

S

sommaire

- Négociations salariales dans les CCT I
- Thomson Brest RVI
- Chantiers de l'Atlantique II-III
- Les jeunes et l'insertion professionnelle IV-V

- Le 12 septembre 91 : Rassemblement pour l'emploi VI
- International VII
- Infos-pratiques : Salaires garages et Somilor VIII
- Nouvelles garanties VIII

Juillet-Août 1991


**MINEURS ET
MÉTALLURGISTES**

Edito

«DEMAIN, LES RETRAITÉS»

La solidarité nationale à l'épreuve des faits

Les systèmes de retraites par répartition mis en place en 1945 ont réussi pour l'essentiel malgré les inégalités qu'il faudra gommer. Il faut maintenant conforter l'ensemble pour en assurer la pérennité et garantir les acquis collectifs.

Le livre blanc sur les retraites que vient de publier le Gouvernement est intéressant à plus d'un titre : ensemble des régimes concernés, répartition confortée, retraites en cours pas remises en cause, le droit à la retraite à 60 ans maintenu, mais pêche sur plusieurs points :

– il charge abusivement l'avenir du Régime Général (celui de la métallurgie), complique à l'envi pour les autres régimes toute solution que nous pourrions avoir la faiblesse de suggérer ;

– pour l'emploi, la chose semble entendue, peu d'évolution prévue.

Le fil est un peu épais pour que le costume que l'on essaie de tailler sur mesure pour le Régime Général soit portable.

Il ne saurait prendre sur lui toutes les contraintes au nom de la solidarité nationale.

SALAIRES MINIMA DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES TERRITORIALES PREMIER BILAN

Il est intéressant, quelques mois après la signature de l'accord du 17 janvier 1991 sur les rémunérations minimales hiérarchiques et les garanties de rémunération effective, de tenter de mesurer quels ont pu être les impacts de cet accord.

D'ores et déjà, 29 conventions collectives territoriales sur les quatre-vingts que compte la métallurgie disposent d'un accord portant sur des garanties de rémunération effective au titre de l'année 1991. La CFDT s'est portée signataire de 19 de ces accords.

Par ailleurs, on peut signaler que des négociations ont été engagées dans 17 autres conventions collectives. Globalement, l'on peut dresser un bilan positif des négociations qui ont débouché sur un accord ou de celles qui se poursuivent et devraient se conclure rapidement, comme dans l'Hérault, l'Orne, les Vosges, la Sarthe et la Mayenne, certains négociateurs n'ont pas eu la tâche facile. C'est le cas notamment en Haute-Savoie où les propositions patronales n'ont reçu l'aval d'aucune organisation syndicale, le différend porte sur la faiblesse de la valeur du point et l'annualisation des salaires minima garantis. Dans la Loire, Yssingelais, les négociations sont sus-

pendues, aucun accord n'a pu être trouvé compte tenu de la faiblesse des propositions faites par la Chambre Patronale. Cependant, dans plus de la moitié des conventions collectives (46), les négociateurs auront tenté de définir pour les salariés de la métallurgie de nouvelles garanties améliorées.

L'accord national du 17 janvier a sans doute été de nature à créer une nouvelle dynamique de négociation au niveau territorial mais certains négociateurs ne l'avaient pas attendu pour conclure. Cela a été le cas dans l'Ain, le Finistère, la Haute-Garonne, l'Isère, le Puy-de-Dôme, Thiers et les Pyrénées-Atlantiques, dans ces trois dernières conventions, les signataires ont choisi d'en rester aux RMH.

26 accords sur les 29 conclus portent sur des garanties de rémunérations effectives annuelles. Rappelons qu'en 1990, sur les 40 accords recensés, 29 portaient déjà sur des TEG annuels. Apparemment, nous assistons donc à la poursuite du mouvement déjà amorcé dans les conventions collectives depuis l'an dernier, voire depuis 3 ou 4 ans. Ce phénomène a sans doute été largement facilité par l'accord national qui entend privilégier les garanties annuelles. Ceci

se confirme dans les conventions collectives où des discussions se poursuivent car toutes les propositions faites portent sur des TEG annuels.

Concernant la définition des minima garantis, il est à remarquer que la plupart des accords se conforment à la définition des RMH de 1983, comme le préconisait l'accord du 17 janvier dernier. Certains accords améliorent même la définition des RMH comme dans la Drôme ou la Saône-et-Loire. Dans le Vaucluse, les négociateurs, en s'appuyant sur l'accord national, ont permis que s'applique à nouveau la définition des RMH alors qu'ils s'en étaient écartés les années précédentes.

Au-delà des questions de définition, qui sont certes importantes, l'accord national avait pour objectif d'inciter les territoires à revaloriser la valeur du point servant de calcul à la prime d'ancienneté et de sortir les premiers coefficients de la grille de la noyade par le SMIC. A cet égard, les premiers résultats enregistrés à travers les accords conclus sont probants.

Pour les rémunérations minimales hiérarchiques, on note des pourcentages de revalorisation allant jusqu'à quelque 10 %, sachant, bien sûr, que les revalorisa-

tions les plus fortes ont été réalisées en général dans les conventions collectives où la valeur du point était bloquée depuis plusieurs années. Globalement donc, la situation s'améliore, même si l'on avait pu espérer plus, la moyenne remonte puisque maintenant la majorité des conventions collectives – alors même que certaines négociations se poursuivent bénéficie d'une valeur de point supérieur à 26 F.

Autre effet positif de l'accord national, l'ensemble des accords communiqués à ce jour sont les coefficients 140 du SMIC, l'écart avec le SMIC se situant à + 1,12 % pour les plus bas et à + 3,74 % pour les plus hauts, la majorité bénéficiant d'un écart supérieur ou égal à 2,66 %. Cependant, d'une convention collective à l'autre, et selon les coefficients, les différences entre les montants des garanties sont fortes et vont croissant avec le niveau de classification. Pour illustration, pour le 140, l'écart entre la plus basse garantie fixée et la plus haute est de 2200 F par an, pour le 215 de 12700 F, pour le 270 de 18000 F et pour le 395 de 24000 F. Dans certaines conventions, il est clair que les négociateurs ont fait porter leurs efforts sur les coefficients les plus bas.

