

- 42^e congrès CFDT II et III
- 3^e congrès FGMM-CFDT IV et V

- Accord UPA Départs volontaires ? VI
- Notre action internationale VII
- Infos pratiques VIII

Mars 1992



MINEURS ET
MÉTALLURGISTES

Edito

Un Congrès Confédéral de la CFDT est toujours un événement. Un événement pour ceux et celles qui y participent bien sûr, parce qu'il s'agit généralement d'un moment fort et souvent une étape où l'on recharge les accus.

Un événement au-delà de l'organisation parce que les retombées médiatiques dépassent largement le cadre des militants et des adhérents.

Celui qui se tiendra à Paris du 7 au 10 avril prochain a pour ambition de poursuivre la démarche d'adaptation de notre syndicalisme et de commencer à traduire cette démarche en matière de structures.

Poursuivre notre démarche d'adaptation est une nécessité. Pour que cette adaptation ne soit pas synonyme de course après l'événement, après l'évolution, après les mutations, il convient de définir quel en est le concept et le fil conducteur.

L'évolution dans les pays de l'Est a fait tomber les ultimes illusions du dernier carré d'irréductibles vivant sur notre

42^e CONGRÈS CFDT A PARIS

Le 42^e Congrès de la CFDT se déroulera à Paris du 7 au 10 avril 1992 et constituera une étape importante pour toute notre organisation.

Tous les syndicats de la CFDT s'exprimeront sur l'activité passée, des orientations seront tracées ainsi qu'une politique d'action et des priorités revendicatives.

L'évolution de nos structures et la charte financière sont aussi à l'ordre du jour. Un débat où les militants de la FGMM doivent être partie prenante car là, nous touchons aux outils de notre action syndicale qui déterminent et influencent nos orientations.

C'est aussi un congrès d'élections de responsables. Notre Fédération, en la personne de Gérard Dantin Secrétaire général de la FGMM, a été sollicitée pour être à la Commission Exécutive Confédérale. Il sera donc candidat dans ce collège du Bureau National. Robert Bonnard, secrétaire général adjoint, sera candidat dans le collège des Fédérations.

Une orientation

Depuis le congrès de Strasbourg, le monde connaît de profonds bouleversements et particulièrement dans l'Europe de l'Est. Des changements porteurs d'espoir pour la démocratie et les libertés, mais aussi sources d'inquiétudes et

de problèmes nouveaux. Cette évolution nous contraint à réfléchir d'une manière nouvelle aux problèmes mondiaux, qu'il s'agisse des problèmes de développement et de répartition des richesses, des questions de défense et de sécurité ou de l'avenir de l'Europe.

La mondialisation des problèmes et l'interdépendance des pays n'a fait que s'accroître et a pesé sur l'activité économique française.

Dans ce contexte, le salariat français se caractérise par une diversité qui fait coexister un noyau dur, celui des salariés bénéficiant d'une stabilité d'emploi et une périphérie grandissante, celle de la précarité d'emploi et du

chômage. Le développement du travail féminin, les montées des aspirations pour une meilleure qualité de vie et la perte de motivation dans le travail, les difficultés de recrutement des personnels compétents, sont des évolutions et des mutations qui ne sont pas sans conséquences pour le syndicalisme.

Point de repère au sein de ces transformations, le syndicalisme doit continuer à affirmer sa capacité de critique sociale, de propositions, de mobilisation et d'action.

Pour la CFDT, l'affaiblissement du sens collectif constitue le principal défi à relever. Le syndicalisme doit revenir à ses sources et trou-



Photo: Ch. AVRIL

Edito

planète, à notre époque, sur la praticabilité d'un système alternatif.

La place est donc nette pour définir, à l'aube du troisième millénaire le rôle du syndicalisme et plus particulièrement celui de la CFDT. Schématiquement, il s'agit d'obtenir pour chacune et chacun des garanties solidaires constitutives de cohésion sociale face aux méfaits du libéralisme. C'est bien, bon gré mal gré, ce qu'a tenté de faire le syndicalisme dans les différents pays depuis plus de cent ans, même partagé entre une démarche réformiste ou révolutionnaire.

Ces cent ans ont surtout démontré les exigences de l'obtention de garanties solidaires : nécessité d'être organisé pour définir, hiérarchiser et prioriser les objectifs revendicatifs. Nécessité d'un lieu d'expression collective de la confrontation des logiques salariales et patronales jusque dans sa phase négociatoire.

Même si le projet de société achevée n'a jamais constitué notre objectif, il convient de substituer au vide actuel un identifiant et un structurant autour de la recherche de ces garanties solidaires qui peuvent être justement matérialisées par les différents éléments du contrat collectif.

