

S

sommaire

- Chômage pour mévente II
- La C.G.P.S. : accord signé III
- Se défendre aux prud'hommes IV V
- Code de la nationalité VI
- International VII
- Info-pratiques VIII



MINEURS ET MÉTALLURGISTES

ORIENTATION
F.G.M.M.

Edito

Repartir de bon pied pour continuer à agir

Chaque adhérent, chaque militant de la FGMM-CFDT sait que la continuité est un élément de notre action syndicale. Même si l'été, période de congés, peut permettre à la plupart d'entre nous de souffler, de reprendre haleine, nous connaissons déjà le programme de travail syndical dès septembre. C'est la suite de ce que nous avons vécu. Dans chaque entreprise, chaque établissement, chaque atelier, bureau ou service, l'action syndicale entreprise doit continuer pour aboutir.

Dans un certain nombre d'entreprises et de branches, les difficultés d'emploi ne nous laissent pas de répit ni de choix sur la priorité de notre action syndicale.

D'ores et déjà, l'Union Fédérale Mines prévoit une journée d'action à la rentrée. Dès le premier septembre, la branche Garages va reprendre une négociation difficile sur une nouvelle grille de minima, sur la transformation de la prime d'ancienneté en prime de qualification-formation.

Dans les Jeux et Jouets, après l'absence de convention collective entraînée par la dénonciation patronale, s'ouvre peut-être la possibilité de négocier sur des bases plus acceptables.

PLAN SOCIAL CHARBONNAGES DE FRANCE

Depuis quelques mois, la direction de Charbonnages de France prétend tenir des négociations sur un soi-disant plan social.

Or, depuis plusieurs mois, celle-ci fait la sourde oreille à toutes les propositions syndicales.

Pourtant, l'arrivée du nouveau directeur général, aurait pu laisser penser que le dialogue serait à l'ordre du jour dans l'entreprise.

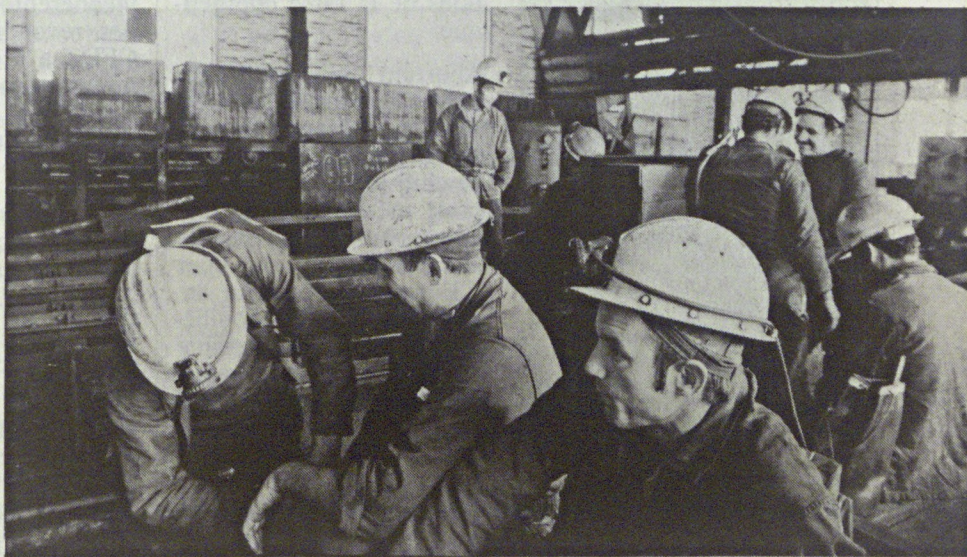
Aujourd'hui, l'ensemble des travailleurs refuse de ratifier le projet de plan social qui, en réalité, laisse une grande partie du personnel, dans l'incertitude la plus totale, notamment pour les jeunes qui peuvent être confrontés au licenciement pur et simple.

Ce constat est le résultat d'un monologue des CdF car il ne suffit pas d'entendre et de n'en faire qu'à sa tête, mais d'écouter, de prendre en compte, puis de s'efforcer de trouver les moyens les plus justes pour répondre et régler les problèmes posés.

Pour cela, la CFDT demande un réel dialogue dans lequel il est primordial que soient pris en compte tous les problèmes qui se posent à l'entreprise :

- qu'ils soient techniques, et l'on parle de productivité ;
- qu'ils soient économiques, et l'on parle de prix de vente ;

DIALOGUE OU MONOLOGUE



- qu'ils soient sociaux, et l'on parle de garanties afin de protéger les agents touchés.

La CFDT, dont l'orientation générale est d'engager le dialogue et la négociation, constate finalement que ceux-ci ne se pratiquent que dans un sens, celui de faire accepter par les mineurs des mesures et décisions draconiennes et dangereuses, tant pour le personnel que pour l'avenir de l'entreprise.

Devant ce triste constat, la CFDT se trouve contrainte de durcir son langage et se penche sur la façon d'imposer, avec l'appui des travailleurs, de véritables négociations.

Candide

DÉCLINONS LE DÉCLIN !

Et soudain, l'Hexagone vibra ! Je décline, tu déclines, il décline... La France décline, notre industrie décline... c'est nouveau, ça vient de sortir.