Suite page 2

Edito

« DEMAIN, LES RETRAITÉS »

► Si nous voulons maintenir une cohésion sociale, il ne peut y avoir de secteur protégé dans ce domaine. Il ne peut exister de secteur qui subira seul de plein fouet toutes les contraintes : insécurité de l'emploi, retraite au-delà de 60 ans, cotisation majorée, évolution retenue des retraites.

Au-delà des discours, jugeons aux actes de chacun.

Nous n'avons pas attendu la publication de ce document pour maîtriser nos régimes de retraite :

- ceux de l'ARRCO et de l'AGIRC pour garder l'équilibre des budgets,
- celui de la CRISA, révision des règles du jeu à la baisse des avantages annexes pour retrouver une saine gestion,
- le droit à la retraite à taux plein à 60 ans a été supporté par les salariés seuls (par 3 % de cotisation),
- dans un autre domaine quand la sidérurgie a retrouvé la « santé », la CGPS apportée par la collectivité nationale pour sa situation exceptionnellement grave n'a pu être prolongée.

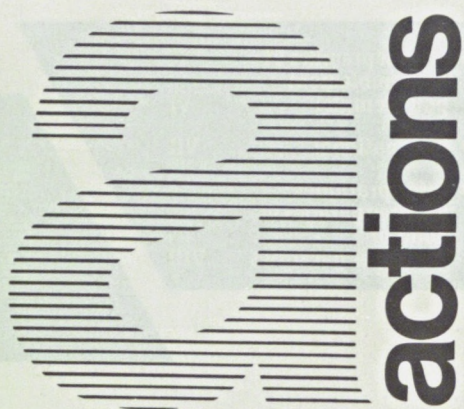
Dans tous ces cas, pas question de « statuts en béton », « d'avantages acquis grâce aux luttes », et pourtant !

Pas de leçon à donner mais pas non plus à en recevoir. Les salariés du secteur privé ont été les derniers à bénéficier de la retraite à 60 ans.

Le Régime Général de la Sécurité Sociale participe depuis longtemps et plus souvent qu'à son tour, à la solidarité nationale.

Sans regret pour le passé, nous exigeons une action tangible de solidarité portée par TOUS dans l'avenir.

**SOLIDARITÉ,
ÉQUITÉ :
VIGILANCE !**



actions

THOMSON BREST : une grève contre l'exclusion

Début avril, la Direction Thomson annonce 264 suppressions d'emplois échelonnées sur 3 ans dont 198 dès la première année. Cette décision a provoqué à Brest de multiples réactions, des débrayages, des piquets de grève et de nombreuses manifestations se sont succédées pour refuser ce plan.

Dès le début, la CFDT ultra-majoritaire (500 adhérents et 80 % des voix aux dernières élections) refuse tous licenciements « secs » et demande l'étalement sur 3 ans. En fait, une autre méthode plus juste qui permet ainsi d'améliorer le traitement social. Quoi de terrible dans cette revendication, dans un centre qui n'a pas sur cette période de problèmes de charge ni de problèmes financiers.

Cette méthode permet de rechercher le maximum de reclassements internes avant de recourir à des solutions externes à l'entreprise. Devant le blocage de la Direction Thomson, la CFDT, avec tout le personnel, décide d'occuper jour

et nuit le centre de Brest le 16 avril 1991.

Pendant trois semaines, la Direction s'est figée sur un seul point, à savoir pas de remise en cause de la butée de juin 1992 : cette date butoir de juin 1992 n'avait pour la CFDT qu'une explication, qu'une justification : la volonté de la Direction d'exclure 50 à 60 personnes considérées inadaptables.

Technopathes disent certains spécialistes qui avancent le chiffre de 7 millions de travailleurs français ainsi mal à l'aise devant les techniques nouvelles. Faute de formation ou pour des raisons culturelles.

Les multiples réunions interventions auprès de la Direction locale et nationale de Thomson par la Fédération, la Confédération, ont permis de constater que la Direction Thomson est revenue en permanence sur ses engagements et voulait faire traîner le conflit jusqu'à épuisement. La preuve : initialement d'accord pour repousser la date



de juin 1992, elle est revenue sur celle de 1991, et parlant aussi à un moment donné de 90 suppressions d'emplois, au lieu de 100 (hors FNE).

Incompréhension, dialogue de sourds qui entraînaient de fait l'enlèvement du conflit.

Le 16 mai, la CFDT sentait bien qu'il fallait arrêter. « En levant l'occupation, on part négocier avec toutes nos forces », expliquent-ils aux grévistes. A 82 %, ils ont dit « oui » à l'arrêt de l'occupation, mais à 95 %, ils ont refusé les dernières propositions de la Direction.

La déception des grévistes est évidente. La CFDT de Brest a l'impression d'avoir perdu face à un groupe qui a une forme de gestion sociale que l'on croyait disparue et d'avoir perdu devant un Gouvernement de gauche qui n'a pas fait le travail que l'on attendait de lui. Toutefois, la CFDT estime comme positive la levée de la butée de juin 1992, et de 129 (hors FNE) suppressions d'emplois prévues, elle est arrivée à 100, voire 90 ?

Mais reste le problème des 50 en 1991 avec un étalement jugé insuffisant.

La seconde manche commence, les négociations vont se poursuivre, elles seront sans aucun doute très ardues...

Une dure bataille s'engage entre deux parties fermement décidées.

LE CEA SUR TOUS LES FRONTS

Dans le cadre des priorités définies par l'Union Fédérale des Syndicats du Nucléaire, le syndicat de Paris-Centre a réuni 10 militants le 27 mars 1991 pour développer la CFDT au siège du CEA.

