

S

sommaire

- Puits Simon : Jugement II
- Prime d'ancienneté III
- Des accords négociés et signés par la CFTD IV-V
- Convention sociale de la sidérurgie VI
- International :
– 35 heures en RFA
– Hongrie VII
- Grilles salaires minima dans les branches VIII

Juillet - Août 1990



MINEURS ET MÉTALLURGISTES

Edito

Aujourd'hui la honte

Aujourd'hui en France, Carpentras.

Un homme juif, tiré de son cercueil, pour être empalé.

Un homme de 81 ans.

Un mort de quinze jours, supplicié parce qu'il était juif. Aujourd'hui la honte !

Ne pensait-on pas qu'en démocratie on avait le même droit à la vie, mais aussi à la mort ?

Aujourd'hui, dans la rue en France, on assassine de jeunes arabes.

Aujourd'hui, en France on acquitte un gendarme assassin d'un innocent lycéen guadeloupéen.

Du détail des chambres à gaz en passant par DURAFOUR...

crématoire le discours lepéniste réveille toutes les ignominies fascistes.

France, aurais-tu perdu la mémoire de ton histoire, de tes valeurs démocratiques et républicaines, de ta réputation de terre d'accueil ?

Non. De cette honte la France s'est indignée, et a su montrer en silence, dans nos rues, la force de son émotion.

L'indignation ne suffira pas.

Il doit y avoir un après à cette indignation si largement manifestée.

Un après qui ne ressemble pas à l'avant. Mais pour une fois, il faut que les mots aient un sens.

Si l'on ne précise pas les traits que doit prendre cette nouvelle période de lutte



NÉGOCIATIONS UIMM

UN ACCORD SUR L'EMPLOI

En préambule, rappelons que ces négociations se sont ouvertes pour permettre, par la conclusion d'un accord de branche sur l'emploi, le versement de l'aide du FNE aux formations de longue durée (plus de 500 heures) destinées aux salariés confrontés aux évolutions de l'emploi. Le dispositif législatif existant est destiné à des entreprises – qui dans le cadre d'un accord de branche sur l'emploi – conclueront des accords d'entreprise portant sur la mise en œuvre de ces formations de longue durée. L'accord de branche doit en outre préciser les modalités selon lesquelles les entreprises dépourvues de délégués syndicaux pourront bénéficier de l'aide du FNE.

L'objectif central de la FGMM, à travers ces négociations est d'aboutir à ce que le biais d'un avenant à l'accord du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux, nous instituons dans la métallurgie des dispositions qui dépassent le seul cadre de la loi du 2 août 1989 et constituent les points de passage obligés pour la mise en œuvre de processus de gestion prévisionnelle de l'emploi et des qualifications.

En effet, dans un contexte marqué par les évolutions technologiques, industrielles et organisationnelles, la gestion prévisionnelle de l'emploi et des qualifi-

cations doit constituer l'élément moteur d'une politique active de l'emploi. Elle requiert l'association des partenaires sociaux le plus en amont possible et doit permettre à chaque salarié de renforcer ses moyens de devenir un acteur de son développement professionnel. Elle implique une connaissance précise des évolutions des métiers et de leurs conséquences sur les qualifications et le volume des emplois, ainsi que des populations de l'entreprise sous leurs aspects quantitatifs et qualitatifs.

Ces données doivent notamment permettre de repérer les salariés les plus exposés aux évolutions et d'identifier les emplois qui pourraient être menacés. Cette démarche doit conduire à identifier suffisamment à l'avance les évolutions de l'emploi et dans ce cadre à détecter les besoins de formation correspondant aux nouvelles compétences requises ainsi qu'aux conversions et reclassements qui s'avèreraient nécessaires.