D'un coup, la France politique s'éveille, elle ouvre ses grands yeux pleins de charme, et tel le prince charmant, touchée par on ne sait quel miracle, elle revit et elle voit :

- La France décline, son industrie décline. Oui, si, non elle décline. Non, si, oui, elle ne décline pas !

Mais quelle est donc cette fièvre éruptive ? De qui se moque-t-on, si ce n'est de nous ?

Nous qui voyons, jour après jour, des pans entiers de nos industries

s'écrouler, des milliers d'emplois disparaître ?

Nous, qui mettons toute notre volonté, toutes nos forces au service de l'emploi. Nous, qui nous battons pied à pied pour moderniser nos entreprises pour l'emploi de demain. Nous, qui enfin, souvent seuls, déclinons le déclin, le refusons... et d'autres, d'un coup, s'éveilleraient, auraient la vérité avérée sur les faits, sans s'imposer l'élémentaire nécessité de proposer des solutions. Ben dis donc !

Heureusement, encore peut-on se consoler en pensant que les auteurs de telles diatribes ne peuvent passer pour des autorités que dans les seuls esprits de ceux qui mesurent la valeur des actes au seul bruit qu'on en fait.

Edito

Dans la métallurgie, dans la foulée de l'accord du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi, les moyens et le fonctionnement des commissions paritaires de l'emploi nationales et territoriales sont à mettre au point.

Il faut aussi ajouter à la prise en charge des aspects professionnels dans l'entreprise et dans la branche ceux à dimension interprofessionnelle, notamment la protection sociale: retraites sécurité sociale, prévoyance complémentaire.

Des échéances précises sont prévues: congrès de l'UCC «Objectif 2000» (9-11 octobre) qui intéresse d'abord les adhérents ingénieurs et cadres, celui de la FGMM (24-27 novembre) qui concerne tous les syndiqués CFDT des mines, du nucléaire, de la métallurgie.

Ces congrès, même s'ils apparaissent éloignés des préoccupations quotidiennes de chaque adhérent, sont des moments forts de la vie de l'organisation syndicale.

Le 9 décembre, les élections prud'homales permettront une mesure de l'appréciation que portent les salariés sur les organisations syndicales. La CFDT est décidée à réussir sa campagne électorale, car il ne s'agit pas seulement de faire du bon travail syndical, il faut aussi le faire savoir.

A travers ce rappel à grands traits du programme à mettre en œuvre dès septembre, on voit se dessiner, dans une période de crise-mutation difficile à vivre pour nombre d'entre nous, la nécessaire continuité de notre action syndicale. Il nous faut compter avec le temps, ce qui ne veut pas dire laisser faire les événements. La vie est tracée, même si nous ne la voyons pas après le prochain virage, même si elle est hérissée d'obstacles.

Repartir de bon pied pour avancer sur cette voie, est le seul moyen d'infléchir son tracé futur. C'est en continuant à agir que nous préparons l'avenir. C'est en marchant que nous construisons le chemin.

a actions

SALAIRES AUX CHARBONNAGES

- + 0,5 % au 1.09.87: une insulte aux mineurs. Alors:
 - que tous les records de productivité sont battus (+ 10 %);
 - que le prix de revient à la tonne baisse considérablement (- 200 F/tonne);
 - que les salaires sont bloqués depuis deux ans;
- la direction des Charbonnages de France, afin de remercier et de motiver les mineurs (ce sont ses dires) propose en tout et pour tout 0,5 % d'augmentation générale des salaires pour le 1^{er} septembre 87, soit 0,167 % en masse, sachant que la perte estimée d'ici fin 1987 est, tout confondu, de 5,6 % en masse.
- Cette proposition se rajoutant, entre autres, aux cinq jours chômés des Houillères de Lorraine, est une insulte à la corporation minière.

HOUILLÈRES DU BASSIN DE LORRAINE

CHOMAGE POUR MÉVENTE

Les mineurs lorrains ne veulent pas être les dinons de la farce énergétique.

Aberrant! Au dernier comité d'entreprise, la direction des Houillères du Bassin de Lorraine annonce cinq jours de chômage pour mévente, dans une entreprise qui extrait le charbon le moins cher d'Europe. Depuis un an, le personnel des Houillères du Bassin de Lorraine est à l'origine du redressement spectaculaire, tant au niveau du rendement que de la productivité (gain de 10 %), avec comme conséquence, un abaissement du prix de revient de la tonne de charbon extraite (- 200 F).

La CFDT a jugé inacceptable que l'on fasse porter au personnel des Houillères du Bassin de Lorraine, le poids d'une gestion hasardeuse des stocks et les

conséquences d'une politique énergétique nationale incohérente. La première des revendications de la CFDT a été le paiement intégral des cinq jours de mévente. Une délégation de 80 militants CFDT de tous les secteurs des Houillères du Bassin de Lorraine a exigé une entrevue à la direction.