Un apport dans ce sens des syndicats de la Fédération sur cette conception de l'adaptation, conformément aux décisions de nos dernières assises, ne nuirait certainement pas au caractère événementiel de ce Congrès.

P A R I S

7 / 10 Avril 1992



42° CONGRES

ver les moyens de reconstruire des solidarités.

Le rôle du syndicalisme n'est pas d'additionner les revendications, ni de les globaliser, la CFDT doit apporter à la fois des réponses à chaque catégorie et des réponses collectives solidaires en lien avec des objectifs de transformation.

Diversité et solidarité doivent se concilier. Dans le syndicalisme, deux courants s'affrontent. D'une part, celui du refus des évolutions, du repli sur une attitude de pure contestation. D'autre part, celui qui ambitionne des transformations sociales et veut négocier les changements. La CFDT s'inscrit dans ce dernier. Ceci se traduit dans notre stratégie d'action avec des priorités, des objectifs, des revendications qui se concrétisent dans la plateforme contractuelle proposée au débat du congrès.

La conception de négociation n'exclut pas le conflit, elle exige la création d'un rapport de force où notre nombre d'adhérents est l'élément primordial. La construction d'un syndicalisme d'adhérents, partie intégrante de notre projet syndical, est un défi majeur car il déterminera la nature même de notre syndicalisme et son rôle. Cette ambition implique un effort de réflexion et d'expérimentation pour de nouvelles formes d'adhésion. Le chèque syndical a ouvert la voie. Doit-elle se poursuivre ? Ce sera en débat au Congrès.

Un autre moment fort de débat sera sans aucun doute les convergences. L'action

entreprise, doit-elle se poursuivre et s'amplifier ? Est-ce la seule voie pour donner du poids et un dynamisme plus grand au syndicalisme ? L'efficacité et l'utilité du syndicalisme, seront-ils renforcés ?

Construire un syndicalisme alternatif à celui de la CGT, n'est-ce pas trop vite faire l'impasse sur une évolution possible de la CGT ?

Une politique d'action

Un contexte d'action marqué par trois tendances lourdes :

– les changements dans le travail et l'emploi s'accroissent,

– les aspirations des salariés évoluent,

– et une représentation collective de moins en moins syndicale.

Pour peser sur ces mutations et évolutions, la CFDT entend agir pour refuser l'exclusion et la marginalisation. Insérer, qualifier, professionnaliser, reconverter, sont les mots-clés pour moderniser sans exclure.

En publiant la charte pour l'emploi, la CFDT a voulu



Photo: Ch. AVRIL

que l'emploi devienne la priorité.

Adapter, consolider l'emploi, est un premier objectif. La gestion prévisionnelle préventive et négociée des emplois et des qualifications en constitue la pierre angulaire.

Créer l'emploi par la réduction du temps de travail vers les 35 heures qui doit être impulsée au niveau de la branche ou de l'entreprise.

Insérer et réinsérer dans l'emploi pour des populations connaissant des difficultés spécifiques (jeunes, salariés non qualifiés, chômeurs de longue durée, etc.) qui appellent une intervention syndicale systématique et régulière.

Le travail change, la CFDT doit agir. Pourrions-nous jeter des bases pour une alternative à l'organisation taylorienne ? C'est tout l'enjeu des mutations en cours. La formation professionnelle est l'axe principal et doit rentrer dans le domaine de la revendication et de la négociation collective. Des retombées doivent être réelles sur les classifications, les déroulements de carrière et les rémunérations. Une politique de branche dans ce domaine est clairement avancée.

Sur les salaires, il est urgent de promouvoir de nouvelles politiques salariales, intégrant dans la négociation tous les éléments de la rémunération. Garantir le maintien du pouvoir d'achat pour tous, conjugué avec des véritables politiques d'évolutions professionnelles et de requalification des

emplois, est l'objectif principal.

La protection sociale sera aussi un autre moment fort de débat. La CFDT devra réaffirmer son opposition à la remise en cause de l'ouverture du droit à la retraite à 60 ans et réaffirmer la nécessité impérieuse de défendre le système par répartition, ainsi qu'une nécessaire cohérence entre tous les régimes. Les contraintes économiques et sociales doivent être portées par la collectivité nationale dans son ensemble et non par une partie qui est le Régime Général, donc faire échec à la démarche du Gouvernement qui ne veut prendre en compte que les difficultés de ce régime en laissant en l'état les autres régimes.

Une politique d'action et des priorités revendicatives qui supposent une traduction plus audacieuse de nos objectifs et une capacité de proposition plus offensive et plus lisible. Ce sera aussi un des enjeux de ce congrès.