Nécessité d'un bilan professionnel

La mise en œuvre dans l'entreprise d'une gestion prévisionnelle des emplois impose que soient négociées dans

l'entreprise les modalités de collecte et de gestion de l'ensemble de ces informations. Si la formation constitue un élément essentiel de la dynamique de tout processus de gestion prévisionnelle de l'emploi et des qualifications, un certain nombre d'exigences fondamentales sont à concrétiser avant tout départ en formation.

AU PRÉALABLE IDENTIFIER L'EMPLOI

Il s'agit notamment de l'identification du ou des emplois à tenir par le salarié concerné, de l'obligation de réalisation d'un bilan professionnel individuel restant la propriété du salarié. Le contenu de la formation doit lui être déterminé en fonction du projet professionnel et des perspectives d'évolution.

Le cursus de formation étant lui-même défini dans une approche individuelle et doit comprendre des phases d'évaluation en cours comme à l'issue de la formation. Chaque salarié concerné doit pouvoir disposer d'un entretien individuel au cours duquel il peut se faire assister.

En outre, dans l'entreprise il revient aux négociateurs de définir les conditions et les critères relatifs au départ des salariés en formation sachant qu'il faut aussi prévoir les conditions dans lesquelles le sala-

rié pourrait refuser le départ en formation ou au contraire faire appel si on ne lui fait pas de propositions de formation.

Pas d'exclus

Pour la FGMM, la gestion prévisionnelle de l'emploi et des qualifications doit rejeter les exclusions: exclusions de la formation, exclusions de l'emploi, exclusions de l'évolution de carrière. Ainsi, notamment en cas d'échec à la formation, le salarié doit pouvoir bénéficier de la réintégration sur le poste occupé avant le départ en formation ou sur un poste similaire. Là-aussi, aux négociateurs dans l'entreprise de définir dans quels délais et avec quels moyens pourront lui être faites de nouvelles propositions.

VALIDER LA FORMATION

Enfin, la question de la validation des formations est pour nous cruciale, nous donnons la priorité aux titres ou diplômes homologués, mais nous pourrions aussi convenir d'étendre l'attribution des certificats de qualification professionnels qui sont aujourd'hui préparés dans la métallurgie par la voie du contrat de qualification, à des salariés qui les prépareraient par le biais de la formation professionnelle continue.



contre l'infâme dérive, la France se sera indignée pour rien du moins pour rien de durable. On entend d'ici les résignés. Prendre des mesures contre le racisme ? C'est déjà fait. Les lois existent et elles sont appliquées. Tout cela n'est pas complètement faux. Est-on sûr cependant, qu'il n'y ait rien de plus à faire ? Rien de plus à faire pour réduire aussi le processus qui pousse insensiblement la France vers le dangereux record du pays démocratique où le racisme, appuyé sur un parti fort de plus de 10 % des suffrages, serait le moins minoritaire, le moins marginal, le moins caché ? On ne peut se dispenser de faire le rapprochement entre un viol de sépulture, une nuit, et cette profanation permanente de notre mémoire historique qu'est en train de devenir le Front National.

Les racines de cette lèpre brune renaissante sont surtout sociales. Il y a moins en France une « question immigrée » qu'une « question sociale ».

La gauche a eu raison de privilégier pendant la crise le réalisme et le renforcement des entreprises.

La nécessaire modernisation des entreprises se fait souvent à marche forcée. Mais la crise se termine, et dans la rénovation du discours et des actes qui ont accompagné cette conversion tous n'ont pas trouvé leur place. Ainsi se constitue la fertilisation d'un terreau propre à alimenter la « question immigrée », la xénophobie, bref le racisme.

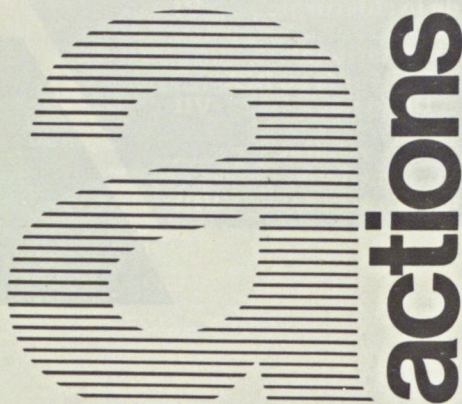
Les inégalités s'accroissent, le chômage persiste, la marginalisation et l'exclusion gagnent, les nouvelles pauvretés se développent.