La CFDT a déposé un cahier de revendications et exigé des réponses concrètes sur ces différents points:

- paiement intégral des jours de chômage pour mévente;
- vente de charbon aux agents actifs et retraités des Houillères du Bassin de Lorraine au prix de revient (480 F la tonne);
- maintien du déroulement de carrière en cas de mutations internes (actuellement, une centaine d'agents perdent jusqu'à

2 000 F par mois, suite à leur mutation);

- revalorisation des salaires bloqués depuis 1985, et rattrapage par le versement d'une prime uniforme de 2 500 F à tous les travailleurs de l'entreprise;

- pour les agents ayant moins de quinze ans d'ancienneté, prise en compte des années de service pour le calcul de la retraite comme dans le régime général.

Derrière ces problèmes se dresse, en toile de fond, le manque de perspectives d'écoulement du charbon national lié à un suréquipement nucléaire.

Pour la CFDT, il est clair que si les pouvoirs publics ne définissent pas une réelle politique énergétique française, où le charbon national aura sa place, les travailleurs de Charbonnages de France vont se retrouver de nouveau devant le même problème de stocks et de chômage pour mévente en 1988, et ce malgré les gains de productivité considérable et l'abaissement du prix de revient.



**La convention
générale de
protection sociale,
un outil social
pour gagner
le pari des années 90**



Un accord capital pour les travailleurs de la sidérurgie

La CGPS 87, une protection sociale digne de ce nom signée par la CFDT et FO, la CGC, la CFTC pour l'ensemble des sidérurgistes.

Après l'annonce de la poursuite de restructurations importantes au sein de la branche sidérurgie, tant au plan européen que pour USINOR-SACILOR qui prévoient pour les années à venir la suppression de près de 30 000 emplois, la CFDT a décidé de réagir avec vigueur et sans attendre !

La FGMM-CFDT n'a eu qu'un seul souci, protéger au mieux les salariés en sureffectifs en négociant un nouvel accord.

Nos objectifs étaient de deux ordres. Nous voulions :

1. la durée : 3 ans mini ;
2. un contenu avec quatre axes essentiels devant figurer dans cet accord :
 - des mesures d'âge dispenses d'activités (DA) et cessations anticipées d'activités (CAA) ;
 - des CFC (congés formation-conversion) ;
 - des garanties spécifiques pour les 45-50 ans ;
 - un champ d'application sans restrictions.

Face à ces objectifs et à notre détermination, le GESIM et les pouvoirs publics annonçaient leur volonté commune d'un retour au droit commun !!!

En conclusion, avec l'accord signé par la CFDT après dix séances de négociations officielles et beaucoup d'activités dans toutes les structures de la branche, **la FGMM a réussi des avancées très positives.**

Des négociations dures, très dures, mais qui aboutissent à une couverture sociale digne de ce nom, et ceci grâce à la FGMM-CFDT.

Elle confirme et comporte tout le travail fait précédemment lors des négociations des CGPS de 79 et 84, sans lesquelles les résultats de celle de 87 n'auraient pas pu avoir toute leur ampleur.

Voici maintenant quelques précisions sur le contenu de l'accord lui-même, afin que chaque adhérent soit à même de se faire le défenseur d'un tel outil social.

1. L'acquis des mesures d'âge. Bénéficieront des D.A. les agents nés en 1938-39-40 et 1^{er} trimestre 1941, départ à 50 ans. Au 55^e anniversaire, passage en cessation anticipée d'activité (CAA) de 55 ans à la retraite.

2. Des garanties pour les agents acceptant une mutation. Conserver ou retrouver des rémunérations identiques à l'emploi précédent dans une durée maximum de deux ans.

Des meilleures conditions d'accueil pour les agents devant quitter leur région.

3. Des formules de formation en CFC ou encore COFIS de 12 à 24 mois avec un à deux emplois à contrat à durée indéterminée en bout.

4. Pour les agents ayant 45 ans révolus et ne pouvant pas bénéficier des mesures d'âge, une série de mesures sont garanties par le maintien du salaire.

5. Champ d'application large :

- faire appliquer les mesures d'âge dans tous les établissements faisant partie du champ d'application en vue de faire jouer toute la solidarité possible par le jeu des mutations ;

- des mesures efficaces en vue de former le personnel pour assurer des reclassements solides avec des garanties de ressources identiques, sauf pour ceux qui partiront entre le 1^{er} avril 1990 et le 31 mars 1991 et qui, pour les deux dernières années de CAA, passeront de 70 à 65 % de ressources garanties ;

- des mesures de protections pour les agents âgés de plus de 45 ans dont l'emploi est supprimé ;

- soutenir les projets individuels par les capitalisations.

Au départ, le GESIM souhaitait que le nouvel accord se rapproche du droit commun : neuf mois de CFC, pas d'offre d'emploi à la sortie de la formation, pas de mesures d'âge ou sur des bases finan-

cières égales au droit commun, 65 % au lieu de 79 en DA et 70 en CAA. Qu'en est-il aujourd'hui ?

Il leur sera proposé en priorité une mutation interne, puis externe, si cela ne peut se réaliser, une proposition d'un COFIS par volontariat, si refus, proposition d'un CFC d'une durée de 12 mois (pouvant aller jusqu'à 24 mois suivant l'âge).

Le Conseil de la branche sidérurgie a donné majoritairement son accord pour signer cette convention.

Il nous faut maintenant tout faire et se préparer pour une mise en œuvre dynamique.

