

- Actions : Sextant
Électrolux - Legris II et III
- Travail
de nuit IV et V
- Salariés âgés
« oser » une action
pour l'emploi VI
- International : Brésil VII
- Infos pratiques :
Salaires, jeux, jouets VIII



MINEURS ET
MÉTALLURGISTES

Edito

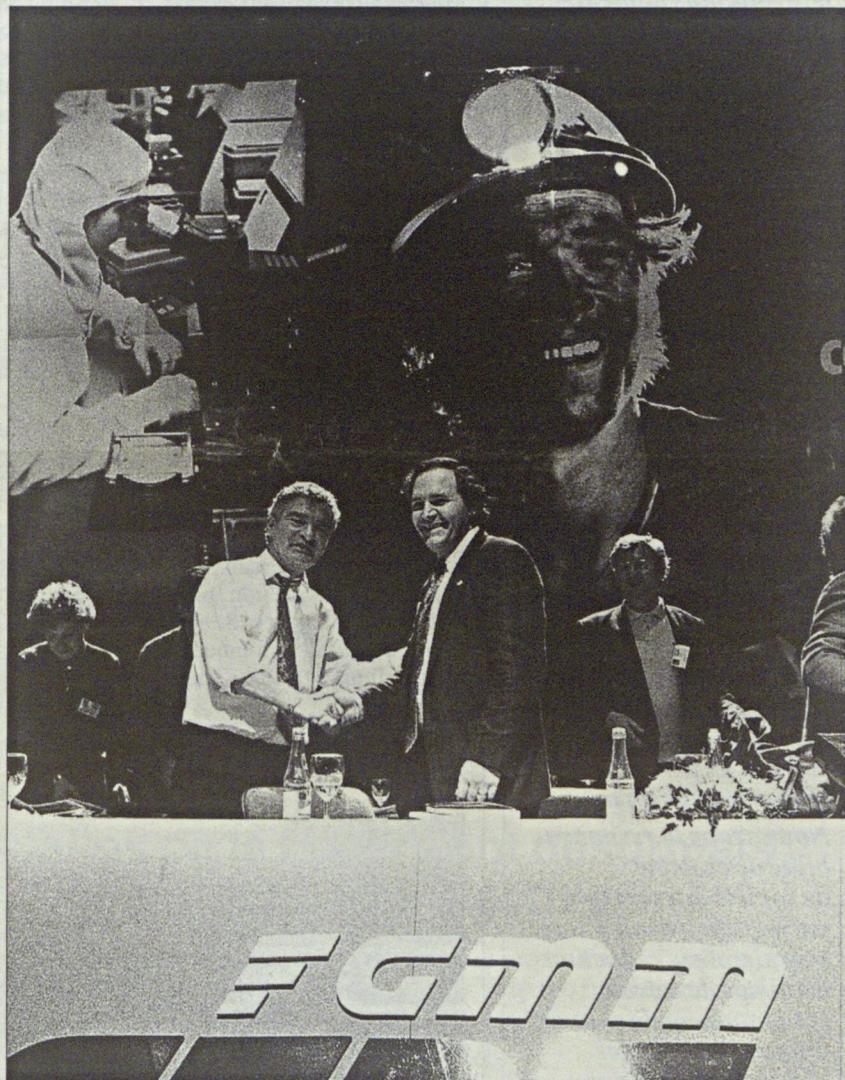
IMPERTINENCES
Les résultats des élections régionales et cantonales des 22 et 29 mars derniers confirment, s'il en était besoin, notre analyse de l'état de la société française. Ils confirment notamment la mise à mal de la cohésion sociale sous les effets conjugués du chômage et de la logique libérale de la modernisation et de l'efficacité. Deux terrains qui ne sont pourtant pas les champs d'intervention exclusifs des partis politiques même si, médiatisation aidant, ils se les sont appropriés au point d'ignorer les autres acteurs. On pourrait donc considérer que c'est leur affaire. Si n'étaient pas en cause les conditions d'existence de chacun et l'avenir de la démocratie, le spectacle pourrait d'ailleurs être passionnant. Ça, c'est pour le spectacle. Pour ce qui est de la réalité maintenant, la C.F.D.T. et l'ensemble de ses adhérents ont des responsabilités. A la pertinence de l'identification du chômage comme

FGMM : DE NOUVEAUX RESPONSABLES

Au 42^e Congrès CFDT de Paris, Gérard Dantin, membre du Secrétariat National depuis 1983, Secrétaire Général de la FGMM depuis novembre 1987, a été élu à la Commission Exécutive Confédérale. Artisan d'une Fédération remise sur de bons rails, il quitte la Fédération confiant dans l'avenir de la FGMM et déterminé pour assurer les nouvelles tâches qui lui sont confiées dans la CFDT.

