Les interprétations de la crise du syndicalisme

C'est devenu un lieu commun que de dire que le syndicalisme est en crise. En dix ans, il a perdu plus de la moitié de ses adhérents, et lors des élections professionnelles, les candidats, sans étiquettes syndicales progressent.

Au-delà des chiffres avancés par les uns et par les autres, le nombre de salariés syndiqués représente aujourd'hui environ 10% de

• Pierre ROSANVALLON explique le déclin des taux d'adhésion aux syndicats en France par la montée de l'individualisme dans notre société. Mais l'individualisme croissant (des jeunes en particulier) n'est-il pas davantage l'effet de la désyndicalisation que sa cause ?

• D'autres analyses mettent l'accent sur les valeurs et leur évolution au sein de certains groupes sociaux (jeunes, femmes, employés de bureaux, salariés précaires, immigrés, ouvriers peu qualifiés, etc.).

• M. OLSON propose une autre thèse qui prend en compte la diversité des évolutions des taux d'adhésion dans les différents pays occidentaux et leurs nombreuses fluctuations. Selon cette thèse, les adhésions aux syndicats ne se font nullement par l'effet d'attraction des idéologies syndicales mais par les gains individuels qu'ils procurent à leurs membres. Il dégage quatre types de facteurs explicatifs du dynamisme syndical :

- la situation de l'emploi influence sur le taux de syndicalisation,
- des caractéristiques qui contraignent ou incitent à l'adhésion,
- la qualité des services proposés par les syndicats,
- le cadre législatif plus ou moins favorable à la syndicalisation. Ces regards extérieurs ne doivent pas être rejetés à priori car ils peuvent nous être utiles à une meilleure compréhension de la situation.



la population active, un peu plus dans le secteur public, un peu moins dans le privé, qui nous intéresse au premier chef. Nous sommes, et de loin, la lanterne rouge en Europe.

Les causes de la maladie sont connues, du moins croyons-nous. Elles sont multiples et diverses et nous avons l'habitude de citer : la politisation excessive, le refus d'embrigadement des militants et adhérents, l'inadaptation par rapport aux évolutions de la société, la division syndicale exacerbée, la forte institutionnalisation et la distance de plus en plus grande avec les salariés.

Ils peuvent alimenter notre réflexion, mais ils ne sauraient à aucun moment nous faire oublier que notre avenir nous appartient. Car c'est d'abord dans nos propres ressources qu'il nous faut puiser si nous voulons reconstruire notre syndicalisme.

«La crise, disait GRAMSCI, c'est quand une situation ancienne disparaît sans que la nouvelle apparaisse.» Ce qui est vrai pour la société l'est aussi pour le syndicalisme. Or aujourd'hui, avec près de 1% de progression, une situation nouvelle apparaît.

Voilà plus de 10 ans que nous attendions ce moment. Et bien c'est fait. La FGMM-CFDT enregistre une progression de près de 1% (0,92%) du nombre de cotisations payées par ses adhérents pour l'année 1989.

Le Bulletin du Militant, la VMM se sont faits l'écho tout au long de ces derniers mois des initiatives prises par les Unions Mines Métaux, les Unions Fédérales, les Syndicats, les Sections Syndicales, les Inters, pour montrer que partout, dans toute la FGMM, la resyndicalisation est à l'ordre du jour.

Cette progression ne fait que traduire les efforts entrepris sur le terrain, depuis plusieurs mois par toutes les équipes syndicales. Nous avons récolté ce que nous avons semé, mais pour les futures récoltes, il nous faut continuer à semer plus pour récolter plus, pour avoir un véritable syndicalisme d'adhérents.

L'avenir nous appartient, il ne se fera pas sans nous, adhérents de la CFDT.