Dans cette négociation, la délégation CFDT a toujours eu à l'esprit l'intérêt de l'ensemble des salariés de la sidérurgie, et de ce fait, de la sidérurgie elle-même, en tant que branche industrielle qui doit gagner le pari des années 90 et au-delà.

Nous pensons, quant à nous, que dans le contexte actuel, l'outil social que sera la nouvelle CGPS, en lien avec celles de 84 et 79 permet de gagner ce pari.

C'est la portée et le sens que nous donnons à cette négociation et au syndicalisme de proposition que nous défendons.

C'est le sens que nous avons donné à notre signature le 16 juillet 1987.



la campagne
bat son plein,
tous mobilisés
pour gagner

Le repère

La formation de référé composée d'un conseiller salarié et d'un conseiller employeur peut être saisie en cas d'urgence.

Elle peut prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite. Dans le cas où l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, elle peut accorder une provision au salarié. La formation de référé peut, dans la limite de la compétence des conseils de prud'hommes, ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent pas à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend.

Chaque fois que c'est possible, la CFDT privilégie cette forme de justice rapide.

La conciliation

Une fois la demande déposée au greffe du conseil de prud'hommes, les conseillers doivent, dans un premier temps, chercher à régler le différend par voie de conciliation.

La première convocation amène le demandeur et le défendeur devant deux conseillers, un salarié, un employeur dans un délai assez bref.

Même s'il n'y a pas d'arrangement possible, la séance de conciliation a le mérite de préciser les faits qui resteront consignés dans le dossier. Elle permet aussi d'obtenir une provision sur les sommes dues.

En l'absence de conciliation, l'affaire est envoyée en jugement.

Le jugement

Le bureau de jugement est composé de deux conseillers salariés et de deux conseillers employeurs, ils écoutent les explications du salarié et les plaidoiries.

Les conseillers peuvent décider de nommer un conseiller rapporteur, entendre des témoins, consulter des livres de compte, se rendre dans l'entreprise pour rechercher des preuves, vérifier les allégations des patrons.

Les conseillers délibèrent « en secret » ; quand une majorité est dégagée, ils prononcent leur jugement.

Si aucune majorité ne se dégage, l'affaire est renvoyée en séance dite de « départage ». Un magistrat nommé par le président de la cour d'appel se joint aux conseillers et sa voix fait pencher la balance.

SE DÉFENDRE AUX PRUD'HOMMES

Nul n'est à l'abri...

Tout salarié du secteur privé peut, un jour ou l'autre, se retrouver devant les prud'hommes pour faire respecter ses droits.

Juridiction paritaire et élective, le conseil de prud'hommes composé de salariés et d'employeurs, est instituée dans le ressort de chaque tribunal de grande instance. Les prud'hommes ont compétence pour régler les litiges, d'ordre individuel opposant l'employeur à l'un ou plusieurs de ses salariés, nés à l'occasion du contrat de travail.

Aller aux prud'hommes, c'est le moyen qu'a choisi le syndicat métaux CFDT de Chateaubriand pour un salarié licencié d'une petite entreprise. C'est l'occasion pour les mineurs et métallurgistes en activité qui sont appelés à élire, le 9 décembre prochain, leurs conseillers, de mieux connaître le mode d'emploi. Voix des Mines et Métaux présente l'histoire du salarié ainsi que sa défense syndicale CFDT.

Le syndicat métaux de Chateaubriand est allé aux prud'hommes

Le salarié est embauché en mai 1976. En mai 1980, il n'est plus payé par le patron, une action de grève aboutie aux paiements des salaires. En juin, juillet, août, les salaires et les congés ne sont pas payés et le salarié est licencié fin août.

En septembre 1980, le salarié est repris par... le frère du patron.

Le licenciement économique n'ayant pas été demandé, le Procureur de la République requiert contre le patron le délit d'infraction au code du travail. Le tribunal d'instance de Nantes, au 31 mars 1982, établit la continuité du contrat de travail, déclare la nullité du licenciement du salarié et relaxe l'employeur.

Mais, les salaires et les congés ne sont toujours pas payés, malgré les demandes du salarié réitérées à son ex-patron.

Le syndicat métaux CFDT de Chateaubriand introduit alors l'affaire au conseil de prud'hommes de Nantes en mai 1981.

L'audience de conciliation a eu lieu le 21 juillet 1981, le patron est absent, personne ne le représente. Le bureau de conciliation ordonne le versement des salai-

res et des congés payés et renvoie au bureau de jugement le 30 septembre 1981.

A cette audience, le patron est toujours absent, ni représenté, le bureau de jugement ordonne la comparution personnelle de l'employeur qui aura lieu le 3 décembre 1981.

Ainsi contraint, le patron explique qu'il avait décidé de fermer son entreprise, qu'il ne pouvait régler les salaires et que son frère avait repris le salarié, et l'affaire est renvoyée au bureau de jugement du 22 avril 1982.

Suite à sa comparution personnelle devant les prud'hommes, le patron verse les salaires de juin et juillet ordonnés par le bureau de conciliation.

A l'audience du 22 avril 1982, c'est l'avocat du patron qui n'avait pas eu le temps d'examiner le dossier qui demande le report.