Cette élection entraîne un changement de responsables au niveau de notre Fédération.

Robert Bonnand est le nouveau Secrétaire Général de la FGMM. Agé de 39 ans, Robert, originaire de la région de Saint-Etienne, est arrivé au Secrétariat National en 87 et est depuis cette date Secrétaire Général Adjoint de la FGMM. Il est remplacé dans cette fonction par Marie-Annick Garaud, au Secrétariat National



depuis 1986. Agée elle aussi de 39 ans, elle est originaire de la région de Châteaubriant en Loire-Atlantique. Pour les autres membres du Secrétariat national : pas de changement.

Georges Braud est trésorier, Jacques Dezeure, Bernard Espel et Michel Marti, secrétaires nationaux. Un nouveau secrétaire national sera élu par le Bureau Fédéral fin avril.

Une nouvelle équipe volontaire pour conduire pendant quatre ans une politique syndicale dynamique et productrice de résultats pour nos adhérents et les salariés.

Edito

► défi à relever, il nous faudra ajouter l'impertinence de la façon de poser le problème. Impertinence d'abord, pour dire que les approches actuelles, y compris les nôtres, ne sont pas à la hauteur des enjeux. Impertinence ensuite, pour dire que si nous considérons ce problème comme le premier des grands équilibres, nous ne pouvons plus admettre que les équilibres économiques soient obtenus par des mesures volontaristes et que les équilibres sociaux le soient par la loi du marché. Impertinence encore, pour lancer un débat public sur le traitement de ce problème comme le traitement d'une donnée économique.

10 % de la population active au chômage, c'est au moins autant une donnée économique que 30 millions de déficit du commerce extérieur ou 1 % d'inflation. Impertinence enfin, pour faire porter ce débat sur les moyens à prendre pour que cette donnée ne soit pas en permanence supportée par les mêmes.

Nous avons la responsabilité de ce débat de société qui sort le partage du travail d'une trop simpliste réduction du temps de travail et notamment de son impact vis-à-vis des chômeurs de longue durée. Il ouvrira également au questionnement sur la passivité de l'indemnité de chômage et sur le transfert quasi consensuel de la responsabilité sociétale de l'entreprise sur la collectivité.

Une bonne oxygénation en quelque sorte.

60 actions

SEXTANT VALENCE Des salariés mobilisés

1 156 licenciements sur 6 469 salariés au niveau du Groupe, 415 licenciements sur 2 370 salariés pour le seul site de Valence. L'Entreprise Sextant Avionique est née de la fusion de 4 entreprises de l'Aéronautique: Crouzet S.A.

Electronique aérospatiale — SFENA — et la division AVG de Thomson CSF. L'effectif n'a cessé de diminuer depuis 1984, cette année là Sextant c'était 4 200 personnes.

La mise en œuvre d'un plan de redéploiement industriel devait faire gagner en productivité sur 91, mais la situation s'est aggravée à fin 1991. La lourdeur structurelle, les immobilismes locaux, le manque de cohésion n'ont fait que précipiter Sextant dans une situation financière, économique et industrielle déplorables.

Selon la C.F.D.T., Sextant aurait pu être un grand projet d'entreprise si ses dirigeants avaient pris des mesures afin d'y faire adhérer l'ensemble du personnel. Les dirigeants de Sextant, si peu imaginatifs n'ont pris que la solution simpliste des licenciements.

Depuis le début de l'année, la CFDT et l'ensemble des organisations syndicales de l'entreprise ont organisé plusieurs manifestations dans Valence, à Paris, le blocage du T.G.V. et un accrochage de 415 blouses blanches (chiffres des licenciements annoncés) en plein centre de Valence à l'occasion du passage de la flamme olympique. Actions qui montrent la détermination et la mobilisation de tous les salariés. La CFDT entend poursuivre ces actions afin que la Direction retire purement et simplement son plan.

ÉLECTROLUX Ce n'est pas du luxe

Depuis le début de 1991, le réseau de vente directe du groupe Electrolux, ne cesse de se restructurer. Pour ce faire, la direction procède par étapes successives dans le but d'endormir les salariés afin qu'ils ne prennent pas conscience des modifications importantes de leurs conditions de travail.

Début 1990 : une entreprise nationale Electrolux-Ménager (2 500 salariés.)