A l'issue de cette journée décision a été prise de :

- contacter tous les anciens adhérents CFDT encore présents dans l'établissement,

NON A L'ACCORD MITSUBISHI - VOLVO

Dès l'annonce de l'accord en cours de conclusion entre Volvo et Mitsubishi, la CFDT a dit non à cet accord !

En effet, si la CFDT Renault s'est positionnée pour l'accord Renault / Volvo, c'était en premier lieu pour que les deux entreprises additionnent leurs forces et gommant leurs faiblesses afin de pouvoir affronter la concurrence japonaise en construisant ensemble une identité européenne automobile.

L'accord entre Mitsubishi et Volvo, non seulement va à l'encontre de cet objectif mais de plus introduit un loup supplémentaire dans la bergerie, après ceux qui sont déjà sur le sol anglais. La CFDT constate que ce qui se passe aux Etats-Unis (les Japonais font 30 % du marché) n'a pas encore servi de leçon aux Européens.

La CFDT demande à M. Lévy, PDG de Renault, d'utiliser son droit de veto comme l'accord Renault / Volvo lui en donne la possibilité.

- obtenir 10 % d'adhérents en plus par rapport au nombre de voix obtenues aux élections,

- chaque membre du bureau se doit d'ici un an de « faire » un nouvel adhérent,

- éditer une brochure pour valoriser les acquis obtenus grâce à l'action de la CFDT en matière de classification, de contre-projet à la direction sur la sous-traitance des équipes de sécurité, les conditions de travail, le contrat d'objectif signé entre l'Etat et le CEA,

- « dédramatiser » l'adhésion syndicale notamment parmi le personnel administratif.

Cette journée s'est clôturée autour d'un repas antillais fort chaleureux où la convivialité très présente n'est pas à dissocier de notre pratique syndicale.

RVI : LICENCIE ENCORE

La direction Renault Véhicules Industriels entend supprimer 829 emplois dans les 13 établissements de la société : Annonay, Blainville, Bourg, Boutheon, Commercial Saint-Priest, DER Saint-Priest, Feuillat, La Part-Dieu, Limoges, Ponts-Saint-Priest, SEAP, Suresnes, Vénissieux.

Ces licenciements sont annoncés après deux années de bénéfices : 88 : 777 millions ; 89 : 1,015 milliard. Les prévisions pour 1990 restent bonnes, et ce, malgré l'intervention du groupe pour le redressement de la filiale américaine Mack Truck, après acquisition à 100 % par RVI.

Pourtant RVI dispose d'atouts :

- la gamme AE élue camion de l'année,
- le FR1 GTX élu également autocar de l'année.

RVI dispose donc d'atouts pour conquérir de nouvelles parts de marchés, mais trop souvent, la direction RVI se retranche derrière l'agressivité de ses concurrents pour expliquer ses trop faibles résultats.

Face à cela, la CFDT revendique plus de temps de formation pour tous et revendique la gestion prévisionnelle de ces emplois avec un traitement social adapté permettant, après formation, une réelle adaptation dans la société, ou une pré-retraite négociée évitant ainsi des drames sociaux.

Quand on perd son emploi à cet âge, il est difficile de retrouver du travail.

Enfin, la CFDT revendique un calendrier de réduction du temps de travail pour atteindre rapidement les 35 heures. C'est le sens de l'histoire, évolution technologique, gains de productivité, mouvement de concentration des entreprises, conduiront de plus en plus à des suppressions d'emplois. La réduction du temps de travail est une façon de mieux préserver les emplois.

Le plan « social » des 829

Une convention FNE concernant uniquement les personnes en suppression de poste soit :

- 295 personnes (départ à 56 ans et deux mois),
- 126 départs âgés de 58 ans dans le cadre de la convention d'entreprise,
- il resterait 408 personnes qui subiraient des licenciements secs et qui seraient concernées par les mesures habituelles congé conversion, prime de départ...

CHANTIERS DE L'ATLANTIQUE

Chaque employé fixe ses horaires de travail

En septembre 1990, une négociation sur l'organisation du temps de travail a été engagée avec les organisations syndicales. Il a été convenu d'examiner dans un premier temps l'organisation du temps de travail quotidien dans le but de parvenir à un accord sur :

- la mise en place d'un type d'horaire individualisé propre aux services techniques et administratifs,
- la mise en place d'un autre type d'horaire individualisé propre aux services de production.

Cet accord signé par la CFDT, CGT, FO et CGC concerne le premier volet. L'horaire individualisé est une facilité offerte au personnel. Ainsi, il fixe lui-même ses heures d'entrée et de sortie, tout en respectant une présence obligatoire entre 9 h 15 - 11 h 40 ; 13 h 38 - 16 h. La période de référence est la semaine : 38 h 50 et la journée : 7 h 42. La durée journalière ne peut excéder 10 heures, la durée maximale est de 44 heures en moyenne pour 12 semaines et de 46 heures pour une semaine. Le crédit ou le débit hebdomadaire ne peut en aucun cas excéder 4 heures.

Selon la CFDT des Chantiers, c'est une avancée faite pour une gestion de son temps de travail personnel et elle considère que cet accord n'est qu'une première étape dans l'aménagement du temps de travail.

« Pour que chaque salarié (production ou bureaux) puisse demain gérer son temps de travail, afin d'aller vers un mieux-vivre dans et hors de l'entreprise, il nous faut poursuivre dans cette voie ».



JEUNES : LE PARCOURS VERS L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Chaque année entre 650 000 et 700 000 jeunes quittent le système éducatif ou l'apprentissage et se présentent sur le marché du travail. En mars de l'année suivante 400 000 occupent un emploi (y compris TUC ou SIVP...).

Depuis de nombreuses années le marché du travail a été transformé par la création massive et multiforme d'emplois précaires : contrats de travail à durée déterminée, intérim, stages. Les jeunes entrants sur le marché du travail sont les premiers concernés par ces formes particulières d'emplois. Parmi ceux qui ont un travail (apprentis exclus) un sur cinq a un emploi précaire.