L'audience aura lieu le 19 mai 1982, le conseil de prud'hommes prononce son jugement sur les salaires et les congés et alloue au salarié une indemnité pour réparer le préjudice, cela représente plus de 11 000 F.

Il aura fallu deux ans pour que le salarié soit recouvert

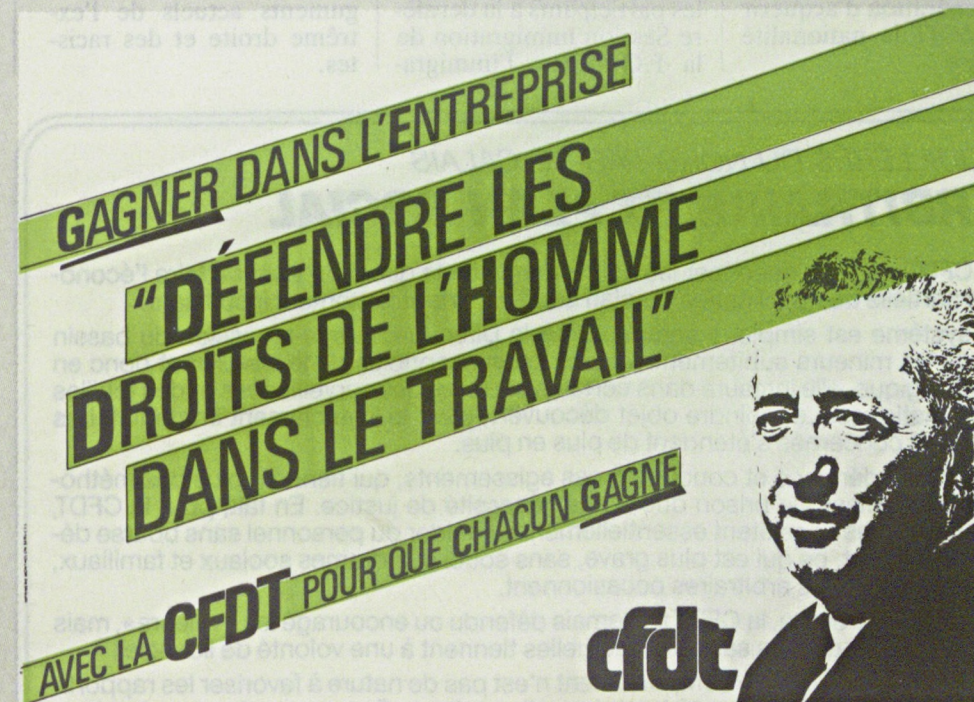
de son droit, mais pour la C.F.D.T. de Chateaubriand, seule une décision de justice pouvait forcer ce patron mauvais payeur.

Les voies de recours, l'exécution du jugement

Une fois le jugement prononcé et rédigé, le greffe du conseil adresse, ainsi qu'à l'adversaire, une copie certifiée conforme du « jugement, au nom du peuple français » par lettre recommandée avec accusé de réception, c'est la notification du jugement.

La notification fixe le départ des voies de recours ; si le jugement est en « premier ressort », il peut être formé appel dans le mois qui suit ; si le jugement est en « dernier ressort », il peut être formé pourvoi en cassation dans les deux mois qui suivent ; pour les ordonnances de référé, le recours en appel est de quinze jours.

Les jugements sont exécutoires quand ils sont prononcés en « derniers ressorts » et dans les cas où il n'est pas fait appel.



Convention nationale des militants CFDT petites entreprises

Cette convention des 30 septembre et 1^{er} octobre, à Paris, doit être le point de départ d'une plus grande place des militants et des travailleurs des petites entreprises dans la CFDT d'abord, mais plus largement dans la société et les médias... Faut-il rappeler que six millions de travailleurs et travailleuses travaillent dans des boîtes de moins de cinquante salariés et que cela ne fait que croître.

Des militants de la FGMM prendront pleinement leur place dans ce rassemblement pour débattre au sujet des PME de l'adaptation de notre fonctionnement et de nos modes d'organisation, la formation syndicale, la représentation collective, les conditions de travail, les revendications, la protection sociale, la formation professionnelle, les prud'hommes, le service à l'adhérent, l'emploi et les petites entreprises.

La participation de la FGMM à cette convention ne peut que confirmer la priorité mise à notre action depuis trois ans vers les PME : le service prévoyance aux adhérents PME, notre développement syndical dans le milieu, les conventions collectives territoriales qui intéressent tant les travailleurs(ses) des petites entreprises, et notre volonté d'arracher un droit syndical PME efficace de l'UIMM et des organisations patronales des garages.

Il s'agit à cette occasion pour la FGMM de mettre son action encore plus au cœur des PME et de l'emploi dans les PME.

La Scoop Bourgeois à l'honneur

Le président de la société BOURGEOIS S.A. vient de recevoir, en date du 6 juillet 1987, un courrier l'informant de l'attribution officielle de la plus haute distinction internationale, le grand prix « TRIOMPHE » de l'EXCELLENCE EUROPÉENNE.