Tout cela dans le cadre d'une société de l'indifférence, de la banalisation. Pire, tout ce qui compte dans ce pays, se prosterne devant la triple idole de la puissance, de la réussite et de l'argent.

C'est bien là que se trouvent les raisons de la honte d'aujourd'hui, qui soudain a stupéfié la France.

Il n'y aura d'élan salvateur que celui qui conduira à une mobilisation pour réduire les inégalités et d'abord la plus grande des inégalités et des violences : le chômage.

La CFDT a fait de la réduction des inégalités, de l'emploi ses priorités. Nous poursuivons notre effort et en premier lieu sur notre terrain : celui des entreprises. Un syndicalisme qui ne prendrait pas en compte ces priorités serait un syndicalisme sans morale. Il y va de la justice sociale, mais aussi de la démocratie.



CATASTROPHE DU PUIT SIMON : l'affaire renvoyée devant le tribunal

25 février 1985, un coup de grisou suivi d'un coup de poussier au puits Simon des Houillères du Bassin de Lorraine faisait 22 morts et 103 blessés. Afin de connaître la vérité sur les causes de cette nouvelle catastrophe, la CFDT se portait partie civile et est restée active tout au long de l'instruction.

De péripétie en péripétie : inculpation de deux responsables hiérarchiques du puits Simon, changement de juge d'instruction, d'expertise en contre-expertise, le non-lieu prononcé par le juge d'instruction conduisait la CFDT à faire appel de la décision.

Après le classement définitif de la catastrophe du puits Vouters de 1976 à Merlebach, allait-on à nouveau devant le refus de rechercher les causes et les responsabilités d'une catastrophe minière ?

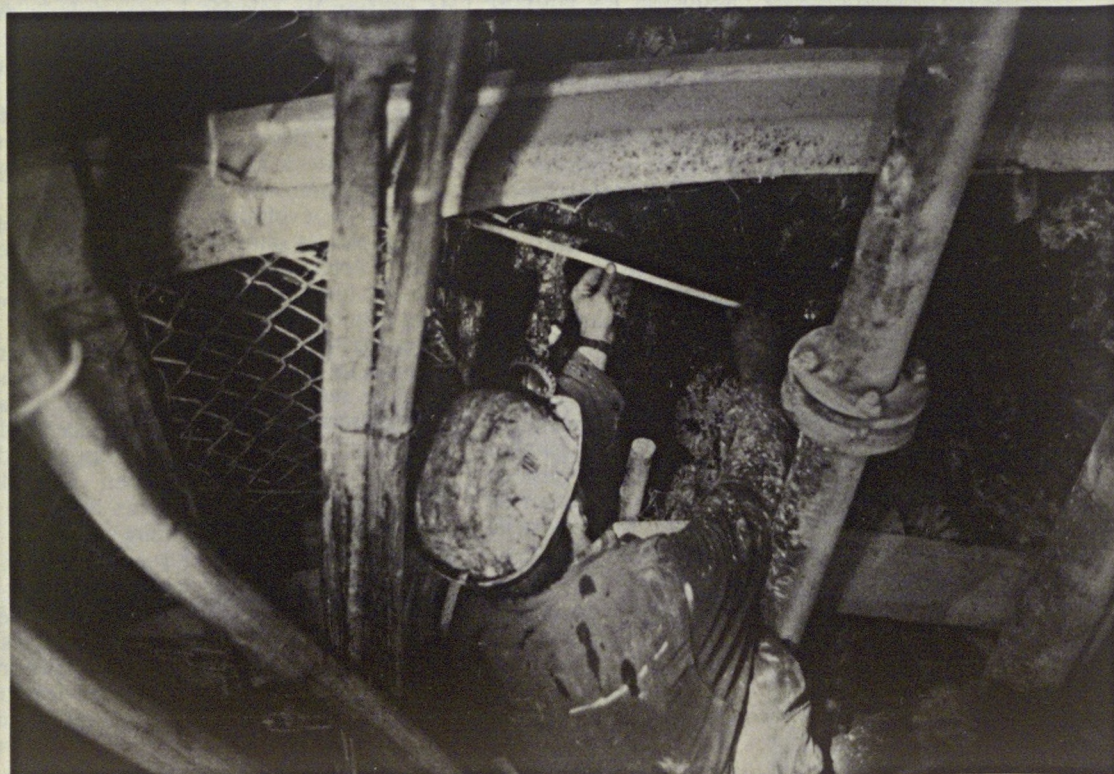
Pour la CFDT, il ne pouvait en être question, la fatalité n'explique pas tout, il y a eu omission et même transgression des dispositions et de mesures réglementaires de sécurité avec un lien de cause à effet sur la catastrophe et ses conséquences.