Une évolution de nos structures

En cette fin d'année 1991 et le début 1992, 2 Congrès CFDT se seront tenus, où pour partie des débats, le sujet des structures aura été à l'ordre du jour. Le Congrès Fédéral à Lille en novembre dernier, le Congrès Confé-

déral de Paris en avril prochain.

Chacun de ces congrès de syndicats permet aux adhérents CFDT de s'exprimer sur le devenir, l'organisation structurelle de leur Fédération et Confédération.

En ce qui concerne notre Congrès Fédéral de Lille, un rapport structures et organisation a permis de faire le point sur nos structures fédérales et d'adopter en conclusion de nouveaux statuts qui ont été adoptés par nos syndicats à 86,63 %.

La principale décision prise est la suppression d'une structure fédérale. Cela entre bien dans l'orientation du dernier Congrès Confédéral de Strasbourg : *alléger le nombre de nos structures*. Nous avons réalisé cette modification statutaire en toute autonomie fédérale.

Le Congrès Confédéral de Paris en avril prochain a donc dans les sujets à l'ordre du jour entre autre les structures CFDT. La FGMM a pleinement participé aux travaux préparatoires dans les Commissions et au Bureau National.

Les aspects en débats et propositions d'orientation soumis à ce Congrès ne nous conviennent pas totalement, notamment au regard des risques concernant le Syndicat et par conséquence et à terme la Fédération, ceux aux regards de nos valeurs

CFDT, de solidarité et de notre politique revendicative qui tend à s'ouvrir au-delà de l'entreprise par le contrat collectif. Nous ne pensons pas, et le Congrès Fédéral de Lille vient de le confirmer, que la possibilité de syndicats d'entreprise, de groupes, pas plus que de syndicats interprofessionnels, soit la bonne orientation.

De plus, de telles possibilités ne peuvent être engagées même à titre expérimental sans la participation et l'accord de la Fédération, ceci est une exigence forte de notre part dans la phase actuelle de débat du Congrès. Si nous n'obtenons pas cela au Congrès, c'est le repli sur l'entreprise ou le groupe qui prévaudra voire l'utilisation politique éventuelle dans le cas de syndicat interprofessionnel. Et tout l'effort de construction de notre Fédération serait remise en cause.

Comme la soirée du 70^e anniversaire de notre Fédération l'a montré, ainsi que le livre retraçant notre histoire « *Soufflons nous-même notre forge* », notre histoire et la réalité structurelle ne sont pas issues que des années 1970, tels que l'indique la résolution confédérale. Mais bien avant...

A vous de vous exprimer et à ton syndicat au Congrès de Paris en avril prochain.