UNE DIFFICILE INSERTION

Depuis dix ans toute une batterie de dispositifs existe pour faciliter l'insertion des jeunes par l'économie. Dans ce domaine les formations en alternance paraissent dans les plus performantes. Ces formations prennent la forme de contrat de qualification, d'adaptation ou encore de SIVP. Le contrat d'adaptation s'adresse à des jeunes déjà formés, à qui il manque une adaptation à un poste particulier. Il faut quand même s'interroger sur les raisons du recours à cette main-d'œuvre peu chère pour les entreprises lorsque l'on constate la forte chute du nombre de ces contrats d'adaptation, après l'arrêt des mesures d'exonération des charges sociales prises par le Gouvernement. Cette interrogation peut s'appliquer aussi aux SIVP puisque le dispositif initial ne prévoyait pas de formation spécifique ou qualifiante.

Parmi les voies d'insertion figure également le contrat emploi-solidarité, dernier des dispositifs en faveur de l'insertion des jeunes et des chômeurs de longue du-

rée. Le crédit formation individualisé quant à lui, doit permettre aux jeunes sans formation initiale, de s'engager dans un parcours de formation personnalisée.

Pourtant, combien sont-ils parmi ces jeunes ayant bénéficié de telles mesures à s'insérer définitivement dans l'emploi ? « Un jeune sur trois qui a commencé sa vie active par un TUC après la sortie de l'école en juin 1986 n'a connu qu'une succession de « mesures jeunes » ou de chômage au cours des trois années suivantes », « 26 % des filles et 17 % des garçons qui ont commencé par un SIVP sont dans la même situation », explique une étude du CEREQ en remarquant : « la croissance du chômage a été stoppée puis inversée au milieu des années 80 grâce à l'introduction massive des « mesures jeunes ». Le tableau paraît effectivement sombre quand on sait que sur « 300 000 jeunes sortis en 1986 de l'enseignement secondaire, les deux tiers n'ont connu que la précarité pendant les trois premières années de leur vie active ». 65 % des jeunes ayant bénéficié d'un contrat d'adaptation ont accédé à l'emploi au cours de l'année suivante et 62 % pour ceux qui ont suivi un contrat de qualification (en 1988). Ces jeunes sont sortis de l'école avec des niveaux IV et V bis, donc faibles.

Certes, le problème des jeunes paraît moins aigu que dans les années 80, époque noire, où les 2/5^e des 16/25 ans étaient demandeurs d'emploi. « L'école a pris en compte son rôle d'intégration. Il n'y a jamais eu aussi peu de jeunes qui sortent sans qualification » (- 100 000 en dix ans). Mais l'amélioration globale, sous l'effet de la reprise économique, a fonctionné

comme un révélateur : ceux qui ne bénéficient pas d'un emploi se sentent encore plus exclus. « Le malaise des jeunes, est bien là ».

L'APPRENTISSAGE : UNE NOUVELLE VOIE ?

Alors ceux qui ne trouvent pas d'employeur, quel chemin empruntent-ils pour s'insérer ? Le nombre d'apprentis oscille aujourd'hui entre 210 000 et 230 000 jeunes. (L'Allemagne en comptait en 90, 1,8 million).

Bien qu'elle ait ouvert l'apprentissage à de nouveaux niveaux de formation (bac prof. et BTS...) la loi du 23 juillet 1987 n'a pas réussi à faire redémarrer la formule. La formation en alternance y est sans doute pour quelque chose car beaucoup d'entreprises considèrent qu'embaucher un jeune en contrat de qualification est souvent plus rapide qu'un apprenti, et qu'il est plus simple de verser la taxe d'apprentissage que de s'engager à former des jeunes. De plus, la législation sur l'apprentissage est très mal respectée, l'apprenti est souvent considéré comme une main-d'œuvre à bon marché.

Aujourd'hui il semble que nous sommes à un tournant. Le débat public autour de l'apprentissage instauré ces dernières semaines est là pour le démontrer.

Les organisations syndicales et notamment la CFDT auront un rôle particulier à jouer dans ce domaine. La spécificité de l'apprentissage c'est que l'apprenti est sous contrat de travail même s'il s'agit d'un contrat particulier. Et est-ce que les entreprises françaises qui ont tant de mal à se lancer dans la gestion prévisionnelle des emplois acceptent de jouer le jeu et de prendre beaucoup d'apprentis ?

Roulant avec Edith Cresson qui souhaite voir se développer l'apprentissage dans l'industrie, le Patronat de la Métallurgie a lancé une campagne publicitaire au message suivant : « Bravo l'industrie ». Objectif : renverser une image négative et attirer les jeunes, l'industrie ayant un mal fou à trouver du personnel qualifié. Une campagne bien sûr ne suffira pas. Soucieuse de lutter contre les pénuries de main-d'œuvre qualifiée qui frappe les métiers de la métallurgie, l'UIMM veut attirer des jeunes vers ces métiers dont l'image est toujours dévalorisée. A qui la faute ? La responsabilité patronale est évidente. Que propose-t-on aux jeunes aujourd'hui ? Dans beaucoup d'entreprises aujourd'hui le passage par l'emploi précaire pour ces jeunes devient systématique. Faisons le point sur l'apprentissage et l'insertion professionnelle des jeunes qui restera sans doute difficile durant cette décennie même si la reprise des embauches par les entreprises se poursuit.

Ce pari n'est certainement pas gagné d'avance...

EN COURS DE NEGOCIATION

Lors de la séance de négociation sur la formation professionnelle du 28 mai 1991, la délégation patronale a remis aux organisations syndicales ses propositions pour la totalité des chapitres de la négociation.

Le contenu de ces propositions fait apparaître une attitude patronale contradictoire caractérisée par des progressions et des régressions.