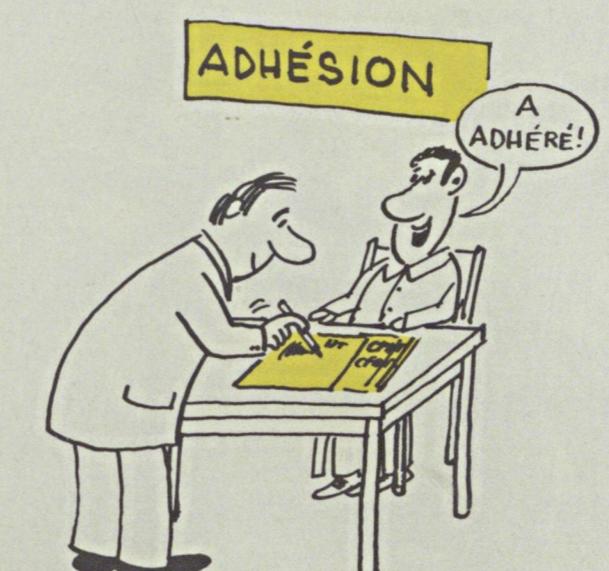
Un syndicalisme d'adhérents, c'est possible

Les salariés français entretiennent avec les organisations syndicales des relations paradoxalement solides pour les défendre face aux patrons,

- 86% des salariés sont d'accord pour dire qu'il faut des organisations syndicales solides pour les défendre face aux patrons,

- 17% déclarent adhérer à une organisation syndicale,
- 10% sont réellement des adhérents.

Cette étude réalisée à la demande du GAPS et du BREAC par Interface en 1987 montre que le syndicalisme est une notion profondément enracinée dans la représentation que les sala-



AVOIR DE LA SUITE DANS LES IDÉES

riés se font du monde du travail. Même si pour beaucoup d'entre eux, les salariés des PME, le syndicat est absent de leur quotidien professionnel.

Les réactions des salariés au terme «adhésion» sont significatives :

- en positif, adhésion fait penser à contact, ouverture, convivialité, action, sociable,
- en négatif, les termes sont plus forts et montrent une vision «à faire frémir» de l'adhésion : méfiance, colle, discipline irréversible, fanatisme, etc.

Les mêmes réactions suscitées sur le mot participation montrent qu'elles viennent surtout en positif (être actif, ne pas être un pion, aimer faire, engagement libre, etc.) et très peu en négatif. 71% des salariés enquêtés pensent que «dans les grandes organisations, on a toutes les chances d'être manipulés». Si dans les années 50 et 60, le syndicat était

- 24% disent «je suis prêt à adhérer et à participer de manière active à la vie de ce syndicat»;
- 34% disent «je suis prêt à participer à des actions mais en restant à l'extérieur».

Il y a ici un véritable potentiel de développement dès lors que nous saurons trouver des formes renouvelées de participation de salariés pour qu'ils adhèrent aux objectifs, à l'action, aux réalisations, et au final pour qu'ils adhèrent à la CFDT.

Adhérents... et fiers de l'être

Dans l'entreprise VOLVO en Suède (qui vient de passer un accord avec Renault, 98% des ouvriers, 90% des employés et techniciens et 100% des cadres et agents de maîtrise sont syndiqués. En Suède, la situation normale est donc d'être syndiqué.

En France, au contraire, quand on est adhérent, on a un peu l'impression de se distinguer des autres salariés. Or le syndicalisme ce n'est pas la Résistance. Certaines répressions existent dans de trop nombreuses entreprises et nous la combattons vigoureusement. Mais cela n'est pas vrai partout, même si de nombreux patrons, qui eux sont syndiqués, ont largement contribué par leur attitude à affaiblir le mouvement syndical.

La grande majorité des salariés estime qu'il faut des syndicats forts. Le temps n'est-il pas venu de sortir notre drapeau de notre poche et d'affirmer haut et fort que c'est bien grâce à nous, adhérents à la CFDT, que le syndicalisme vit et que de nombreux résultats sont obtenus pour l'ensemble des salariés. Le temps

n'est-il pas venu de cesser de cacher notre appartenance à un syndicat et d'au contraire inviter nos collègues de travail à nous rejoindre, parce que c'est cela la situation normale des salariés. Dans une société comme la nôtre, non seulement le syndicalisme est utile, mais il est le fondement et le garant de la démocratie. Nous le disons pour les pays où les régimes totalitaires bafouent les libertés fondamentales, nous souhaitons pour ces pays un syndicalisme libre et fort. Alors qu'attendons-nous pour le faire vivre dans notre propre pays ?

Il est vrai que plus la menace paraît exclue d'une remise en cause de notre situation, plus le confort s'installe... On le voit d'ailleurs avec la montée de l'abstention lors des élections politiques. Mais rien n'est définitivement acquis et des conquêtes nouvelles sont indispensables.

Et si chaque adhérent proposait à la rentrée à un ou une collègue de travail de se syndiquer, plus nombreux nous serions plus forts. Est-ce vraiment impossible ?