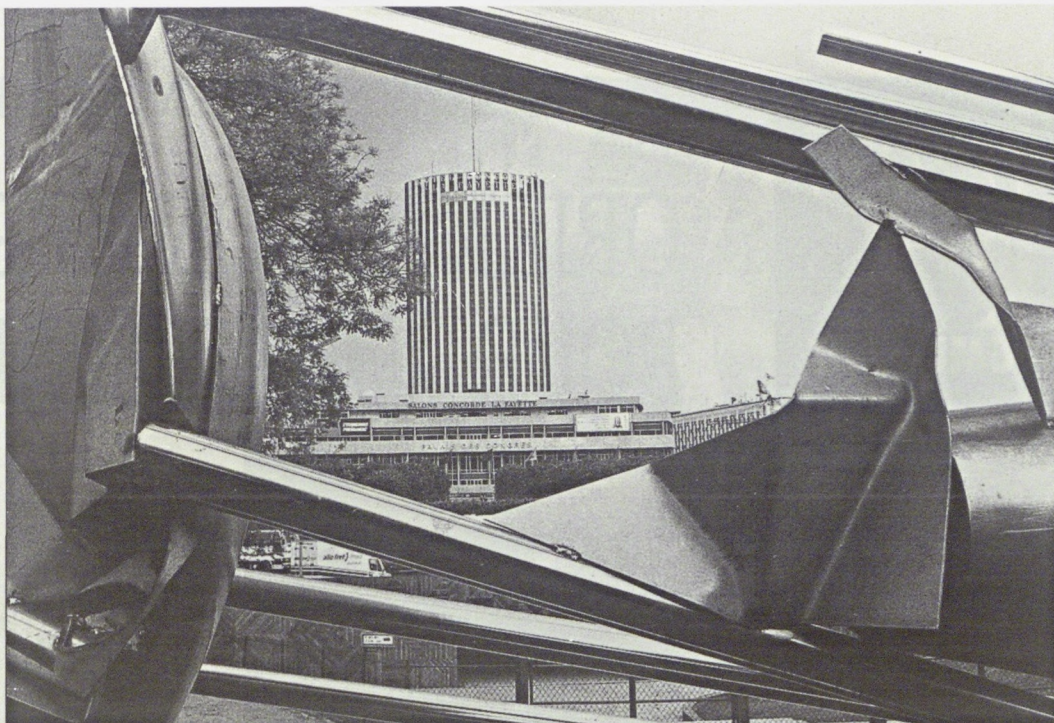


Photo: Ch. AVRIL

ORIENTATION ET POLITIQUE D'ACTION POUR CONSTRUIRE, AUJOURD'HUI ET DEMAIN



Photo: Ch. AVRIL

LE CONTRAT COLLECTIF AU CŒUR DE NOS ORIENTATIONS

La résolution orientation adoptée au Congrès de Lille s'inscrit dans le cadre des objectifs généraux de la résolution générale de Bierville ainsi que dans le cadre de la stratégie et des objectifs revendicatifs contenus dans la plateforme adoptée en 1989.

Cette résolution a pour objet d'apporter des éléments de réponse aux défis qui se font jour, nouveaux défis qui apparaissent, y compris au cœur de notre action pour l'emploi.

Il s'agit notamment des exclus potentiels de l'entreprise dans son processus de modernisation, de la tentation de limiter l'action du syndicat au périmètre de l'entreprise, là aussi au nom de l'efficacité. La période est plutôt porteuse de ce type de phénomènes. Le climat ambiant et la contestation du bien-fondé du syndicat fédéré et confédéré ont des conséquences lourdes, le cumul de ses conséquences pose dans la pratique un problème de lisibilité de l'action de la CFTD et au bout un problème identitaire. Est posé aussi le problème de la dimension de notre champ d'intervention qui risque de se voir réduit à la seule dimension de l'entreprise.

Pour répondre à ces problèmes, il nous faut des lieux d'expression reven-

dicative collective. Ces lieux existent, ce sont les conventions collectives, nationales pour certaines, territoriales pour les autres. Mais ils ont progressivement perdu de l'intérêt du fait de l'évolution de la législation, des attitudes patronales et de notre volonté d'agir au plus près des réalités.

Notre ambition est donc de redynamiser, de réactiver ces lieux paritaires existants, en redonnant d'abord un sens au contrat collectif. Ceci suppose que nous éclaircissions la conception que nous en avons - contenu, champ géographique, durée... - et que nous nous interro-gions pour savoir ce qui

pourrait bien faire que les patrons viennent sur ce terrain - notre rapport de force mais aussi les sujets à négocier et qui gagneraient à être mutualisés comme la formation, la prévoyance...

L'action de la CFTD sera d'autant plus largement identifiée que des résultats sur ces thèmes et d'autres seront matérialisés par un contrat dépassant le cadre de l'entreprise. Face à la segmentation de la société, à l'augmentation des inégalités, à l'exclusion, cette identification est déterminante, y compris en terme de développement.

La mise en œuvre de cette résolution nécessite la mise en place de moyens spécifiques qui s'inscrivent dans le plan de travail de la fédération, notam-

ment le renforcement du Réseau des négociateurs de Conventions Collectives, une adaptation de la formation syndicale, une modification éventuelle de notre presse fédérale...

Le 3^e congrès de notre Fédération à Lille fera date et aura constitué un moment fort dans la vie de notre organisation. Les débats ont été suivis par 400 délégués et près de soixante délégués d'organisations internationales. Les interventions et les débats furent l'occasion de critiques, d'échanges et de propositions. Avec 67,39 % le quitus a été donné au Bureau Fédéral sortant reconnaissant ainsi le travail accompli et approuvant la ligne politique suivie dans le cadre des orientations de la Fédération.

Les résolutions orientation et action ont permis de fixer nos orientations et de déterminer notre stratégie d'action. Elles sont résumées ci-dessous. La résolution internationale est dans la page 7 de cette VMM.

Ce fut aussi la célébration de notre 70^e anniversaire. Un moment de fête qui a célébré notre histoire, notre passé : point d'appui pour aujourd'hui et pour construire demain. Notre Fédération a le punch ; elle est armée pour affronter une huitième décennie.

UNE POLITIQUE D'ACTION POUR LA MISE EN ŒUVRE DE NOTRE ORIENTATION

La résolution action votée traduit en termes revendicatifs notre stratégie, notre démarche syndicale et elle se veut être opérationnelle à très court terme. Complémentaire de notre plateforme revendicative de 89, cette résolution reprend seulement trois de nos objectifs revendicatifs qui méritaient aujourd'hui d'être approfondis.