La chambre d'accusation de la cour d'appel de Metz, le 17 mai 1990, vient de donner raison à la CFDT en in-

firant l'ordonnance de non-lieu rendue par le juge d'instruction et renvoyant les deux inculpés devant le Tribunal correctionnel de Sarreguemines pour y être jugés sous l'inculpation d'homicide involontaire.

Ce renvoi de l'affaire devant le Tribunal est motivé par « l'existence de charges suffisantes ».

La CFDT se félicite qu'il y ait procès car cette fois-ci, il pourra y avoir, enfin, un débat contradictoire de fond qui établira les justes responsabilités de chacun.



RÉGIME MINIER : projet de décret

Un décret concernant la restructuration et la modernisation du régime minier de sécurité sociale est en cours de préparation au Ministère de la Solidarité, de la Santé et de la Protection sociale. Ce décret doit remplacer ceux de 1946 et 1947 relatifs à la gestion du régime minier. Un projet de texte de 220 articles a été envoyé aux organisations syndicales aux fins de réactions. Le Conseil d'Administration de la C.A.N. (Caisse Autonome Nationale), instance nationale du régime, a également été saisi. La concertation est engagée, le Bureau de l'Union Fédérale Mineurs et tous les représentants de la CFDT dans les structures du régime participent à l'élaboration des critiques sur le texte et des propositions d'amélioration à y apporter.

UN MINEUR LORRAIN JUGÉ A PARIS

Le 27 mars 1990, un mineur de Lorraine était jugé à Paris, suite à une inculpation pour coups et blessures dont ont été victimes deux CRS à l'occasion des incidents qui ont émaillé la manifestation des mineurs lorrains à Paris, le 22 novembre 1988. Dans son réquisitoire, l'avocat général demandait la reconnaissance par le tribunal de la culpabilité de l'intéressé et réclamait une peine d'un an de prison avec sursis assortie du versement de dommages et intérêts aux deux victimes, du remboursement des soins engagés par le régime de Sécurité Sociale, de même que le paiement des dégradations matérielles. La CFDT, qui assurait la défense de l'inculpé, a pu faire admettre au tribunal que celui-ci n'était pas directement coupable des blessures occasionnées aux deux CRS tout en revendiquant la responsabilité comme co-organisatrice de la manifestation. Le tribunal a relaxé le mineur inculpé des faits qui lui étaient reprochés, tout en retenant une condamnation de six mois de prison avec sursis pour fait de violence volontaire à l'encontre d'agents de la force publique. Par ailleurs, la relaxe a également été prononcée quant au versement de dommages et intérêts et autres remboursements ou paiements réclamés.

Le mineur concerné et la CFDT sont satisfaits du jugement tout en dénonçant qu'en France, la justice est plus prompte à inculper des lampistes de service que de rechercher les responsabilités dans le cas de catastrophes minières.