• Legris : mise en place du comité de groupe

Une réunion s'est tenue à Rennes au Siège le 11 juillet 1990 en vue de la constitution d'un Comité de Groupe. Le développement de ce groupe de la mécanique, pour l'équipement de l'industrie et du bâtiment est tel qu'il se situe aujourd'hui au 4^e rang des entreprises françaises de la mécanique par son chiffre d'affaires. Il emploie près de 6 000 personnes dans le monde dont 4 660 en France au 30 avril 1990. Les entreprises les plus importantes en France sont : Potain à Ecully 1 665, PPM à Montceau-les-Mines 483, Legris à Rennes 413 salariés. La négociation pour la mise en place du Comité de groupe se poursuivra à la rentrée septembre/octobre. Lors de la réunion du 11 juillet, la Direction a tenté de limiter le périmètre du groupe (ce qui dans le cas présent ne posait pas de problème) mais ne voulait pas aborder les attributions, moyens de fonctionnement du Comité de Groupe. Un problème s'est fait jour dans l'attribution des sièges dans le deuxième collège où des élus de CE sont à la majorité non syndiqués. La Direction Départementale du Travail de Rennes va être saisie de ce litige à la demande de la Direction Legris pour le trancher. A signaler la convocation à cette première réunion entre les représentants des cinq organisations représentatives (seuls habilités à négocier la mise en place du Comité de Groupe), les Secrétaires de Comité d'Établissement et Comité d'Entreprise afin de montrer et de se servir des non syndiqués (86 élus non syndiqués de CE sur 187 au total).

• Dans le Vimeu : agression ou dialogue

A Lubing dans le Vimeu, le Personnel s'est mis en grève pour revendiquer 5 % d'augmentation et une revalorisation de la prime de nuit. Les revendications déposées n'étant pas inaccessibles, permettaient d'ouvrir des négociations. La Direction de Lubing s'y est refusée. Plus grave : le mercredi 4 juillet 1990, le PDG du groupe a agressé avec un chariot élévateur le Délégué Syndical CFDT. Celui-ci blessé, a dû recevoir des soins à l'hôpital. Pour la CFDT le dialogue doit l'emporter sur l'agression. Lubing, comme toutes les entreprises, a tout à gagner d'un dialogue social constructif. La CFDT a condamné fermement cette agression et la violence contre les grévistes.

• Le lion sort ses griffes !

A Carpentras, dans le Vaucluse, le concessionnaire Peugeot imite son patron musclé. Sans doute inspiré par Calvet PDG de Peugeot, ce concessionnaire a eu l'audace de remercier un délégué du personnel après 21 ans de bons et loyaux services. Grâce à la perspicacité de la CFDT, cet employeur est revenu sur sa décision en annulant le licenciement mais en maintenant la mise à pied. L'inspecteur du travail, accompagné d'un représentant de la CFDT est intervenu dans ce garage. L'annulation de la mise à pied a été obtenue.

• Préparons dès à présent la souscription 1991

Depuis une vingtaine d'années d'existence avec certes des hauts et des bas, la souscription montre :

- que les arguments sur le prix du billet trop cher, que la souscription est un moyen dépassé, etc., sont de fausses pistes.
- de nombreux exemples concrets de sections syndicales d'entreprise, de syndicats d'Unions Mines Métaux montrent un maintien ou une progression du nombre de billets vendus d'année en année.
- Sans pour autant tout voir en rose globalement quelques améliorations de notre environnement économique, social, syndical, se font jour.
- ceux et celles qui nous prennent un ou plusieurs billets le font généralement au regard de l'activité, action de la CFDT.
- notre audience et la syndicalisation progressent globalement.
- Ce sont autant d'éléments positifs qui permettront une revitalisation l'année prochaine de la souscription.