« Sur le chapitre Formation initiale le texte est correct et définit des pistes de partenariat avec l'enseignement professionnel. Seules la CGT et FO sont dorénavant opposées à ces orientations au motif qu'elles constitueraient une cogestion par les partenaires sociaux de l'Education Nationale. Ce qui est un non-sens par rapport au contenu du texte qui n'aborde en rien le contenu de l'enseignement et la gestion des établissements scolaires.

« Pour le chapitre Alternance, là aussi c'est correct. Le nouveau SIVP, qui s'appellera COPI (Contrat d'Orientation Professionnelle et d'Insertion), est dé-

fini comme un mode d'insertion par l'emploi pour un type de public particulier : absence de qualification, jeunes de moins de 22 ans. Les dérivés du SIVP devraient être évités et les formes d'alternance demeurent, malgré l'opposition de la CGT. Par contre, les autres chapitres sont loin de leurs conclusions :

Pour le CIF (Congé Individuel de formation), le CNPF propose de réduire encore le niveau des remboursements, selon la durée de la formation. La CFDT s'est opposée à cette démarche en proposant une démarche inverse : augmenter la part patronale (0,15 %) au CIF et étudier la création d'une contribution de tous les salariés. Enfin, sur les formations qualifiantes, décidées dans le cadre du plan de formation, le CNPF demande que les salariés y participent sur leur temps de loisirs à une hauteur maximale de 30 %. La CFDT a refusé une telle proposition qui est développée sans contrepartie.

Pour la CFDT, une négociation d'aménagement du temps de travail et une reconnaissance des qualifications sont les voies d'entrée à cette question.

DES MESURES POUR L'INSERTION

Le contrat de qualification (101 700 pour 1990/1991, 92 400 pour 1989/1990).

Le jeune est salarié dans l'entreprise pour une durée de six mois à deux ans, passe le quart de son temps en formation soit dans l'entreprise soit à l'extérieur. Selon l'âge, la rémunération est comprise entre 17 et 80 % du SMIC.

Le contrat d'adaptation

(113 000 pour 1990/1991, 118 000 pour 1989/1990).

Le jeune est salarié de l'entreprise (contrat à durée déterminée ou indéterminée). S'il est à durée déterminée, le contrat doit être conclu pour au moins 6 mois et le jeune est rémunéré à 80 % du salaire minimum conventionnel. Si le jeune occupe un emploi permanent dans l'entreprise, il doit être à durée indéterminée et sa rémunération sera de 80 % à 100 % du salaire minimum conven-

tionnel. La formation doit être au moins de 200 heures.

Le stage d'insertion à la vie professionnelle (SIVP)

(51 983 pour 1990/1991, 90 660 pour 1989/1990). Le jeune perçoit une rémunération de son employeur (17 à 27 % du SMIC) complétant celle versée par l'Etat.

Il devrait être remplacé par le COPI (Contrat d'Orientation Professionnelle et d'Insertion). Mesure avancée lors des négociations actuelles sur la formation professionnelle engagées avec le CNPF.

Le contrat emploi-solidarité

(220 000 réservés aux jeunes pour 1990/1991). Il se substitue aux TUC, PIL et AIG dans le cadre du RMI. Il s'adresse au jeune sans emploi et de faible niveau scolaire. Le jeune est salarié d'une collectivité territoriale, d'un établissement public ou d'une association.

Un guide pratique pour les intérimaires

Beaucoup de jeunes aujourd'hui sont en situation d'intérimaires.

Ils ne bénéficient pas des mêmes avantages que ceux qu'ils côtoient dans l'entreprise. Il existe pourtant des droits et la CFDT de Loire-Atlantique a décidé de les repertorier dans un guide.

Très pratique, le guide fait le tour de toutes les informations juridiques et conventionnelles en prenant en compte les modifications législatives intervenues au cours de l'année 1990 : utilisation du travail temporaire, durée de la mission, rémunération protection sociale et avantages conventionnels, droits au chômage, à la formation professionnelle, règles de sécurité...





• Une nouvelle section CFDT chez Barriol et Dallière

Cette entreprise compte 278 salariés. Elle fabrique des pièces forgées et usinées à 90 % pour la sous-traitance : automobile, poids lourds, engins de travaux publics... Elle est située à Andrézieux (2 ateliers). Elle appartient au groupe SIFCOR qui compte 850 salariés au total avec des entreprises à Montluçon et Dijon.

Longtemps en situation de monopole, la CGT, par ses pratiques autoritaires et maximalistes, a provoqué la scission d'une partie de ses membres. Organisés en autonomie pendant deux ans, ils se promettaient de rejoindre l'organisation de leur choix dès que possible. Cette organisation, c'est la CFDT depuis le mois dernier. La CFDT tient les principaux ateliers et d'ores et déjà la section compte 40 adhérents et les élus obtiennent la majorité des voix aux élections des DP.

• Chez Hostin-Lame

Dans cette entreprise de 39 salariés située à Aurec dans la Loire, la CFDT présentait pour la première fois des délégués du personnel aux élections du 15 mars 1991 dans le 1^{er} collège (la Direction imposant un 2^e collège pour quelques agents de maîtrise). Nous avons obtenu le seul siège à pourvoir en titulaire et suppléant avec 21 voix sur 30 inscrits.

Rappelons que la CFDT avait été présente dans cette entreprise dans les années 70. Elle est le leader mondial pour la fabrication d'armes d'escrime et sabres d'apparat avec un très fort pourcentage à l'export. A ce titre, elle avait reçu il y a quelque temps la visite de Edith Cresson, alors Ministre du Commerce Extérieur.

• Pour des nouveaux adhérents chez Sercel

Durant 4 semaines, cette section syndicale de Loire-Atlantique a distribué sous forme de plaquettes 4 fiches sur le thème de la syndicalisation et de la nécessité de la CFDT.

Ces 4 fiches retracent l'histoire du mouvement ouvrier, de la CFDT, de la section dans l'entreprise.

Ces fiches développent, en outre, le syndicalisme dans l'entreprise, les acquis obtenus grâce à l'action de la CFDT chez Sercel, le travail des militants dans le domaine économique à travers le CE, les conditions de travail, la formation, etc.