PRIME D'ANCIENNETÉ : clarification

En tant qu'adhérent CFDT de la métallurgie, tu as peut-être eu connaissance de tracts régionaux de la CGT, relayés par quelques journaux, qui annonçaient rien de moins que la liquidation de la prime d'ancienneté dans la métallurgie, par un accord national signé, bien sûr, entre autres par la CFDT.

Certains autres tracts de la même CGT font, eux, état de la liquidation de cette prime dans le cadre d'un accord territorial de

la convention collective de Rouen-Dieppe. Ceci est faux... La FGMM-CFDT, dans un communiqué de presse reproduit ci-dessous, daté du 9 mai 1990, a fait le point sur cette prime d'ancienneté.

Par ailleurs, le Bureau Fédéral a décidé de lancer le débat sur ce sujet dans nos trois cents syndicats. Nous t'invitons en tant qu'adhérent de la FGMM-CFDT à participer à ce débat dans ton syndicat.

« RESTER AU STATU QUO OU AGIR »

Le cas de la prime d'ancienneté est typique de la réalité syndicale française d'aujourd'hui, ainsi faite qu'il va bientôt devenir impossible de poser sereinement les problèmes sans faire l'objet de campagnes de dénigrement, de désinformation.

En effet, certains tracts de la CGT n'annoncent rien de moins que la liquidation de la prime d'ancienneté dans la métallurgie, tantôt par la signature d'un accord national ou par celle d'un accord territorial de la convention collective de Rouen-Dieppe. Il n'en est rien bien sûr, mais personne ne peut plus continuer à faire aujourd'hui comme si la prime d'ancienneté était maintenue dans son intégralité.

De nombreux salariés de la métallurgie font l'expérience depuis plusieurs années, que sous l'effet d'un blocage unilatéral de la valeur du point des rémunérations minimales hiérarchiques conventionnelles et sous l'effet d'une pratique patronale qui consiste à transférer la valeur de la prime d'ancienneté en déduction des augmentations générales, la prime d'ancien-

neté se dévalorise progressivement et est, de fait, menacée de disparition dans l'indifférence générale. Assimiler le fait d'effectuer ce constat à une liquidation de la prime d'ancienneté relève de la malhonnêteté intellectuelle. On refuse également par là d'aborder les problèmes de fond.

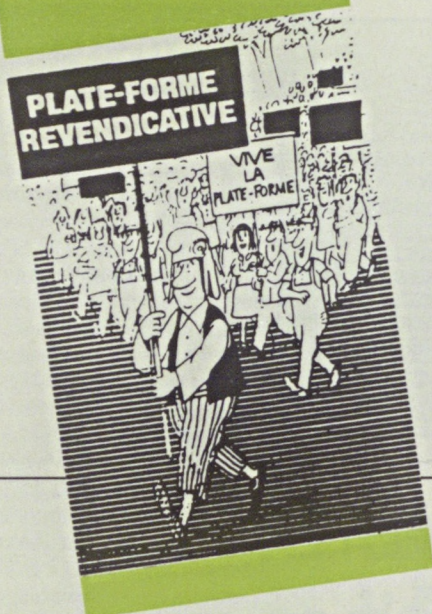
Il convient de rappeler qu'à l'époque de sa création, la prime d'ancienneté avait soulevé notre opposition mais aussi celle de la CGT, son objet étant de fidéliser les salariés à l'entreprise. D'autre part, cette prime avait l'énorme handicap de ne pas constituer une garantie d'évolution de carrière en terme de classification. Ce problème reste posé aujourd'hui pour nombre de salariés.