Le financement de la retraite à 60 ans

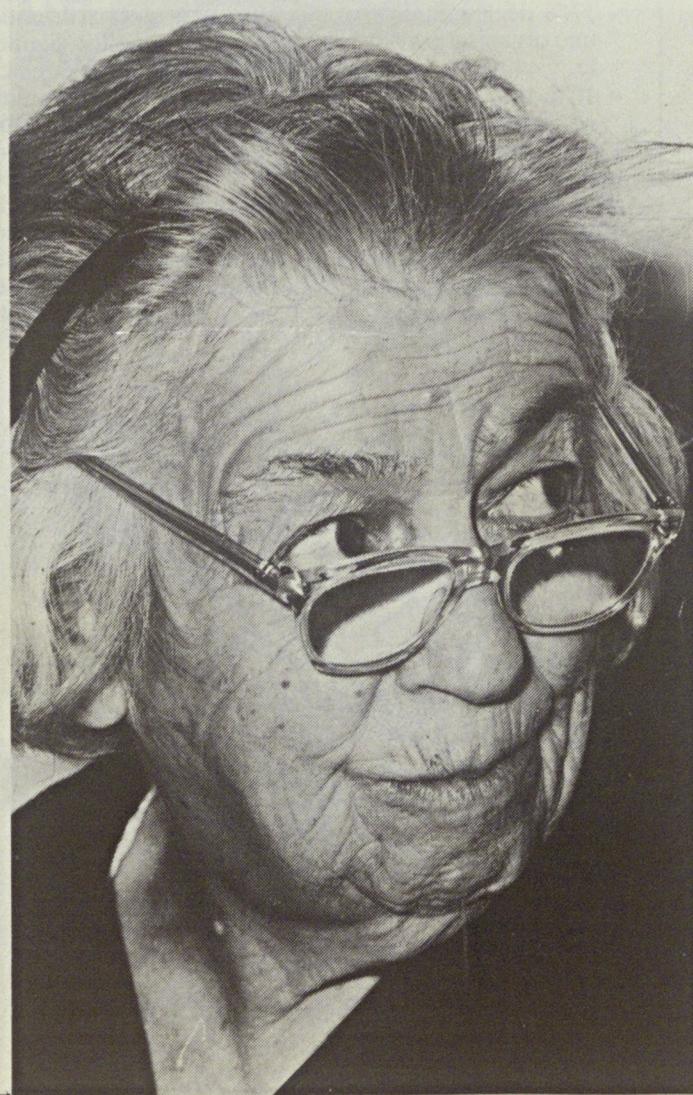
Les ordonnances de 1982 donnaient enfin aux salariés du régime général la possibilité de prendre une retraite pleine et entière à 60 ans. Restait à trouver le financement. Pour le régime de base, 3 points de cotisation faisaient l'affaire mais à la seule charge des salariés. Pour le complémentaire, ce fut une autre affaire, les patrons refusant de reconnaître la retraite à 60 ans, il n'était pas question que les caisses de retraite se donnent les moyens de répondre directement à cette nouvelle donnée. Dans les statuts des caisses de retraite, il est toujours indiqué : «*l'âge normal de liquidation de l'allocation de retraite est fixé à 65 ans*». Toutefois les intéressés peuvent demander... à partir de 60 ans l'anticipation de cette liquidation et dans ce cas leur nombre de points de retraite sera affecté d'un coefficient d'anticipation, exemple à 60 ans le coefficient est fixé à 0,78. Il fallait donc trouver un artifice pour permettre que les caisses de retraite complémentaires puissent répondre aux exigences des ordonnances et assurer un complément à la retraite Sécurité Sociale pour ceux qui auraient 60 ans et 37 ans 1/2 de cotisations. L'Association pour la structure financière (ASF) était créée. L'Etat y transférait les «garanties de ressources» avec le financement correspondant, les salariés et les employeurs apportaient 2% prélevés sur la cotisation chômage. Cet accord prévoyait un financement pour 7 ans. Le terme de l'ASF et de la subvention de l'Etat était fixé au 31 mars 1990.

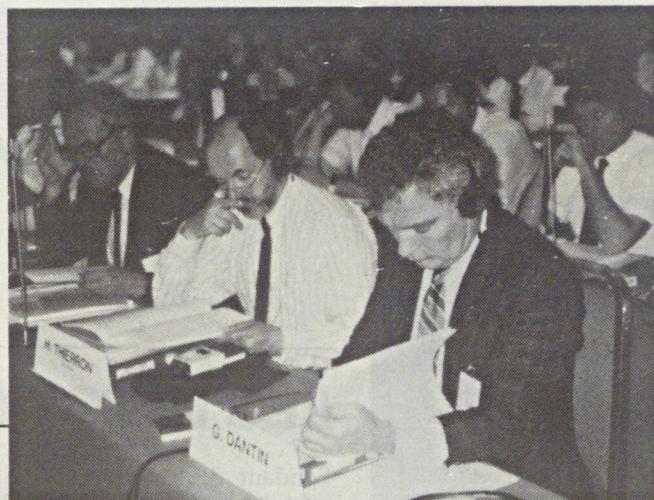
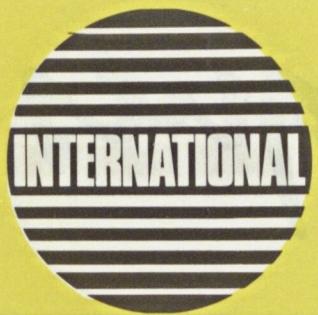
UN NOUVEL ACCORD