- les conditions d'adaptation de notre syndicalisme,
- l'emploi,
- la protection sociale.

Dans la poursuite de l'adaptation de notre syndicalisme, nous avons réaffirmé notre choix d'un

syndicalisme d'adhérents et d'une pratique syndicale de masse.

Quatre pistes d'action prioritaires:

- un statut pour les adhérents et les militants,
- des actions spécifiques en direction des PME, jeunes, retraités et des femmes,
- mise en place de services,
- le chèque syndical en développant des expérimentations avec des exigences auxquelles doivent répondre sa mise en place.

Au niveau de l'emploi le débat du congrès a porté sur notre démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications et sur notre conception du partage du travail.

Certes, la GPE ne peut résoudre à elle seule tous les problèmes d'emplois. C'est l'ensemble de notre plateforme revendicative qui peut faire face au formidable défi de l'emploi.

Sur la réduction et l'aménagement du temps de travail notre objectif est toujours une réduction du temps de travail de 2% par an vers les 35 heures.

Le débat au congrès a clarifié notre démarche au niveau de la GPE et affir-

mé haut et fort ce qu'elle représente pour nous.

Les problèmes d'emploi doivent être abordés d'une autre manière que celle à laquelle nous sommes contraints quand il s'agit de mettre en œuvre des plans de réduction d'effectifs et de faire face au nouvel habillage (la GPE) que les patrons utilisent pour masquer des licenciements.

Notre volonté est de sortir l'organisation syndicale du rôle gestionnaire exclusif des plans sociaux et cette démarche doit nous conduire à une prise en charge anticipatrice de l'évolution qualitative et quantitative de l'emploi.

Une nouvelle dynamique doit être créée, qui est nécessaire et impérative pour l'avenir des salariés sur la base de l'évolution et de la reconnaissance de leurs compétences.

Dans cette résolution, notre démarche est concrétisée par les revendications que nous posons en matière de :

- amélioration de la qualification au travers notamment de la formation professionnelle et la prise en compte de l'expérience professionnelle,
- qualification/classification évolution de carrière,

• classification/rémunération.

Sachant que ces différentes composantes constituent les maillons d'une même logique, à savoir l'évolution du statut des salariés.

Au-delà des questions qui sont directement liées à l'emploi et à la qualification, nous voulons que la gestion prévisionnelle prenne en compte la question de l'organisation du travail, nos objectifs en matière de Réduction Aménagement du Temps de Travail, font donc partie intégrante de cette démarche.

Dans le domaine de la protection sociale, nous avons réaffirmé notre volonté de voir maintenir le système par répartition, de pérenniser les systèmes en place et d'en assurer les évolutions indispensables.

Le droit à la retraite pleine et entière à 60 ans ou avant 60 ans avec 40 années de cotisations pour les salariés dont l'espérance de vie est la plus faible, a été également réaffirmé.

Une résolution action qui au-delà de l'écrit doit mobiliser toutes les équipes de la Fédération. C'est aussi la traduction d'une FGMM prête à affronter une huitième décennie.



Photo: Ch. AVRIL

BREF

● Les bas-normands mobilisés pour l'emploi

Fermeture de la SMN annoncée à Caen, des licenciements chez CIT-ALCATEL : les bas-normands ont le samedi 19 janvier crié leur colère dans les rues de la capitale régionale.

Dix mille manifestants à l'appel de toutes les organisations syndicales ont réclamé un emploi pour tous et ont refusé que leur région devienne un désert.

● Un plan d'égalité professionnelle chez Happich en Moselle

Happich est une entreprise de fabrication de pare-soleil pour l'industrie automobile où le personnel féminin représente 60 % de l'effectif total. La CFDT a signé le plan d'égalité professionnelle dont les dispositions concernent l'embauche, la formation, la carrière, les rémunérations et les conditions de travail des personnels féminins. Une Commission égalité professionnelle dans l'entreprise est mise en place et est chargée de la mise en œuvre et de l'application. Pour en savoir plus sur ce plan, reportez-vous au prochain Bulletin du Militant.

● Les mineurs CFDT de la Potasse vous ont vendu un billet de tombola au congrès de Lille.

Vérifiez, vous avez peut-être gagné !

1^{er} prix : 1 séjour de 2 semaines pour 2 personnes à La Napoule - n° 1719.

2^e prix : 1 séjour de 2 semaines pour 2 personnes à Berck-Plage - n° 2197.