Avril 1990 : début du morcelage de l'entreprise en soixante et quelques filiales distinctes, Direct-Ménager et Direct-Protection, toutes ayant moins de 50 salariés. La Direction décide unilaté-

ralement, sans faire les démarches légales, la disparition de toutes les instances représentatives du personnel (pendant cette période, plus de 250 salariés administratifs et techniciens ont été licenciés, plus de 800 V.R.P. ont quitté l'entreprise, la majorité des cadres expérimentés ont négocié leur départ.)

Janvier 1992 : information de tout le personnel sur la création à venir de la marque Lux pour la vente directe et la commercialisation prochaine des aspirateurs Electrolux en grandes surfaces et réseaux spécialisés. Quelles seront les chances, pour la vente directe d'imposer une marque totalement inconnue à une clientèle exigeante, fidèle à Electrolux ?

Electrolux en grande surface aura un impact extraordinaire sur le grand public, faisant par conséquence une concurrence déloyale aux V.R.P. qui sont par définition les artisans de la renommée mondiale des aspirateurs Electrolux.

La CFDT depuis 1990 lutte contre cette restructuration sauvage, et cela entraîne une répression syndicale orchestrée par la Direction Electrolux : mises à pied, retenues sur salaire, et tentatives de licenciements des délégués CFDT. Une action est en cours... afin que les délégués CFDT soient reconnus et que leurs mandats syndicaux ne viennent pas compromettre leur situation professionnelle, et leur évolution professionnelle et salariale. Toujours est-il qu'Electrolux n'a pas aujourd'hui le luxe du dialogue social.



DÉVELOPPEMENT

L'état des cotisations payées à fin février pour l'année 1991, laisse présager une nouvelle progression des adhérents de notre fédération.

Dès à présent ce sont 62 syndicats qui sont en hausse par rapport à 1990. Cette progression se solde par 900 nouveaux adhérents qui ont rejoint la C.F.D.T.

Ces résultats partiels confirment que le travail réalisé par l'ensemble des composantes de la fédération porte ses fruits. D'ici la fin mai, date de clôture pour le versement des cotisations de 1991, il ne peut qu'y avoir une augmentation du nombre de syndicats en progression et cela ne peut que nous confirmer dans nos orientations et dans la volonté de travailler pour un syndicalisme majoritaire en nombre d'adhérents.

LEGRIS : LA COUPE DE L'AMÉRICA Les salariés en sont exclus

Dès qu'a été connu l'engagement de Legris Industries dans la coupe de l'América, la C.F.D.T. a réagi en demandant s'il n'y aurait pas une utilisation plus judicieuse des 35 MF annoncés. La Direction du Groupe répondait qu'il n'était pas question d'engager 35 MF, et que la participation serait peu coûteuse pour un bénéfice très grand.

Aujourd'hui la presse annonce un coût plus important que celui annoncé, il tournerait autour de 73 MF. Face à cela la CFDT est fondée à réitérer quelques interrogations. Interrogations largement partagées par les salariés.

Au moment où est effectuée cette folle dépense, les difficultés du Groupe ne manquent pas, avec leur cortège de suppressions d'emplois : à P.P.M. (Montceau-les-Mines) : 42 licenciements sont

annoncés, après plusieurs dizaines qui sont intervenus chez Brimont (Rethel); chez C.O.M.A.P. et Clessé-Mandet, une centaine d'emplois sont transférés d'Orléans et Paris vers Lyon, avec un très fort déchet; chez Potain, des Usines sont en grande difficulté, particulièrement Moulins. C'est au moment où l'on dépense sans compter pour la Coupe de l'América que l'on réduit fortement, faute de moyens, les investissements industriels dans certaines branches (Potain, P.P.M.) ! Est-ce un hasard ?

C'est également ce moment que l'on choisit pour exercer une pression inacceptable sur les salaires. Est-ce un autre hasard ?

Chacun constate par ailleurs que la direction peut, quand elle le veut, faire le forcing sur la communication : alors que dans la plupart des sociétés du Groupe il est très difficile d'obtenir la diffusion du minimum d'informations nécessaires aux salariés, nul n'ignore en revanche les performances les plus récentes de Marc Pajot !

La direction justifie l'engagement dans la Coupe de l'América comme une opération de promotion. Mais pour qui ? La CFDT considère qu'il convient de ne pas confondre investissement publicitaire et opération de prestige. Nous ne voyons pas très bien ce que peut apporter la Coupe de l'América à une entreprise de biens d'équipements comme Legris Industries.

Il semble que ce soit d'avantage une grosse dépense de prestige à la gloire des dirigeants qui auront des comptes à rendre, un jour ou l'autre, aux salariés.

Les métallos de la Lozère ont désormais une convention collective

La Lozère n'est pas industriellement. Elle compte néanmoins quelque 800 salariés dans la métallurgie, répartis dans une quarantaine d'établissements, dont les plus importants sont Ugine et Lozelec à Saint-Chély-d'Apcher.