A l'approche de cette échéance, un bras de fer se jouait entre Gouvernement et patrons. Le débat se déroulait par médias interposés dont les travailleurs étaient absents. Le Gouvernement proclamait qu'il avait assez donné et que l'ASF avait de quoi faire face à ses obligations. Les patrons en profitait pour rappeler qu'ils n'avaient jamais accepté la retraite à 60 ans et que le Gou-

(patronaux) d'accord sur le discours ont des réalités d'entreprise quelque peu différentes qui les poussent à utiliser ou à négocier des conventions FNE. Et depuis le 31 mars, les conventions grippent. «*Partir à 56 ans avec 65 % du salaire. D'accord*» qu'ils disent les travailleurs en situation «*mais à 60 ans que devient-on?*». Et ce point d'interrogation vous enraye la mécanique. Quand on est téméraire, il ne faut pas se planter!... et ILS se sont plantés. Alors contre mauvaise fortune, bon cœur, un nouvel accord a été signé le 25 juin 1990.

- l'ASF est relancée jusqu'au 31 décembre 1993,
- le Gouvernement refinancie les pré-retraités garantis de ressources,
- les patrons renoncent à remettre en cause la retraite à 60 ans à taux plein pour les salariés du privé,
- les cotisations jusqu'au plafond passeront à 1,8% au 1^{er} octobre 1990, au-delà se maintiendront à 2%,
- les partenaires sociaux seront consultés et associés au débat de fond organisé par l'Etat sur l'avenir de l'ensemble des régimes de retraite.





L'EST ET LA FIOM

Le Comité Central de la Fédération Internationale des Organisations de la Métallurgie (FIOM) s'est tenu à Séoul les 7 et 8 juin 1990. L'ordre du jour était essentiellement centré sur les évolutions dans les pays de l'Est.

Dans son introduction, le Secrétariat Général de la FIOM, a notamment indiqué : «Le Comité Central a lieu à la charnière d'une de ces périodes remarquables pour l'histoire de l'homme, une époque de bouleversements sociaux et politiques profonds qui ne manquera pas de laisser des traces. L'effondrement économique des gouvernements communistes européens, nous lance plusieurs défis. Nous devons, par exemple, relever celui de la brèche qui s'est ouverte et au travers de laquelle les sociétés multinationales s'engouffrent petit à petit dès qu'elles sont sûres que les risques sont minimes.

A nos tâches vient donc s'ajouter celle d'aider d'urgence l'Europe de l'Est à construire des syndicats authentiques, capables de résister à la domination des sociétés multinationales. Parallèlement la FIOM doit redoubler d'efforts pour aider les travailleurs des pays en développement, en particulier en Amérique Latine et en Afrique, qui se trouvent dans une situation économique et sociale encore plus catastrophique qu'en Europe de l'Est».

Au terme de la présentation de son rapport sur les pays de l'Est le Secrétaire Général de la FIOM a conclu en présentant les tâches fu-

tures de la FIOM, et a notamment indiqué :

«Les syndicats de la FIOM, et la FIOM doivent sensibiliser les gouvernements occidentaux et les institutions internationales, telles que la Banque Mondiale, le FMI et l'OCDE du besoin qui existe de mettre en œuvre de nouvelles politiques capables d'encourager la croissance et un développement équilibré en Europe de l'Est.

La FIOM a un rôle de coordination à jouer mais ce sont les organisations de la FIOM qui doivent être en première ligne. En prenant contact avec les syndicats des Pays de l'Est pour mieux comprendre leur situation, pour évaluer leurs besoins et mener à bien la tâche immense de soutenir le syndicalisme démocratique.

que, d'aider à son développement. Cette tâche doit se faire conformément aux souhaits des syndicats de la métallurgie de l'Europe de l'Est.»