3^e prix : 1 séjour de 7 jours pour 2 personnes à Saint-Gildas-de-Rhuys - n° 1409.

Autres prix :

– un repas pour 2 personnes : n° 1101

– une choucroute pour 8 personnes : n° 1628

– une excursion d'une journée pour 2 personnes : n° 2513

– une calculatrice : n° 2950

– une montre murale : n° 832 - 1025 - 2325

– une assiette en cuivre : n° 1079 - 1213 - 1629 - 2498 - 2749

– un sèche-cheveux : n° 157

– une vidange gratuite : n° 1115

Tous les numéros se terminant par 10 gagnent une pyramide.

DÉPARTS VOLONTAIRES OU LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES DÉTOURNÉS ?

Depuis quelques mois, les offres de départ volontaire se conjuguent avec les suppressions d'emplois envisagées et programmées dans un certain nombre d'entreprises - et non des moindres - lorsqu'il s'agit d'IBM ou de Dassault Aviation, par exemple. La manœuvre est claire, sous couvert de « bons sentiments » (éviter des licenciements) et prétextant s'adresser uniquement à des salariés volontaires et candidats à un départ bien rémunéré, on procède à des licenciements économiques sans dire leur nom et surtout sans que soient mises en œuvre les dispositions légales et conventionnelles applicables en l'espèce.

Le développement de telles pratiques nous interroge à plusieurs titres :

- n'est-il pas abusif de parler du volontariat d'un salarié à un départ, même bien financé, alors que celui-ci sait que l'entreprise a pour objectif de supprimer effectivement des emplois et que son emploi est donc potentiellement menacé,
- y a-t-il des raisons qui motiveraient une sorte de contestation du bien-fondé des dispositions légales et conventionnelles relatives au licenciement économique notamment l'information et la consultation des institutions représentatives et l'établissement d'un plan social,
- quelle validité accorder à la caution d'un certain nombre d'organisations syndicales à travers leur

signature d'accords d'entreprises portant sur des offres de départ volontaire hors de la procédure relative aux licenciements collectifs.

- quelle est la signification du silence, si ce n'est l'assentiment, des pouvoirs publics sur ces pratiques qu'ils condamnent par ailleurs dans les discours généraux.

Il est clair que nous ne devons pas nous laisser abuser par de prétendues offres de départ volontaire proposées dans ce cadre. Si les départs volontaires peuvent dans certains cas éviter des licenciements, ils sont pour nous l'une des mesures à discuter et à mettre en œuvre à l'occasion de l'établissement d'un plan social.

FORMATION CONTINUE DANS LES ENTREPRISES ARTISANALES

Dans une grande entreprise ou une petite entreprise artisanale, tous les salariés doivent pouvoir avoir accès à la formation continue. L'accord du 13 janvier 1992 qu'a signé la CFDT avec l'UPA (Union Professionnelle Artisanale) réaffirme ce droit et se situe dans la ligne de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991.

DROIT AU CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION,

au bout de trente-six mois d'activité salariée dont 12 dans l'entreprise avec un délai de franchise compris entre 6 mois et 6 ans. Le départ en CIF peut être différé si la demande aboutit à 2 absences simultanées.

La demande d'autorisation d'absence doit parvenir au

moins 4 mois à l'avance (pour une absence de six mois ou plus) et au moins 2 mois à l'avance (pour une formation à temps partiel ou inférieure à 6 mois).

CDD ET ACCES A LA FORMATION

Un salarié en CDD peut demander à bénéficier des actions prévues dans le plan de formation ou d'un CIF. Pour accéder au CIF, l'ancienneté requise est de 24 mois d'activité salariée quelle qu'ait été la nature des contrats successifs au cours des 5 dernières années dont 4 mois consécutifs ou non sous CDD au cours des 12 derniers mois. La formation doit être suivie au-delà du terme du CDD et en dehors de toute période d'exécution d'un contrat de travail.

DROIT AU CONGE DE BILAN DE COMPETENCES

Tout salarié peut bénéficier d'un bilan de compétences

dans la limite de 24 heures à compter de 5 années d'activité salariée dont 12 mois dans l'entreprise et à concurrence d'une fois tous les 5 ans. La demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé doit être faite auprès du FAF ou auprès d'un autre organisme compétent. La rémunération est prise en charge sur la base de 12 heures par salarié et par bilan.

LE FINANCEMENT

Les entreprises doivent y consacrer au minimum 0,15 % (hors taxe d'apprentissage) des salariés payés à compter du 1^{er} janvier 1992.

Une contribution supplémentaire pour le CIF pourra être définie par accord de branche, elle sera mutualisée et gérée indépendamment par les FAF.