Enfin, la dernière fiche est axée sur le développement de la syndicalisation, la nécessité d'avoir des adhérents en précisant le taux de cotisation, la réunion mensuelle des adhérents (3^e lundi de chaque mois) l'information spécifique remise à chaque adhérent, enfin le plan de travail avec les priorités dans les mois qui viennent sur les groupes d'expressions et les évolutions technologiques. Sur la mise en œuvre de ce travail, la section écrit : « Tout au long de ce travail, la section s'est appuyée sur les salariés, sur les adhérents qui ont participé à l'élaboration des propositions ».

• Chez Bosch, homme et femme à égalité

Chez Bosch à Caen, où 900 emplois doivent être créés dans les trois ans, la direction souhaite négocier un accord sur le travail de nuit des femmes.

La CFDT veut tout d'abord apprécier le caractère indispensable du travail de nuit (homme et femme) grâce à une expertise demandée au CISE. Ensuite, la CFDT négociera les conditions de travail, en particulier l'aménagement du temps de travail nécessaire, aussi bien pour les hommes que pour les femmes.

RASSEMBLEMENT EMPLOI du 12 sept. 1991

1 000 METALLOS A PARIS

Le bureau national de la CFDT a décidé d'organiser un rassemblement de 5 000 militants sur l'emploi, le 12 septembre à Paris au Zénith.

L'objectif pour la FGMM est de faire participer 1 000 militants des mines, de la métallurgie et du nucléaire, qui agissent pour l'emploi dans les entreprises et au niveau territorial.

Ce rassemblement doit être une étape forte dans notre action pour l'emploi afin de :

- valoriser les initiatives CFDT sur le terrain,
- dynamiser l'action concrète des militants,
- prendre des engagements d'ouverture de nouveaux chantiers,

– populariser les propositions CFDT autour d'une Charte pour l'Emploi.

Le 12 septembre 91, la CFDT affichera sa détermination à agir et son ambition revendicative sur les priorités communes

L'objectif est à la fois d'accroître la mobilisation pour l'emploi et d'apparaître clairement comme un acteur sur ce terrain.

Le rassemblement se déroulera de 10 heures à 17 heures au Zénith, dans le parc de la Villette.

Le matin : introduction par un montage diapos mon-

trant l'évolution de l'emploi, les réalités aujourd'hui, les déterminants ; présentation et mise en valeur d'initiatives réalisées par les équipes CFDT entrecoupées de clips audiovisuels.

L'après-midi : table ronde sur la Charte pour l'Emploi ; film « Les coups de cœur » ; intervention de Jean Kaspar.

L'ensemble des militants de la FGMM sont d'ores et déjà invités à envisager leur participation à ce rassemblement et à prendre contact avec leur syndicat et leur Union Mines Métallurgie.

L'objectif de 1 000 métallos à Paris doit être tenu afin de réussir cette grande initiative CFDT pour l'emploi.

LA BRANCHE AÉRONAUTIQUE EN SESSION

La branche aéronautique de la Fédération a réuni les 29, 30, 31 mai à Chantilly quelque 25 militants venant de l'Aérospatiale, de la SNECMA, de Dassault, de l'Onera, de la SEP...

L'aéronautique évolue aujourd'hui dans son contexte national, européen et mondial marqué par des évolutions industrielles, économiques, technologiques et sociales fortes.

Les contributions des différents intervenants (un juriste, un représentant du GIFAS (Chambre Patronale de l'aéronautique, le CISE) ont permis d'enrichir et d'affiner notre analyse syndicale.

Ont été abordés notamment les problèmes juridiques qui peuvent être liés aux restructurations (rachats, fusions, alliances, joint-ventures...), les grandes caractéristiques de la situation du secteur aéro-

nautique en France, en Europe et au niveau mondial ainsi que les perspectives qui peuvent se dessiner. Enfin, une réflexion s'est organisée autour des modes de gestion qui se développent aujourd'hui, que ce soit à travers la sous-traitance, l'essaimage, les délocalisations.

Au total, une session utile et fort intéressante qui aura donné lieu à des débats riches et animés, que ne manqueront pas de poursuivre les militants de la branche.

LA CFDT ALSACE PREND PIED CHEZ SONY

Le Syndicat Métallurgie CFDT du Haut-Rhin vient de créer une section syndicale dans l'usine Sony à Bergheim (1 500 salariés). Le fait vaut d'être noté car les syndicats étaient jusqu'ici absents de toutes les entreprises japonaises implantées en Alsace.

Une précédente initiative d'implantation chez Sony

menée par la CGT n'avait pas abouti. Maintenant, deux déléguées syndicales désignées par la CFDT Métallurgie du Haut-Rhin sont en place chez Sony, appuyées par une petite équipe de syndiqués. « Notre initiative a été bien reçue par le personnel. L'objectif est de nouer des relations de partenariat, de dialogue et de proposition avec la Direction de l'Entreprise, précise la CFDT. Nous voulons construire quelque chose de durable. Des résultats que nous obtiendrons chez Sony pourrait dépendre une implantation syndicale dans d'autres usines japonaises d'Alsace ».

La direction de Sony, qui jusqu'ici se bornait à constater l'absence de syndicat dans l'usine comme un signe révélateur en soi, relève à présent qu'elle ne s'est jamais opposée à la création d'une section syndicale et qu'elle ne peut que se féliciter de toutes les relations de partenariat qui peuvent s'instaurer dans un but d'amélioration du climat social.



COMITÉ CENTRAL DE LA FIOM À LISBONNE

Pour la première fois au cours de ses 98 années de vie, la FIOM a tenu son Comité Central à Lisbonne, les 23 et 24 mai 1991.