Aucune convention collective ne couvrait ces salariés jusqu'ici. La CFDT s'en est inquiétée. Dès que cela a été possible, la CFDT

a demandé l'élargissement, à tout le département de la Lozère, de la convention collective de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeaux (Haute-Loire), convention conclue en février 1990 et étendue en octobre 1990.

Pour cela, la CFDT a déposé un dossier au Ministère du Travail en juillet 1991, s'appuyant notamment sur le fait que cette

convention est appliquée par Ugine à Saint-Chély.

Par arrêté ministériel du 4 février 1992 paru au Journal Officiel du 15 février 1992, le ministère du travail a élargi la convention collective des salariés de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeaux et des textes qui l'ont complétée au département de la Lozère.



TRAVAIL DE NUIT FIN D'UNE INTERDICTION DÉBUT D'UNE ÉGALITÉ

Une prétendue protection

A l'origine de l'interdiction du travail de nuit des femmes dans l'industrie : la loi du 2 novembre 1892. La motivation de cette loi est clairement exprimée, il ne s'agit pas de préserver la santé des femmes mais plutôt «leur moralité» et leur rôle dans la société tel qu'on le concevait à l'époque : «Préserver le ventre fécond des femmes et préserver la famille et la race contre les périls encourus par les épouses et les mères au contact du travail industriel».

Depuis cette loi une transformation de fonds de la société française s'est opérée et le droit aujourd'hui est considéré en retard sur l'évolution des mœurs.

Le souci de protection de la main-d'œuvre féminine qui, historiquement, avait conduit à cette interdiction, n'est plus fondé.

L'interdiction du travail de nuit des femmes n'a jamais constitué une protection.

Elle exclut des femmes de certains emplois et les pénalise en terme d'accès à certaines qualifications, et elle n'a jamais empêché les chefs d'entreprise d'introduire le travail de nuit dans l'industrie, les

conduisant à l'occasion à licencier des femmes pour embaucher des hommes ou à bloquer le recrutement des femmes. Drôle de protection!

La situation dans la métallurgie

Un accord de branche existe dans la métallurgie. L'accord du 17 juillet 1986 signé par FO et CGC sur l'aménagement du temps de travail prévoit des dispositions dérogatoires à la réglementation concernant le travail de nuit des femmes. Depuis cette date, environ 2 500 femmes travaillent la nuit dans la métallurgie. La CFDT a

signé 33 accords. Certains ont recueilli l'accord de la CGT et de FO. La volonté des équipes signataires est dans la plupart des cas le maintien et la progression de l'emploi féminin.

De plus, la négociation a permis de s'opposer aux abus de l'extension du travail de nuit, donc de sa banalisation.

Quelquefois c'est le manque d'imagination qui a conduit à étendre le travail de nuit, alors qu'une autre organisation du travail peut répondre aux besoins de l'entreprise comme l'a montré l'accord signé à Bull Angers (le travail de nuit des femmes et des hommes s'arrête à minuit).



Nos objectifs

La levée de cette fausse interdiction et le dépôt du projet de loi; deux occasions pour réaliser nos objectifs :

Deuxième étape: le dépôt d'un projet de loi à la session parlementaire de printemps portant sur le travail de nuit femmes et hommes confondus. Il devrait comporter des contreparties sous forme de réduction d'horaires ou d'avantages salariaux.

Ces décisions ont provoqué beaucoup de débats, certains ont parlé de recul social, d'autres se sont interrogés: plutôt que de vouloir autoriser le travail des femmes la nuit dans l'industrie, n'aurait-il pas été plus judicieux de chercher à réduire le travail de nuit des hommes? Et peut-on parler d'égalité quand on supprime une interdiction?

– limiter le recours au travail de nuit,
– imposer des contreparties pour les travailleurs de nuit: réduction du temps de travail et amélioration des salaires.

Donc, tout accord sur le travail de nuit doit intégrer :

- une justification économique,
- une limitation et un examen régulier de sa durée,
- une réduction significative du temps de travail,

- la possibilité réelle de retour à un horaire normal,

- l'accès pour les femmes à un déroulement de carrière identique à celui des hommes ainsi que l'accès à tous les emplois,

- une meilleure rémunération du fait des contraintes qu'il apporte,



mais sans influencer la notion de volontariat,

- l'obligation de négocier et de conclure un accord dans l'entreprise.

A ces conditions seulement, la suppression de cette discrimination deviendra un progrès pour tous en limitant le recours

au travail de nuit et en diminuant ses effets nocifs.