Il faut reconnaître qu'il est effectivement moins compliqué et surtout moins coûteux de donner d'une main 1 % par an sur les RMH pendant 15 ans, notamment lorsqu'on les reprend de l'autre, que de garantir des perspectives de carrière intégrant la nécessaire adaptation des salariés aux évolutions technologiques qui concernent tous

les coefficients de la grille de classifications. Il y a bien un problème et un problème grave, et nous considérons de notre responsabilité de le dire. Par souci de clarification, il faut rappeler que si les négociations en cours dans la convention collective territoriale de Rouen-Dieppe ont débouché sur un procès-verbal de saisine des instances nationales de la métallurgie, c'est notamment parce que les négociateurs ont considéré que la proposition patronale de substitution d'une cotisation de 1 % supplémentaire au régime de retraite complémentaire ARRCO, avait des implications et des effets dépassant le périmètre de la convention collective.

Si les différentes Fédérations de la métallurgie décidaient de donner suite à cette saisine, chacune fera valoir sa position.

Pour ce qui nous concerne, le débat lancé dans nos trois cents syndicats tranchera pour savoir si nous préférons en rester au statu quo ou agir pour obtenir pour tous les métallurgistes une garantie d'évolution de carrière en terme de classifications dont l'ancienneté est un des éléments.



DES ACCORDS POUR NOTRE POLITIQUE FÉDÉRALE

Des accords négociés et signés dans les branches

• Dans la métallurgie :

La FGMM a signé un avenant à l'accord de 1975 qui allie classifications et formation professionnelle. Il y a création d'un coefficient 395 permettant un allongement de carrière. Il permet aux BTS et DUT après une formation de 1300 heures d'être classés à l'indice 208 de la grille Ingénieurs et Cadres ;

• Dans la RMATP (Réparation machines agricoles et travaux publics).

Pour le premier semestre 1990, la FGMM/CFDT a signé l'accord de salaires prévoyant une augmentation de 3% et fixant le premier salaire mini à 5200 F au 1^{er} janvier 1990. En juin 1990, il y a une nouvelle négociation des salaires minis pour le deuxième semestre ainsi que sur la grille de classifications ;

• Dans le froid :

La FGMM a signé l'accord salarial qui prévoit au 1^{er} avril 1990 : 5400 F de salaire mini. Ceci constitue sur une année, 7,6% d'augmentation de tous les salaires minis dans cette branche. La nouvelle grille est

reproduite dans la page 8 de cette VMM ;

• Dans la B.J.O. (Bijouterie, Joaillerie, Orfèvrerie).

Il existe dans cette profession deux grilles de salaire, une pour le calcul de la prime d'ancienneté, et l'autre pour les salaires effectifs garantis. La FGMM/CFDT a signé également l'accord salarial. Il prévoit au 1^{er} mai 1990 un salaire minimum de 5250 F, ce qui fait une augmentation de 5% sur une année. Comme pour celle du froid, cette nouvelle grille est reproduite en page 8 de cette VMM. Des négociations sont prévues dans le courant de cette année sur les classifications

Des accords négociés et signés dans les entreprises

Au niveau des salaires :

Peugeot et Chantiers de l'Atlantique à Saint-Nazaire ; deux conflits importants

et sur une mise à jour de la convention collective ;

• Dans les garages :

La convention collective nationale du commerce et de la réparation automobile, du cycle et du motocycle ainsi que des activités connexes et du contrôle technique automobile est celle qui régit le contrat de travail de 380000 salariés dans 50000 entreprises. Actuellement, plusieurs négociations sont en cours notamment la mise à jour de la convention collective. Une vient de se conclure. Il s'agit de l'accord de salaires minis applicable au 1^{er} juillet 1990, que la FGMM/CFDT a signé. 50% de l'effectif salarié est concerné par cette augmentation qui représente environ 5% d'augmentation sur une année. La nouvelle grille est reproduite en page 8 de cette VMM.