À l'ordre du jour, une discussion sur une politique syndicale neuve pour faire front aux entreprises multinationales. La FIOM a demandé aux dirigeants des syndicats de la métallurgie à Lisbonne de voir comment développer au mieux l'idée du conseil mondial syndical de l'entreprise et d'examiner les propositions de la Communauté Européenne visant à créer des comités d'entreprise européens pour

les travailleurs employés dans différents pays par la même entreprise.

Le Comité Central de Lisbonne a été marqué par l'adhésion à la FIOM d'importants syndicats de la métallurgie d'Europe de l'Est et notamment de la Hongrie et de la Tchécoslovaquie, concluant ainsi le retour à la démocratie des mouvements syndicaux des ex-états au régime communiste.

L'invité de marque a été Mario Soares, Président du Portugal et éminente figure de l'internationale socialiste.

NOUVELLES BRÈVES...

LE GOLFE

La Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie s'est félicitée de la fin des hostilités dans le Golfe et a demandé la mise en œuvre d'un programme de paix fondé sur les principes suivants :

- 1) l'instauration de droits démocratiques dans tous les Etats du Golfe, en particulier de droits du travail pour tous les travailleurs, y compris les travailleurs immigrés, en Arabie Saoudite, au Koweït, dans les Emirats, ainsi qu'en Irak ;
- 2) une limite stricte imposée aux exportations d'armes à tous les pays de la région et des contrôles sur

l'exportation de technologies connexes ;

3) des tentatives sérieuses de résoudre la question palestinienne, en répondant aux besoins de ce peuple et en rencontrant leurs représentants.

BELGIQUE

Conférence Mondiale Sidérurgie.

Les sidérurgistes venus de 34 pays différents se sont rencontrés à Bruxelles afin de répondre aux problèmes d'emplois et de restructuration dans l'industrie sidérurgique mondiale.

Depuis 15 ans, l'industrie sidérurgique a perdu 1 million d'emplois, représentant 50 % de réduction des effectifs. Par contre, il y a une augmentation de la production d'acier et donc des emplois en Asie. On compte actuellement 870 000 sidérurgistes.

La conférence mondiale FIOM sur la sidérurgie a appelé à la poursuite du travail de la Communauté Européenne avec la proposition d'établir un marché libre en Europe, accompagné d'un plan de sauvegarde social.

GRANDE-BRETAGNE

Semaine de 37 heures.

Les syndicats britanniques de la métallurgie ont actuellement signé 1410 accords d'entreprises pour la semaine de 37 heures dans l'industrie mécanique. 650 000 travailleurs bénéficient aujourd'hui de ces accords concernant la réduction du temps de travail. Les syndicats espèrent étendre cet accord dans tout le secteur de la métallurgie.

POLOGNE

La FIOM a félicité Marian Krzaklewski de son élection comme nouveau Président de Solidarité. Ancien universitaire de 41 ans, il dirigeait le Syndicat Solidarité en Silésie. Il fut également responsable des relations internationales entre Solidarité et les secteurs interprofessionnels tels que la FIOM.

En avril dernier, les travailleurs de la construction navale, de l'industrie électrique, de l'automobile et de la sidérurgie ont tenu leur congrès, afin de constituer la Fédération de l'industrie métallurgique au sein de Solidarnosc.

150 délégués représentant les 219 000 travailleurs de l'industrie métallurgique, ont participé au congrès qui s'est tenu à Kozubnik, près de Krakow.

Tadeusz Piotrowski, un sidérurgiste de Krakow, a été

élu président. Néanmoins, le contrôle politique et financier de la fédération, pour l'instant, restera sous l'égide du bureau central de Solidarnosc à Gdansk.

TCHÉCOSLOVAQUIE

Alois Englis a été élu comme nouveau président de la Fédération de la Métallurgie Tchèque.

Un des principaux débats du congrès fut celui de la composition du syndicat compte tenu des différentes populations tchèques et slovaques.

En dernier lieu, il fut adopté la création de trois secteurs au sein de la métallurgie : les métallurgistes tchèques, slovaques et de Moravie.

CONFÉRENCE MONDIALE SIEMENS

S'est tenue à Munich une conférence mondiale Siemens organisée par la FIOM.

Siemens représente 373 000 travailleurs de par le Monde dont 163 500 sont employés en dehors de l'Allemagne, ce qui équivaut à 44 % de l'ensemble des travailleurs. Siemens connaît actuellement un remaniement important au niveau des emplois.

En 1970, 63 % des travailleurs étaient des travailleurs manuels, et 37 % représentaient les ingénieurs, techniciens et personnel scientifique. En 1990, les chiffres sont inversés, 57 % des travailleurs de Siemens sont des non-manuels et 43 % pour les cols bleus.

Les travaux de la conférence ont surtout porté sur la représentation syndicale au sein des travailleurs non manuels.

ELECTIONS DP EN BOURGOGNE

Plusieurs résultats nous sont parvenus depuis le début de l'année. Globalement, la CFDT maintient ses positions.

Sur un total de 3 900 exprimés, nous recueillons 1 543 voix, soit 39,5 %, un potentiel d'adhérents non négligeable!!! Ce total concerne les entreprises suivantes: Seb à Selongey, CEA Valduc, Tréfilunion à Colombes-sur-Seine, Lich à Autun, Neyrip Framatome au Creusot, Therdodyn au Creusot et Aluisse à Saint-Florentin.

MERLIN GERIN

Au comité d'entreprise de Merlin Gerin SA:

A Grenoble:	
CFDT	44,33 (+5,38)
CGT	29,60 (-4,41)
CGC/CFTC	13,16 (-1,24)
FO	12,91 (+0,27)

A Grenoble, avec 31,33 % au 1^{er} collège (+2,80 %), 53,94 % au 2^e collège (+7,59 %) et 44,20 % au 3^e collège (+4,25 %), la CFDT Merlin confirme les élections DP du mois dernier et sa bonne présence dans tous les collèges. Dans les autres établissements, les résultats portent sur moins de salariés mais la tendance est la même. 2 634 salariés (en moyenne de liste) ont voté CFDT. Une bonne réserve d'adhérents potentielle!