A Bosch, travail de nuit et créations d'emplois iront-ils de pair ?

Bosch, l'équipementier automobile allemand qui compte 900 salariés, veut doubler son actuelle usine de Mondeville près de Caen. Seulement pour rentabiliser ses investissements, Bosch veut allonger la durée de l'utilisation des équipements et ainsi mettre en place un travail de nuit pour les hommes et pour les femmes.

Si la Direction est dans l'attente du projet de la loi, la CFDT locale n'a pas attendu d'être devant le fait accompli. Réunions des délégués avec ceux de Bull Angers, participation à la réflexion fédérale et expressions publiques des positions CFDT : « Oui à un travail de nuit si la justification économique est démontrée et si cela se fait par un vrai volontariat ».

Donc pas de « faux » contrats imposant le travail de nuit pour être embauché».

Une CFDT à l'initiative et non sur la défensive.

SCHLUMBERGER TROIS ACCORDS NOUVEAUX

Trois accords sur le thème des classifications, de la formation et de l'évolution de carrière vont être intégrés maintenant au statut du Personnel de Schlumberger Industries S.A.

Sur les classifications, il s'agit de la mise en œuvre de l'accord national signé par la CFDT en janvier 1990.

Sur la formation, l'accord fixe les modalités pour parvenir à l'élaboration du plan annuel de formation et il prévoit l'organisation de formations qualifiantes et reconnaît l'évolution professionnelle pour tous.

Ce troisième accord complète les deux précédents. Il concerne l'évolution professionnelle, il met l'accent sur la reconnaissance du savoir-faire, le développement des compétences et l'évolution professionnelle qui doivent constituer les éléments essentiels de la vie de l'entreprise, aussi bien pour la motivation du Personnel que pour l'efficacité collective.

Après cette signature, la CFDT a distribué à tous les salariés de Schlumberger, un tract de 4 pages pour les informer, mais aussi pour engager une action de syndicalisation dans toute l'entreprise.

● Premier CNF et bonne participation

Le nouveau Conseil national fédéral, élu au moment du congrès de Lille, s'est réuni à Bierville les 19 et 20 mars 1992.

Présentation de la situation économique, sociale et syndicale de chaque branche, inter-groupe, Union Métaux, Syndicat, et débat sur la formation professionnelle ont été les deux points principaux de l'ordre du jour.

Un CNF prêt à s'impliquer dans le rôle défini par les syndicats de la FGMM à Lille. Un rôle de réflexion, d'élaboration et de mise en œuvre de la politique fédérale en matière d'action revendicative, de politique industrielle et de syndicalisation.

● L'accord du groupe CEA n'est plus

Toutes les entreprises viennent de dénoncer l'accord de groupe qu'elles ont signé en mai 1987 avec la CFDT et la CGC qui représentent plus de 50 % des salariés du groupe CEA.

Les conséquences sont graves: plus aucun engagement des Directions à reclassez le personnel, frein à la mobilité volontaire, suppression CHSCT central, suppression du suivi médical, et moins d'informations.

Cette décision est grave pour les salariés car il s'agit d'une diminution de leur couverture sociale, et cela augure mal de la prise en compte du volet social dans le cadre de la création d'un éventuel groupe Thomson-CEA. L'urgence maintenant, c'est l'ouverture rapide de négociations. C'est la priorité de la CFDT.

● L'histoire d'une fermeture

Le Syndicat CFDT. Renault a réalisé une brochure relatant l'histoire de la fermeture de Billancourt, vue et vécue par l'ensemble de l'équipe du syndicat.

Après les licenciements collectifs des années 86 et 87 avec les conséquences pour les salariés licenciés, et pour ne pas revivre ces années difficiles, le Syndicat CFDT. Renault a su prendre, avec détermination, le problème de la fermeture de l'Ile Seguin afin que tous les licenciés soient reclassés dans les autres établissements de l'entreprise.

Cette brochure est disponible au syndicat.

● La catastrophe de Forbach

Le 25 février 1985, un coup de grisou fit 22 morts et 269 blessés au « Puits Saint-Simon » en Lorraine.

Du 30 mars au 12 avril 1992, s'est tenu le procès des deux chefs du Siège d'exploitation où s'est produit l'accident.

La C.F.D.T., partie civile, veut faire reconnaître dans les faits l'obligation, pour les employeurs, d'assurer la sécurité des salariés.

Pour relater ce procès, la VMM y reviendra dans le prochain numéro.

● Retraites complémentaires

Fin décembre 1991 et dans le premier trimestre 1992, beaucoup de sections CFDT ont signé des accords de retraites complémentaires. C'est le cas chez Bailleu Sereg (anciennement Schlumberger) à Massy, Thiers et Rosheim où la CFDT a signé un accord qui prévoit un relèvement du taux de la cotisation (6 à 7 % au 1^{er} janvier 1992 et de 7 à 8 % au 1^{er} janvier 1993).