Le CIF des salariés en CDD est financé par une participation de 1 % du montant de la rémunération totale brut du salarié bénéficiaire.



RENFORCER NOTRE ACTION INTERNATIONALE

L'action internationale a été depuis de nombreuses années au centre de l'activité de notre Fédération. Ce fut un choix constant depuis des décennies, basé essentiellement sur la solidarité et la nécessité de conduire des échanges internationaux concernant les problèmes économiques, politiques, industriels et sociaux.

C'est en particulier cette solidarité, valeur fondamentale de notre Organisation, qui a guidé pour l'essentiel notre action internationale en l'axant principalement sur les relations Nord-Sud, sur le concours à apporter au syndicalisme des pays en voie de développement ou à ceux qui, par le monde, ont été confrontés à la répression, aux dictatures.

Les évolutions actuelles, qu'il s'agisse de l'accélération de la mondialisation de l'économie et des échanges, de l'internationalisation croissante des entreprises, de l'interdépendance accrue et de la concurrence des Etats ou bien encore de l'effondrement des régimes communistes des pays de l'Est ont conduit le 3^e congrès de la FGMM à redéfinir ses priorités internationales.

Celles-ci sont au nombre de quatre :

1. L'Europe communautaire

Elle est déterminante pour le développement des entreprises françaises et donc pour l'emploi. Elle est également déterminante pour ce que seront demain nos conditions d'emploi et la qualité de ses aspects sociaux.

Pour peser sur les évolutions, l'action de la Fédération Européenne de la Métallurgie est déterminante. Il convient de renforcer son potentiel tout en l'assurant d'un engagement accru de notre Fédération dans ses travaux. Par ailleurs, elle doit acquérir un pouvoir de décision supranational.

2. L'Europe de l'Est

Nos valeurs de solidarité doivent s'exprimer en direction de ces pays et de leurs syndicats. Cette action doit viser à désenclaver ce syndicalisme en lui apportant notre expérience syndicale dans l'économie de marché dans le cadre de la mondialisation de l'économie afin qu'en connaissance de cause il détermine son propre chemin.

3. Le monde

Notre action dans le monde est elle aussi sous-tendue par nos valeurs de solidarité. Elles s'exprimeront sur deux axes essentiels :

- le Brésil, afin de contribuer au développement d'un fédéralisme syndical indépendant,
- l'Afrique du Sud pour aider à l'émancipation de ce peuple dans le cadre d'un syndicalisme fort rejetant définitivement l'apartheid.

4. Le Bassin méditerranéen

Les contacts à nouer ou les échanges à renforcer avec les pays du Moyen-Orient, du Maghreb sont une nécessité. La guerre du Golfe, les problèmes israélo-palestiniens, les enjeux et les

conséquences de la démographie, l'immigration, la proximité géographique et souvent l'unité de langue, justifient cette priorité.

D'autre part, il est nécessaire de renforcer nos coopérations avec nos camarades

espagnols, italiens, afin de rééquilibrer l'Europe Syndicale au Sud.

Vaste programme à accomplir en 4 ans. Mais combien passionnant et indispensable pour donner toute sa plénitude et son efficacité à notre action syndicale.



Photos : Ch. AVRIL

RESULTATS D'ELECTIONS

CHANTIERS NAVALS ST-NAZAIRE

En 1989, la CFDT avait pris le CE.

En 1991, les résultats placent la CFDT en tête de toutes les organisations syndicales et confirme 1989. Sur 80 % d'exprimés, nous obtenons 46,4 % des voix.

La SSE des Chantiers progresse également en adhérents, ce qui lui permettra d'agir encore mieux dans les institutions représentatives.

TURBOMECA - Bayonne

La CFDT maintient ses résultats aux élections CE.

UGINE - Gard

Aux dernières élections CE la CFDT progresse de 15 points au 1^{er} collège et de 2 points au 2^e collège.

Avec 36,5 % des exprimés, nous devenons la 1^{re} organisation sur le site.

ELM-LEBLANC - Région parisienne

Aux DP la CFDT progresse, tous collèges confondus, de 4 points et devient la première organisation syndicale sur l'établissement ou la CGT et FO chutent vertigineusement.

SUCCURSALE RENAULT - Nantes

Progression spectaculaire de 4 points au 1^{er} collège et de 9,5 points au 2^e collège lors des élections DP. Syndicalisation et résultats électoraux vont de pair !

BABY-RELAX - Anglet

Bravo ! + 10 points au 1^{er} collège au détriment de la CGT et 27 voix contre 11 à la CGC au 2^e collège.