SCIACKY INDUSTRIES (94)

Cette section en plein développement ne cesse de voir son audience augmenter. Après le succès aux élections CE, les élections DP du 10 avril ont confirmé la solidité de cette équipe active dans une PME. Avec 79 % des voix, la section arrache 6 sièges de titulaires sur 7.

En 1989, la CGT faisait encore 45 % des voix. En 1991, cette organisation ne présente plus aucun candidat (ni au premier, ni au deuxième collège). Quant à la CGC, son effondrement (de 32 à 21 % au 2^e collège) confirme également le fait essentiel: l'irrésistible ascension de la CFDT, résultat d'une pratique syndicale quotidienne auprès des travailleurs, appuyée par une solide animation du CE. Chapeau!!!

SOLLAC FOS

Les élections des délégués du personnel viennent de se dérouler à Sollac - Fos.

La CFDT obtient:	44,09 % (-1,71)
CGT	28,63 % (+1,53)
CGC	17,65 % (+1,75)
FO	6,80 % (-1,80)
CFTC	2,81 % (+0,21)

La CFDT qui reste la première organisation syndicale de Sollac Fos a fait campagne autour de quatre thèmes: les salaires, l'emploi, la formation, l'évolution de carrière, l'amélioration de la convention collective.

LORFONTE

Chez Lorfonte (tous sites confondus), la CFDT confirme sa place de première organisation syndicale et gagne trois sièges titulaires.

Avec 42,90 % des voix, la CFDT progresse d'environ 1 % et obtient 25 sièges titulaires (22 en 1990).

Par site, la CFDT progresse et conforte sa première place. Un exemple à Uckange (57,04 % soit plus de 5,28 %).

BOSCH

Chez Bosch Rodez, la CFDT confirme sa place d'organisation syndicale majoritaire en obtenant aux élections de CE et de DP 59,13 %. Majoritaire à Rodez, et majoritaire à Vénissieux, la CFDT gardera ainsi la majorité au Comité Central d'Entreprise.

GARAGES:

- Un nouvel accord de salaires minis au 1^{er} juillet 1991
- Environ 170 000 salariés concernés par cette revalorisation

La FGMM-CFDT vient de signer un accord salaires applicable le 1^{er} juillet 1991 pour tous les salariés du secteur du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle, du motocycle et des activités connexes ainsi que du contrôle technique automobile.

	1.7.1990	1.7.1991	
140	5300 F	5600 F	+ 5,6 %
145	5320 F	5610 F	+ 5,4 %
155	5340 F	5620 F	+ 5,2 %
170	5460 F	5720 F	+ 4,7 %
180	5570 F	5835 F	+ 4,7 %
190	5680 F	5950 F	+ 4,7 %
215	5800 F	6075 F	+ 4,7 %
225	5920 F	6200 F	+ 4,7 %
240	6200 F	6500 F	+ 4,83 %

La valeur du point encadrement passe de 86 F à 90 F (+ 4,7 %). La prime formation-qualification est augmentée de 4,7 % : 11,50 F.

Ce sont donc près de 170 000 salariés de la branche « Garages » payés au mini de la convention qui auront une revalorisation assez importante de leurs salaires au 1^{er} juillet 1991.

SOMILOR

LES NOUVEAUTÉS A COMPTER DU 1^{er} JUILLET 1991

Au mois de novembre 1990, nous avons consulté l'ensemble des adhérents CFDT-SOMILOR afin qu'ils donnent leur avis sur la prise en charge par la Mutuelle SOMILOR du forfait hospitalier moyennant une augmentation de la cotisation de 20 F par mois (et de 10 F pour les personnes seules).

Sur 337 réponses reçues, 260 sont favorables à cette prise en charge, soit 77 % contre 77 défavorables (23 %).

Cotisations au 1^{er} juillet 91

Actif petit risque A	220 F
Actif petit risque B	260 F
Retraité petit risque A	271 F
Retraité petit risque B	305 F
Actif personne seule	115 F

De plus, des garanties supplémentaires non négligeables seront prises en charge par SOMILOR.

1) Transport en ambulance lors d'une hospitalisation: remboursement à 100 % du ticket modérateur pour les options A et B.

2) Lentilles de contact accordées ou refusées par la sécurité sociale:

Option A = forfait de 100 F par paire.

Option B = forfait de 150 F par paire.

Ces couvertures complémentaires témoignent de notre souci constant d'améliorer le service rendu à nos adhérents.

Elles devraient permettre à la mutuelle de se développer par l'adhésion de nouveaux salariés.

UN LIVRE A LIRE

Jean Risse

Leur silence est parole

Lorsque c'est un homme qui « met en mémoire » ce qu'il a vécu, ce n'est pas un ordinaire qui restitue l'histoire.

Cette mémoire, c'est ici celle d'un homme, en effet, celle d'un prêtre ouvrier. C'est aussi celle de tout un peuple, le peuple ouvrier, à travers les travailleurs de la sidérurgie, une sidérurgie qui a vécu ses heures les plus sombres au cours de la dernière décennie. Ceci est donc un témoignage personnel et engagé qui parle au nom de tous ceux à qui l'on ne donne pas la parole, de ceux qui crient mais que l'on n'entend pas. Un cri en direction d'une société dont le souci de rentabilité ignore les hommes. En direction aussi d'une Eglise qui paraît trop souvent sourde à ces appels « du dehors ». Seraient-ils sourds là-dedans?

Jean Risse est lorrain de Moselle. C'est après un travail à la mine et un passage dans la Marine Nationale qu'il est ordonné prêtre. Devenu prêtre-ouvrier dans la métallurgie, militant à la CFDT, délégué du personnel, élu au Comité Hygiène - Sécurité - Conditions de travail, au comité d'établissement et au comité central d'entreprise de Sollac, il est mis en dispense d'activité le 31 octobre 1986.

JEAN RISSE

leur
silence
est
parole

ARLENE
VIE