Ce nouveau régime entraîne des niveaux de revalorisation à 100 % pour les actifs et 35 % pour les anciens salariés qu'ils soient ou non salariés.

Ce nouveau régime s'applique à tout le personnel mensuel et aux Ingénieurs et Cadres.

SALARIÉS DE PLUS DE 55 ANS

Les parties signataires du protocole d'accord UNE-DIC du 5 décembre 1991 ont constaté « l'impact croissant des retraits d'activité des salariés âgés de plus de 55 ans sur les finances du régime d'assurance chômage et la baisse concomitante, jusqu'à une période récente, du recours aux conventions d'allocations spéciales du FNE ».

Considérant d'une part « qu'il n'est pas conforme à la mission de l'assurance chômage d'assurer la charge de premier dispositif de « pré-retraite » et, d'autre part, « l'intérêt économique et social de maintenir en activité chaque fois que possible les salariés âgés de 55 ans et plus », les partenaires sociaux ont décidé de « créer un groupe de travail paritaire chargé de présenter au plus tard en juin 1992, des propositions pour modifier cette évolution ».

Or, si tout le monde est d'accord pour considérer que la prise en charge des salariés de plus de 55 ans ne peut incomber au régime d'assurance chômage (financé par les salariés du secteur privé et par les entreprises), il est beaucoup moins aisés de faire des propositions visant le maintien en activité de ces salariés.

Dans un pays où l'emploi des salariés de plus de 55 ans est faible et où le taux de chômage est élevé, comment concilier les problèmes posés par le financement de l'assurance chômage, la légitime aspiration à quitter un travail parfois pénible à 55 ans, et l'emploi des jeunes en particulier ? Un dispositif existe sous la forme d'une convention avec le FNE, de pré-retraite à mi-temps. Or il ne rencontre pas le succès espéré.

Les salariés continuent de travailler à mi-temps pour un niveau de ressources de 80 % du salaire brut antérieur (50 % payés par l'entreprise et 30 % par le FNE), qui est de très peu supérieur au niveau de ressources de ceux qui ont quitté l'entreprise et sont indemnisés soit par l'Asedic, soit par le FNE.

Les entreprises continuent de payer, fut-ce à mi-temps, des salaires supérieurs à ceux qu'elles paieraient à des jeunes n'ayant aucune ancienneté et qui de surcroît seraient mieux formés et peut-être « plus productifs » du fait de leur âge. Il faut sortir du débat « pour ou contre les départs à 55 ans », et trouver des solutions qui favorisent l'emploi et répondent aux problèmes des salariés agés qui aspirent à travailler moins ?

“OSER” MÈNE LA LUTTE POUR L'EMPLOI

Le 3 juin 1991 l'usine FDI Sambron du Bouscat ferme ses portes et provoque le licenciement de 117 personnes.

Dès que les licenciements furent prononcés, le Comité d'Entreprise décide de créer une association (OSER) pour défendre les intérêts du personnel et accompagner les anciens salariés dans leur recherche d'emploi.

Installée, à sa création, dans la Maison des Associations de la commune de Bruges, les ressources de la nouvelle association proviennent des actifs du Comité d'Entreprise dissous.

Les conditions de travail n'étant pas satisfaisantes, OSER déménage le 27 septembre 1991 dans la commune voisine du Bouscat qui ne possède pas de service de l'emploi et en profite pour faire un premier bilan.

— 95 % des salariés de FDI Sambron sont reclassés,

— la structure est opérationnelle et les demandeurs d'emploi de toute origine s'adressent à OSER.

Les médias et les Pouvoirs Publics s'intéressent à cette initiative.

600 demandeurs d'emploi reçus à OSER au 1^{er} février 1992, 167 dossiers finalisés, 1 287 contacts en cours.

Le conseil d'administration de OSER, face aux problèmes posés par les demandeurs d'emploi en fin de droit et ceux qui présentent le plus de difficultés pour se reclasser décide de créer une autre structure : RESO.

Elle aura pour finalité de procurer des « petits boulets » à un public plus fragile (R.M.I., femmes isolées, handicapés, chômeurs de longue durée).