Avec 63 % de suffrages exprimés la CFDT est largement majoritaire. Big CFDT dans cette entreprise de sièges bébé de la branche Jeux-Jouets.

SOCAPEX - Jura

Avec 109 voix sur 206 exprimés (53 %) la CFDT devient la 1^{re} organisation syndicale aux élections DP. Encourageant !

LCC ST-APOLLINAIRE - Dijon

La CFDT progresse aux élections DP au 1^{er} collège, mais aussi dans le 2^e collège où la section a bien accueilli les nouveaux jeunes embauchés.

1^{re} organisation nous étions, 1^{re} organisation nous restons !

SUPERBA MULHOUSE (Alsace)

La CFDT toujours très largement majoritaire au Comité d'Entreprise et en délégués du personnel, 88 % des voix au 1^{er} collège au CE et 92 % en DP.

Bien que non présente dans le 2^e et 3^e collège la CFDT est la 1^{re} organisation avec 70 % des voix tous collèges confondus.

THOMSON CSF Cholet (Anjou-Vendée)

Légère progression aux élections du CE où nous représentons 59 % des voix et avons 5 sièges sur 8.

En DP, la CFDT progresse de 3 points et obtient 7 sièges sur 10 - (63 % des exprimés).

Nous restons la 1^{re} organisation dans cet établissement de 1 000 salariés.

UGINE PONT-DE-ROIDE (Franche-Comté)

La CFDT qui a pris le CE voilà maintenant 2 ans a confirmé sa place de 1^{re} organisation dans cet établissement, mais pour la première fois le quorum n'a pas été atteint et il a fallu procéder à un second tour. La section s'interroge quand même sur la nécessité de mieux savoir valoriser les acquis et le travail de la CFDT...

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE R.M.A.T.P.

BAREME NATIONAL DES SALAIRES MINIMA MENSUELS GARANTIS (base 39 heures par semaine) 1^{er} janvier 1992

Coeff.	SALAIRES	Coeff.	SALAIRES
150	5 630	295	7 782
160	5 659	315	8 189
170	5 684	340	8 768
180	5 746	365	9 323
195	5 991	410	10 275
215	6 320	450	11 182
225	6 485	500	12 269
245	6 847	600	14 471
260	7 097	700	16 782
275	7 345	800	18 848

RETRAITES COMPLEMENTAIRES

31-12-1992

UNE NOUVELLE ECHEANCE UNE NOUVELLE POSSIBILITE D'AMELIORER VOTRE RETRAITE

Jusqu'aux derniers jours de décembre des accords ont été signés qui vont améliorer les retraites d'un bon nombre de travailleurs. Il fallait que les négociations soient conclues avant le 31 décembre pour que les conditions définies par l'accord de juin 1988 puissent s'appliquer - conditions avantageuses pour les actifs validation de carrière passée, et pour les retraités souvent des augmentations du montant des retraites.

Ce fut le cas pour les salariés de GEC Alsthom, de la convention collective de

la métallurgie de Vimeu, de la Montargoise Automobile, de Neuhauss... L'accord signé dans cette dernière entreprise présente la particularité d'avoir été précédé d'un débat entre les salariés, la direction et des techniciens sur les mérites de la « retraite par répartition » et de la « retraite par capitalisation », débat tranché par un vote des salariés au bénéfice du système par répartition.

Grâce aux nombreux accords signés, les salariés qui ne cotisent qu'à l'obligatoire ne représentent plus que 46 % en 1991

alors qu'ils étaient encore majoritaires à 59 % en 1988.

L'effort accompli par les SSE a été important.

Un nouvel accord national a été établi. Il est certes moins motivant puisque les retraités et les radiés en sont exclus, mais **reste attractif pour les actifs** (voir encadré).

Alors n'attendez plus, revendiquez l'ouverture de négociation pour améliorer votre future retraite.

Ce nouvel accord ne vaut que jusqu'au 31 décembre 1992.

Nouvelles dispositions

Concernant la retraite « supplémentaire » (accord valable pour l'année 1992 du 2 janvier au 31 décembre) :

- possibilité de négocier dans les entreprises, branches ou conventions collectives un supplément de cotisation, donc de retraite, dans la fourchette comprise entre 4 et 8 %.
- validation des services passés.
- pour une moyenne d'âge inférieure à 49 ans
- si la cotisation se situe entre 4 et 6 %, carrière validée à 90 %,
- si la cotisation se situe entre 6 et 8 %, carrière validée à 50 %
- pour une moyenne d'âge supérieure à 49 ans, taux de validation déterminée après « pesée »
- les retraités et les anciens salariés ne sont pas concernés par cet accord.