La FGMM-CFDT est intervenue dans le débat et a indiqué en substance, tout comme nous l'avions fait au Conseil National Confédéral :

— «que ce n'était pas le capitalisme qui avait gagné, mais le communisme qui avait perdu,

— que le communisme, indépendamment de ses déviations totalitaires, était né des conditions capitalistes d'existence en se donnant pour projet de changer la société, une société s'inscrivant contre les inégalités, l'injustice, l'assujettissement et les

violences du monde industriel naissant,

- que le système des pays de l'Est s'est écroulé, et c'est bien, mais il existe toujours de par le monde les inégalités, l'injustice, l'assujettissement et la violence,
- qu'il nous faut aider nos camarades de l'Est, et nous le faisons (Bulgarie, Hongrie, URSS) mais sans oublier les relations Nord-Sud,
- mais que notre tâche centrale est aussi d'agir dans nos propres pays pour les libertés, les solidarités, et pour réduire les inégalités, sinon tôt ou tard d'autres théories de paradis sur terre feront à nouveau rêver la foule des délaissés, tant dans nos pays respectifs que sur la planète».

SUICIDE D'UN DIRIGEANT SYNDICAL DE CHEZ SAMSUNG EN CORÉE

M. Lee Keun-Tae, Vice-Président du syndicat des travailleurs des chantiers navals de Samsung, en Corée, s'est suicidé pour protester contre la répression constante dont font l'objet les travailleurs et le syndicat du conglomérat coréen. «Son acte de désespoir va profondément marquer tous les syndicalistes du monde entier», a déclaré la Fédération Internationale des Organisations de Travailleurs de la Métallurgie dans une déclaration émanant de son siège à Genève. La FIOM a déjà protesté contre la viola-

tion de Samsung des droits syndicaux dans les chantiers navals mais la Direction Coréenne refuse de traiter avec les dirigeants syndicaux. D'autre part, les dirigeants de chez Samsung ont violé un accord visant à mettre fin à une grève pour une hausse de salaire et reconnaissance syndicale. Dans une lettre adressée à ses collègues le dirigeant syndical de chez Samsung écrit : «Moi, Lee Keun-Tae, qui suis un être humain, je me sacrifie pour protester contre l'oppression dont font l'objet les travailleurs de Samsung. Chers

Camarades, j'espère de tout cœur que ma mort ne sera pas vain et qu'elle sera un sacrifice utile». Cet affreux incident montre la face noire de la vie politique coréenne à l'heure actuelle dont le maître-mot est la répression des droits syndicaux par le gouvernement et le patronat et la réduction du niveau de vie des travailleurs. La FIOM a informé ses 170 affiliés du suicide de Lee et envisage de boycotter les produits Samsung au plan mondial si l'entreprise refuse de reconnaître le syndicat créé par les travailleurs.

• RÉSULTATS ÉLECTIONS

R.V.I. Bourg-en-Bresse

La C.F.D.T. enregistre tous collèges confondus une progression de 3,15 points aux élections du Comité d'Entreprise.

Peugeot Mulhouse + 7,39 % pour la C.F.D.T.
Aux élections de D.P. du 5 juillet, la C.F.D.T. est la seule à progresser tant au 1^{er} collège (+ 8,61 %) qu'au deuxième collège (+ 2,22 %), reprenant à FO, la place de deuxième organisation syndicale sur l'ensemble de l'établissement.

Outre qu'il s'agit là du résultat de l'action C.F.D.T. pendant le conflit, il y a fort à parier que les 500 nouveaux adhérents y ont été pour quelque chose dans les 784 voix supplémentaires lors de ces élections. Bravo !

• ENTREPRISE TIROCLAS

A VALREAS

dans le Vaucluse

On a voté dans cette entreprise pour élire les délégués du personnel. Élections épiques en raison de l'attitude inadmissible de la CGT. La veille des élections de délégués du personnel, le syndicat CGT a distribué un "torchon" calomniant honteusement notre organisation et en particulier trois de nos militants, candidats à ces élections.