Cette distinction internationale lui sera remise en hommage à son dynamisme et à sa haute déontologie faite de créativité industrielle, de rigueur, et de son respect non démenti d'une tradition de qualité...

Il s'agit de rappeler que cette entreprise a été relancée sur le plan industriel, commercial, par des responsables de la CFDT et dont le président est un des anciens responsables du syndicat de FAVERGES et de la FGM.

FÉLICITATIONS A TOUTE L'ÉQUIPE.

Matériel ferroviaire

La branche matériel ferroviaire, comme d'autres, est en crise. La FGMM confectionne un dossier destiné à faire connaître la situation de la branche aujourd'hui, ses perspectives d'évolution et de marché (en France, en Europe, dans le monde), mais aussi les analyses et propositions CFDT, notamment sur le secteur construction de matériel ferroviaire actuellement en pleine restructuration. Ce dossier sera disponible début septembre.

Aéronautique

La branche aéronautique de la FGMM vient de publier une plaquette destinée à faire connaître l'analyse et les propositions de la CFDT dans ce secteur important des activités économiques industrielles et sociales en France.

Elections D.P. à Solmer

La CFDT consolide ses positions avec 40,28 % des exprimés et 21 élus à l'occasion des élections DP de 1987.

Métallos brésiliens

C'est courant septembre, à Sao Paulo, que se tiendra l'assemblée générale des militants et responsables de la CUT brésilienne, branche métallurgie. La FGMM y est invitée et sera représentée.

U.R.S.S.

Depuis plusieurs années, les relations étaient rompues entre les syndicats soviétiques et la FGMM. Une petite délégation de la fédération se rendra quelques jours en Union Soviétique courant septembre. L'expression de notre fédération n'oubliera pas les situations encore très préoccupantes dans le monde.

CODE DE LA NATIONALITÉ

Une question de démocratie et de défense des droits de l'homme

L'action menée par les 200 organisations anti-racistes avec ses 30 000 manifestants à Paris, a porté ses fruits: le gouvernement a retiré son projet de réforme du Code de la nationalité de la dernière session parlementaire. C'est un succès supplémentaire pour la CFDT qui est la seule confédération syndicale parmi les 200 organisateurs.

Le danger subsiste néanmoins, CHIRAC vient de désigner un «groupe de sages» qui doit faire de nouvelles propositions de réforme du Code de la nationalité.

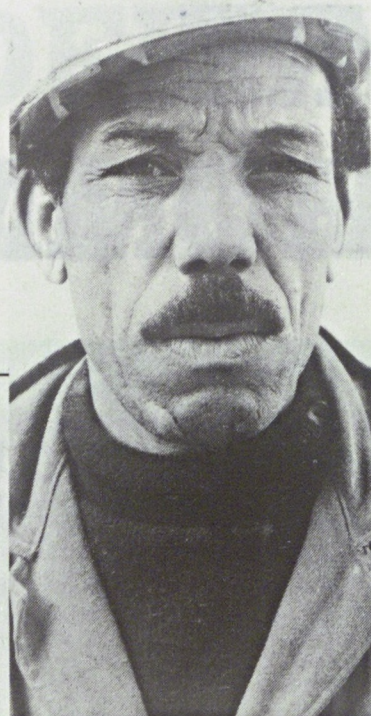
Des ministres comme PASQUA et le Front national, porte-parole de l'extrême droite, veulent empêcher les immigrés de la 2^e et de la 3^e génération d'acquiescer de DROIT la nationalité française.

Pourtant, depuis des centaines, ces «immigrés» qui sont nés en France, qui vivent, étudient et travaillent en France, acquièrent tout naturellement la nationalité de leur pays de naissance: ils sont automatiquement Français, sauf s'ils font un autre choix à leur majorité.

Toute réforme du Code de la nationalité ne peut conduire qu'à empêcher la poursuite d'une politique d'intégration qui a fait ses preuves: un Français sur cinq a parmi ses arrière-grands-parents des immigrés et pourtant chacun d'eux se sent pleinement citoyen de la nation française.

La réalité, c'est aussi la démonstration apportée par les participants à la dernière Session immigration de la F.G.M.M.: l'immigra-

tion qui était de passage dans les années 70-80, est devenue aujourd'hui une immigration de résidence. Cette évolution devrait inciter tous les acteurs sociaux, politiques et économiques à parfaire la politique d'intégration notamment par des dispositions autour de l'école, de l'habitat et de la formation professionnelle. C'est la seule voix crédible pour réduire les tensions et supprimer les fondements des arguments actuels de l'extrême droite et des racistes.



HOUILLÈRES DU NORD-PAS-DE-CALAIS ARBITRAIRE ET PLAN SOCIAL

La CFDT vient de dénoncer les agissements de la direction visant à faire l'économie partielle de l'application du plan social pourtant nettement insuffisant.

Le système est simple. Il semble, pour la Direction, que la récession du bassin rende les mineurs subitement voleurs, ou susceptibles de le devenir, et donc en toute logique, elle instaure dans certains secteurs des surveillances et des fouilles systématiques. Le moindre objet découvert, c'est le licenciement immédiat. Les secteurs concernés s'étendent de plus en plus.