BRÉSIL

Au Brésil, comme dans beaucoup de pays qui sortent d'une didacture, le syndicat est un organe officiel et participe au fonctionnement de l'Etat. Il repose sur un impôt syndical prélevé à la source et équivalant à une journée de salaire. Cet impôt alimente trois niveaux de structures professionnelles. Une structure territoriale (le plus souvent équivalant à une ville) qui est le lieu de négociation de la convention collective avec le patronat local et principalement du salaire minimum. Le syndicat local est également une véritable institution en lui-même, en ce sens qu'il offre à ses affiliés une série de prestations (médecins, dentistes, avocats, enseignement, etc.). Il n'est donc pas rare que dans la moindre petite ville le syndicat emploie lui-même 50 à 60 salariés. Dans une ville comme São Paulo qui compte 17 millions d'habitants et 350 000 métallos, le syndicat est une administration de plusieurs centaines de salariés.

La Fédération professionnelle alimentée par l'impôt syndical se situe au niveau des différents Etats du pays. Cette structure qui regroupe les syndicats professionnels d'un même Etat est beaucoup moins active que le syndicat territorial pour la bonne raison qu'il s'agit rarement d'un lieu de négociation ou d'un lieu de prestations. Politiquement et financièrement, le contrôle de ce niveau de structure n'est cependant pas dénué d'intérêt. Dernier niveau alimenté par l'impôt syndi-

cal, la confédération industrielle au niveau national qui est le regroupement des différentes fédérations d'Etat et qui constitue le dernier rouage d'un organe au total sous tutelle du ministère du travail.

Le système syndical brésilien n'admet donc pas le pluralisme syndical. Officiellement d'ailleurs, les organisations syndicales n'existent pas. Officiellement toujours, la CUT (Centrale Unique des Travailleurs avec laquelle nous avons des rapports étroits) qui s'est constituée en 1983 et qui contrôle la majorité des syndicats de la métallurgie n'existe pas. Comment cela peut-il s'expliquer ?

Dans le système officiel, tous les 3 ans, les salariés qui acquittent une cotisation volontaire en plus de l'impôt syndical procèdent à l'élection de la direction du syndicat territorial. On peut donc se trouver en présence de deux ou trois listes.

De l'élection se dégage donc une majorité qui dirige le syndicat pendant trois ans et une ou deux oppositions qui cherchent à se renforcer pour gagner lors de la prochaine échéance. Avant la constitution de la CUT par exemple, dans de nombreux cas, les oppositions aux directions syndicales officielles sont devenues majoritaires et se sont retrouvées à la direction des syndicats. Progressivement ce sont des listes se réclamant de la CUT qui se sont présentées à l'élection pour la direction des syndicats. C'est ainsi qu'aujourd'hui dans la métallurgie, mais également dans d'autres professions, ce sont plus de 50 % ou 60 % des salariés d'une même profession qui sont représentés par des directions syndicales appartenant à la CUT sans que celle-ci soit reconnue officiellement.

Trois éléments concourent à une possible évolution de

cet état de fait. Le premier, c'est que de fait le pluralisme existe et qu'à terme la mise en conformité de la réalité et du droit s'impose sous peine de discrédit total du pouvoir. Le deuxième élément, c'est que pour résister face à la CUT, les rares directions syndicales officielles encore en exercice et les ex-directions aujourd'hui dans l'opposition, se sont elles-mêmes constituées en Organisations Syndicales Nationales. Le troisième élément, c'est que de plus en plus d'entreprises reconnaissent l'organisation syndicale dans l'entreprise comme interlocuteur et négocient avec elle.

Il reste alors à réussir l'évolution pour ne pas quitter un corporatisme au profit d'un autre.

La prochaine VMM reviendra sur la situation économique et sociale de ce pays.



Photos : Ch. AVRIL

ECHOS

EAK AUDINCOURT (Doubs)

Avec 40 % des voix aux élections DP, la CFDT reste la 1^{re} organisation dans cette entreprise de 236 salariés.

FORGES DE BOLOGNE A CHAUMONT (Ardennes)

C'est une progression de plus de 4 points qu'enregistre la CFDT aux DP et de 5 points au CE au détriment de la CGT.

CHAUSSON OUTILLAGE (Reims)

La CFDT est seule présente. 173 salariés sur 268 lui ont accordé leur confiance aux dernières élections DP.

JEAN ET CHAUMOND (Champagne Ardennes)

Dans cette PME de 114 salariés, la CFDT obtient 51 voix sur 90 exprimées.

UGINE PONT-DE-ROIDE

(Franche-Comté)

Aux élections DP, malgré un léger recul au 1^{er} collège, la CFDT avec 57 % des voix exprimées reste la 1^{re} organisation et gagne 1 siège au 2^{er} collège face à la CGC.

SEB SELONGEY (Bourgogne)

La CFDT maintient au CE son nombre de sièges et garde le secrétariat malgré une légère progression de la CGT.