Cet acte, posé par la CGT, est d'autant plus inacceptable que la CGT est incapable de défendre les intérêts des salariés de la métallurgie du Vaucluse à la Chambre Patronale. Les salariés de Tiroclas ne s'y sont pas trompés et n'ont pas accepté ces attaques. Ils ont affirmé très fortement leur confiance aux candidats de la CFDT qui ont eu 6 élus au lieu des 4 en 1989. Bien entendu, la CFDT et ses militants mis en cause, se réservent le droit d'engager toutes procédures juridiques contre les auteurs d'une telle diffamation.

• CONSEIL D'ADMINISTRATION UNIMÉTAL

Le 12 juin 1990, l'ensemble du personnel des Etablissements Unimétal a élu ses représentants au Conseil d'Administration. Pour la première fois dans le groupe Usinor/Sacilor, la CFDT arrive en tête d'une élection de cette importance. Avec 37,6 % des voix, la CFDT obtient deux élus. La CGT vient tout de suite derrière avec un score de 35,6 %, elle a un élus. La CGT perd un siège au bénéfice de la CFDT. Les autres organisations, avec respectivement : liste commune CGC/CFTC : 15,5 % et FO 7,4 %, n'ont pas de siège. Le SPIC/GC enlève le siège réservé aux Cadres. Le résultat de ces élections confirme la confiance qu'accordent les salariés d'Unimétal aux équipes CFDT pour défendre leurs intérêts sur des bases revendicatives proches de la réalité socio-économique de la sidérurgie et de son environnement.

• SOLLAC FOS

Aux élections de CE en juin 1990 à Sollac Fos, la CFDT confirme sa place de première organisation syndicale, elle obtient 40 % dans le premier collège le même pourcentage qu'en 1984 et + 1 % par rapport aux élections de 1988. Dans le deuxième collège, la CFDT obtient 52,8 % ce qui donne + 2 % de progression par rapport à 1988.

• AÉROSPATIALE MARIGNANNE

Les résultats aux élections de CE de juin 1990 attribuent à la CFDT et ceci pour la première fois un élus titulaire et un élus suppléant au Comité d'Établissement. La CFDT progresse dans le premier collège de 3,65 % et dans le deuxième collège de 4,83 %. Au global la CFDT passe à 12,49 % à l'Aérospatiale Marignanne.

• ESSWEIN EN VENDÉE

La CFDT a enregistré une nouvelle progression aux dernières élections de Délégués du Personnel. Elle passe de 50,3 % en 1989 à 62 % en 1990.

LES ÉLECTIONS SÉCURITÉ SOCIALE

Pendant de long mois, la valse hésitation entre l'abandon, le maintien, le report des élections des Conseils d'Administration de la Sécurité Sociale a agrémenté les gazettes syndicales. Enfin, ça y est, la décision est prise avec l'accord des Organisations Syndicales CFDT, FO, CGC et CFTC et patronales CNPF et CGPME.

Ces élections sont reportées au deuxième semestre 1993. En attendant, et au terme du mandat actuel le 31 mars 1991, il sera procédé par désignation, au renouvellement de l'ensemble

des Conseils d'Administration sur la base des résultats de 1983.

L'ACOSS - Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale - qui centralise la trésorerie des caisses, va se transformer en caisse nationale au même titre que les autres caisses (CNAM, CNAV et CNAF), son Président ne sera plus désigné par le Gouvernement mais élu par le Conseil d'Administration de l'Agence. Les dispositions législatives nécessaires à la mise en œuvre de ces décisions seront prises courant juillet. En-

fin, le Gouvernement s'engage à consulter les partenaires sociaux afin de renforcer les attributions des Conseils d'Administration et d'améliorer leur fonctionnement. Ainsi ce report va permettre que se déroulent dans un climat serein les débats qui doivent venir dans les mois prochains sur :

- la Contribution Sociale Généralisée (CSG) qui permettra d'élargir à l'ensemble des revenus l'assiette des cotisations Sécurité Sociale,
- l'avenir de l'ensemble des régimes des retraites.

SOUSCRIPTION 1990

Le tirage des lots le 5 juin 1990 a permis cette année encore, de faire de nombreux heureux. C'est le cas de Madame Pflieger Alice, demeurant à Dornach dans

le Haut-Rhin qui vient de se voir remettre le gros lot une Super 5 Five. La remise des clés a été effectuée le mardi 26 juin 1990 par André Blasco, Secrétaire Général

de l'Union Mines Métaux CFDT Alsace en présence d'une quinzaine d'adhérents. Madame Pflieger Alice est salariée de Peugeot Mulhouse.