La CFDT a dénoncé et condamné ces agissements, qui tiennent plus des méthodes de gardiens de prison que d'une nécessité de justice. En fait, pour la CFDT, ces méthodes consistent essentiellement à liquider du personnel sans bourse déliée, et surtout, ce qui est plus grave, sans souci des drames sociaux et familiaux, que ces sanctions arbitraires occasionnent.

Qu'on ne s'y trompe, la CFDT n'a jamais défendu ou encouragé les «voleurs», mais elle considère que les sanctions actuelles tiennent à une volonté de licencier.

La CFDT estime que ce comportement n'est pas de nature à favoriser les rapports sociaux dans l'entreprise, ni à créer un climat de confiance entre les agents, dans une période où tout le monde a le devoir d'assurer l'avenir de chaque travailleur de la mine et de leur famille.

Devant la multiplication de ces faits, la CFDT a décidé de faire un livre noir dénonçant haut et fort le comportement d'une Direction rétrograde, autoritaire et inhumaine.



Images du quotidien à Santiago



Assemblée générale de la FEM à Séville

L'assemblée générale des métallurgistes européens s'est déroulée les 18 et 19 juin 1987. Elle se réunit tous les quatre ans et a rassemblé à Séville environ 200 participants.

La délégation de la FGMM était composée de sept participants et conduite par le secrétaire général.

Les délégués ont voté à l'unanimité le programme d'action remis à jour.

On peut dire, en résumé, que toute l'action de la FEM s'articule autour d'un axe central qu'est l'emploi face à un chômage européen de 19 millions de travailleurs.

L'assemblée générale a ensuite voté les résolutions au nombre de neuf : politique européenne – politique des négociations collectives – égalité des chances dans la vie professionnelle – les droits des travailleurs migrants, le racisme et la xénophobie – formation professionnelle – politique technologique des syndicats – politique de l'environnement et l'emploi – politique énergétique – paix et désarmement.

Nous avons déposé des amendements. Certains ont été intégrés, d'autres pas.

Notre amendement sur le travail de nuit des femmes n'a pas été réellement bien compris, pensons-nous. Nous sommes totalement isolés sur ce sujet.

Les deux autres débats importants ont eu lieu sur la politique énergétique et paix et désarmement.

Sur la politique énergétique, la FGMM s'est abstenue. La résolution est trop négative et globalement anti-nucléaire, mais elle ne propose pas d'alternative

crédible pour contrebalancer cet abandon éventuel.

En ce qui concerne la paix et le désarmement, les débats ont tourné autour du nucléaire civil ou militaire voire désarmement total pour certains.

Là encore, nous nous sommes abstenus sur cette résolution insuffisamment située dans un contexte global et pas assez explicative. C'est la fédération CFDT des établissements et arsenaux de l'Etat qui est intervenue sur ce thème.

Il est à souhaiter que d'ici l'échéance du grand marché européen de 1992, l'Europe sociale ait fait quelques pas même si en période de crise mondiale, la coopération est plus facile à dire qu'à faire.

Comité central de la FIOM à Oslo

S'est réuni, les 3 et 4 juin 1987, le comité central annuel de la FIOM (Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie).

L'accident de Tchernobyl a provoqué une très vive secousse dans les esprits et ce dans de très nombreux pays.

Le thème central de cette réunion était donc cette année le « nucléaire ».

Bien entendu, un tel sujet déchaîne un peu les passions et les situations de chacun ont été fort bien prises en compte dans le rapport FIOM introductif au débat.

La FGMM a pris part au débat et présenté succinctement la situation en France et les positions fédérales en la matière.

Pour nous pas de raccourcis trop rapides du type non au nucléaire, mais plutôt et depuis de longue date, non au TOUT nucléaire. En France, les aspects de sûreté technique sont de bon ni-

veau, mais quand même, quelques défaillances encore récentes rappellent à la prudence.

Quant au coût des centrales, il est gigantesque et ampute les budgets. D'autant que la surcapacité est atteinte dans notre pays et que

100 000 suppressions d'emplois sont prévues dans cette branche d'ici 1990.

Un syndicalisme responsable se doit de se préoccuper des énergies de remplacement en même temps que de la création d'emplois de substitution.

LA FGMM AU CHILI

Une délégation de la FGMM est allée au Chili, du 29 avril au 11 mai 1987. Ce séjour marque la continuité et le renforcement des liens qu'entretient la FGMM avec le syndicalisme chilien, mais aussi par son intermédiaire, plus largement avec les forces politiques d'opposition à la dictature. Il a été l'occasion, notamment par notre présence et notre participation aux manifestations du 1^{er} mai, comme au travers de toutes nos rencontres, d'apporter notre soutien actif à tous les travailleurs chiliens et plus largement à tout un peuple en lutte pour le retour à la démocratie.

Nous avons aussi rencontré les organisations syndicales de plusieurs activités, branches ou secteurs, des mines à l'agriculture en passant par les banques, la santé, l'éducation, les transports collectifs, etc., mais aussi au contact et en partageant la vie des populations des quartiers pauvres des grandes cités du Chili, nous avons constaté de visu le résultat de quatorze années de dictature qui ont détruit le tissu social, économique et culturel du Chili.