ROCKWELL ABS (Loiret)

Avec plus de 45 % des voix tous collèges confondus aux élections CE, la CFDT reste la 1^{re} organisation et obtient 3 sièges sur 6.

CASE POCLAIN (St-Dizier)

La CFDT passe de 20 % des voix en 1990 aux élections CE à 31 % en 1992, et cela au détriment de la CGT ; FO et CGC se maintiennent. En 2 ans, c'est 144 salariés de plus qui ont apporté leur suffrage à la CFDT.

ECIA AUDINCOURT (Franche-Comté)

Malgré un léger recul aux élections DP, nous restons avec 39 % des exprimés (472 voix), la 1^{re} organisation syndicale dans cette entreprise de 1 442 salariés loin devant la CGT (25 %) et FO (23 %).

UNIMÉTAL GANDRANGE (Lorraine)

44,8 % des voix aux élections DP nous enregistrent une nouvelle progression qui nous conforte dans notre 1^{re} place dans cette entreprise de 2 250 salariés où le taux de participation avoisine 80 %.

SOLLAC MONTATAIRE

Nouvelle progression de + 4,40 %. Ainsi avec 48 % des voix, la CFDT devient première organisation dans cette entreprise. Ce score prouve la place de plus en plus grande que prend la CFDT dans l'établissement par son action de tous les jours.

AUX FORGES DE BOLOGNE

(Champagne/Ardennes)

Au Comité d'Entreprise, la CFDT enregistre une progression de 7,5 % frôlant ainsi la majorité. De même, aux délégués du personnel, la CFDT des Forges de Boulogne qui enregistre une progression d'adhérents depuis 3 ans est par ces élections confortée au regard des actions qu'elle a menées dans le domaine de la formation professionnelle et des conditions de travail.

RHENALU NEUF-BRISACH (Alsace)

7 élus sur 11 et 59,50 % des suffrages exprimés en progression de 8 points par rapport à 1990, un résultat aux élections des délégués du personnel dont la CFDT de RHENALU a tout lieu d'être fière. Au 1^{er} collège 6 élus pour 8 sièges à pourvoir, la CFDT confirme son rôle d'organisation syndicale majoritaire avec 64,58 % des suffrages exprimés contre 25,5 % à la CGT (2 élus) et 7,96 % à FO. Au 2^{er} collège 1 élus pour 3 sièges à pourvoir, la CFDT avec 42,32 % des suffrages exprimés, en progression de 12 points inquiète la CGC, 2 sièges avec 58,92 % des suffrages exprimés mais en régression de 10 points par rapport aux mêmes élections de 1990.

pratiques

JEUX - JOUETS

Salaires minima conventionnels 1992

Coeff.	Ancienneté de 0 à 3 ans	Ancienneté de 3 à 6 ans	Ancienneté de 6 à 9 ans	Ancienneté de 9 à 12 ans	Ancienneté de 12 à 15 ans	Ancienneté plus de 15 ans	Grille de calcul ancienneté
115	5 640	5 774	5 907	6 041	6 175	6 308	4 455
118	5 705	5 840	5 974	6 108	6 243	6 377	4 479
123	5 862	6 000	6 138	6 277	6 415	6 553	4 613
130	6 080	6 224	6 368	6 512	6 656	6 800	4 800
138	6 330	6 481	6 631	6 781	6 932	7 082	5 013
143	6 486	6 641	6 795	6 950	7 104	7 258	5 147
155	6 861	7 025	7 189	7 353	7 517	7 681	5 468
170	7 330	7 506	7 682	7 858	8 034	8 210	5 868
180	7 642	7 826	8 010	8 194	8 378	8 563	6 136
190	7 955	8 147	8 339	8 531	8 723	8 915	6 403
200	8 267	8 467	8 667	8 867	9 067	9 268	6 670
212	8 642	8 852	9 061	9 271	9 481	9 690	6 991
220	8 892	9 108	9 324	9 540	9 756	9 972	7 204
255	9 985	10 229	10 474	10 718	10 962	11 206	8 140
290	11 079	11 351	11 623	11 895	12 168	12 440	9 075
300	11 391	11 391	11 623	11 895	12 168	12 440	
330	12 328	12 328	12 328	12 328	12 328	12 440	
370	13 578	13 578	13 578	13 578	13 578	13 578	
440	15 765	15 765	15 765	15 765	15 765	15 765	
480	17 014	17 014	17 014	17 014	17 014	17 014	
520	18 264	18 264	18 264	18 264	18 264	18 264	
560	19 513	19 513	19 513	19 513	19 513	19 513	

**PARTICIPEZ
A LA
SOUSCRIPTION**