Des données accablantes :

- le chômage touche 30 à 35 % de la population active, dont 80 % dans les quartiers populaires. Cela signifie aussi pas de ressource, pas d'indemnité pour ceux qui sont concernés ;
- les travailleurs chiliens sont très mal payés. Les salaires ont diminué de 50 % en 3 ans ;
- l'inflation atteint 25 % ;
- la désertion scolaire touche les jeunes du fait que les études sont payantes ;
- 8,3 % de la population sont des malades chroniques. La santé se négocie sur le marché en fonction des règles de l'offre et de la demande ;
- augmentation de l'alcoolisme, de la consommation de drogue, notamment chez les jeunes et de la prostitution infantile ;
- la justice militaire prend le pas sur la justice civile, la répression est présente partout ;
- la dette extérieure s'accroît régulièrement (22 milliards de dollars en 86 contre 19 en 1984).

Face à cette situation, le désespoir n'est pas pour aujourd'hui au Chili. Le peuple chilien a trouvé les moyens d'affronter les problèmes par la solidarité, une solidarité de tous les instants, une solidarité que nous nous devons d'aider sans faille pour aboutir le plus tôt possible au retour à la démocratie dans ce pays.

BERTHIER - ST-ETIENNE

La CFDT reste très largement majoritaire en réalisant, aux élections CE, 50 % dans le 1^{er} collège et près de 69 % dans le 2^e collège.

Malgré une diminution de plus de 46 % du personnel, consécutive à deux plans de licenciement depuis 85, dont 13 délégués CFDT, celle-ci enregistre une nette progression principalement au 2^e collège.

Les travailleurs, selon la section, ont exprimé par leur vote un désaveu très net de la politique anti-sociale de la direction de l'entreprise.

UNIMÉTAL - HAYANGE

Décidément, ça bouge dans la sidérurgie et le débat actuel sur le renouvellement ou non de la CGPS occasionne quelques tremblements de terre électoraux.

Après Gandrange et d'autres établissements, la CFDT progresse de 8 % à Unimétal-Hayange toujours au détriment essentiel de la CGT.

AMDBA DASSAULT ARGONAY

La CFDT vient de dépasser les 50 % des voix aux élections des délégués du personnel, tous collèges confondus titulaires et suppléants.

Dans le premier collège de 57,24 % à 59,86 %, plus 2,62 %. Dans le deuxième collège de 44,07 % à 45,24 %, plus 1,17 %. Cette progression confirme la place de la CFDT dans le groupe et dans toute la branche aéronautique.

TIROCLASS A VALRÉAS

Depuis plus de vingt ans, la CGT, malgré la présence de toutes les organisations syndicales représentatives et/ou autonomes, était ultra-majoritaire dans l'entreprise. Une section CFDT dynamique vient de bousculer et de modifier ce constat en décrochant deux sièges sur quatre au CE, ainsi que trois membres titulaires et trois suppléants aux élections DP; bref, un nouveau départ pour cette section CFDT.

ÉLECTIONS DÉLÉGUÉS MINEURS ARDOISIÈRES

Aux élections des délégués mineurs dans les mines d'ardoises à Misengrain, la CFDT fait le plein des voix: 100 % des exprimés. 83 inscrits, 78 votants, 15 blancs ou nuls, exprimés 63, CFDT 63. La CFDT obtient donc le siège de délégué mineur titulaire, ainsi que le suppléant.

BRANCHE RMATP

A partir du 1^{er} juillet 1987, les deux grilles de minima dans cette branche qui regroupe quatre organisations patronales ont été augmentées.

La FGMM-CFDT a décidé de signer avec l'objectif de réunifier ces deux grilles en une seule.

Pour le commerce, la location, la réparation de tracteurs, machines et matériel agricole, ainsi que du matériel de motoculture de plaisance et d'espaces verts (codes APE 2202, 5909 et 8001), voir colonne MA ci-dessous, pour les matériels de bâtiment, travaux publics, manutention (code APE 5910, 5912 et 8002), voir colonne TP ci-dessous.

Coef.	MA	TP
150	4730	4730
160	4786	4915
170	4821	5060
180	4878	5210
195	5094	5430
215	5321	5720
225	5456	5865
245	5786	6155
260	6045	6375
275	6336	6595
295	6697	6885
315	7057	7180
340	7541	7545
365	8031	7910
410	8906	8775
450	9684	9540
500	10656	10500
600	12609	12425
700	14556	14340
800	16504	16260

SOUSCRIPTION 1987

Le 30 juin 1987, c'était la fête au sein de l'équipe CFDT de VALLOUREC-MONTBARD, et en présence de Gilbert Fournier, responsable de l'Union Mines Métaux Bourgogne, pour la remise des clés de la « Supercinq ». M. Michel Dorwling-Carter l'heureux gagnant, dresseur à Vallourec, entouré de ses collègues de travail, n'y croyait pas.

Il a fallu qu'il démarre la voiture pour réaliser ce qui lui arrivait. Comme lui, dans l'autres régions de France, la souscription CFDT a fait des heureux :

- dans le Gard, par une télé couleur;
- en Franche-Comté, par un magnétoscope;
- en Savoie, par un mini-ordinateur;
- en Anjou-Vendée, par une chaîne hi-fi.