Avant de signer, la FGMM/CFDT a obtenu une nouvelle négociation des 3 premiers coefficients si le SMIC au 1^{er} juillet 1990 est supérieur à 5300 F.

pour notre Fédération à l'automne 1989, tous les deux sur les salaires. Des résultats immédiats, mais aussi à plus long terme. En effet, à Peugeot, la CFDT

Dans le cadre de l'obligation annuelle de négocier, de nombreuses négociations salariales se sont déroulées dans les entreprises ainsi que dans des Commissions Paritaires Nationales des conventions collectives couvertes par la FGMM. Le bilan réalisé au niveau de la Fédération a été fait au regard de notre plateforme revendicative adoptée l'an dernier. Elle définit, faut-il le rappeler, notre conception du syndicalisme et elle est établie autour de deux axes principaux : la modernisation économique et la modernisation sociale des entreprises. Elle précise qu'il ne peut y avoir une modernisation économique sans qu'il y ait au préalable une modernisation sociale sauf au détriment de l'emploi tant en nombre qu'en qualité. Les accords signés par les syndicats de la FGMM confortent-ils cette démarche et rendent-ils visibles aux salariés notre politique fédérale ?

Sans crier victoire et sous-estimer les difficultés rencontrées nous pouvons remarquer que le nombre d'accords 1990 signés par la CFDT est nettement supérieur à 1989. Supérieur en nombre, mais aussi en contenu. L'emploi, la réduction du temps de travail, la formation, le maintien au pouvoir d'achat voire son augmentation ainsi que la réduction des inégalités par la réduction de l'éventail hiérarchique avec priorité aux bas salaires sont le plus souvent présents. Ce dossier met en exergue quelques accords signés par la CFDT dans différents domaines. Ce sera le cru 1990 de notre politique fédérale.

a signé l'accord de salaire (première fois depuis 1968), qui prévoit 1,5% d'augmentation générale pour le premier semestre et 1,9% d'augmentation individuelle pour l'année dont 100 F sur le salaire d'embauche des CAP et 200 F sur le salaire d'embauche des BTS/DUT et Bac professionnel. Une nouvelle négociation est prévue en juillet.

Aux Chantiers de l'Atlantique :

2,5% au 1^{er} avril 1990 avec un talon de 190 F, 0,5% d'augmentations individuelles au 1^{er} juillet 1990, et au 1^{er} janvier 1991. L'augmentation de 110 F d'une prime spéciale, ainsi qu'une prime de 1000 F en mai 1990, pour la livraison du paquebot, ont été obtenues. Une clause de sauvegarde est prévue

à fin 1990. La CFDT a apposé sa signature à cet accord : première fois depuis 1976.

A Moulinex :

La CFDT a signé l'accord de salaires qui prévoit 2% au 1^{er} avril 1990, avec un plancher de 180 F, le salaire minimum à Moulinex est fixé à 5880 F en avril et il sera porté à la fin de l'année à 6000 F.

Au niveau de la formation :

Un important accord vient de se conclure à la SNEC-MA et il a été signé par la CFDT. Il prévoit pour 1993 un effort financier de l'entreprise égal à 5,4% de la masse salariale, soit l'équivalent de 40 heures de formation par personne et par an. 13800 salariés sont concernés par cet accord.

Au niveau de l'emploi, réduction, aménagement du temps de travail :

A souligner deux accords significatifs : Renault Flins et Aérospatiale Marignane. Celui de Renault Flins qui permet par le biais d'une nouvelle organisation du travail d'augmenter la durée d'utilisation des équipements et de créer ainsi une nouvelle équipe permettant l'embauche de 1200 personnes en réduisant la durée du temps de travail.

Aérospatiale Marignane :

Mise en place d'un horaire 7 x 7 applicable à 20 agents de fabrication. Certes, cet accord, signé par la CFDT, est limité et ne concerne que des volontaires. Toutefois, le principe retenu est celui d'un horaire de travail en 3 x 8, sept jours sur sept pratiqué en cinq équipes, soit un temps de présence hebdomadaire moyen de 33 heures. L'horaire hebdomadaire moyen de travail effectif est de 31 heures. Ils sont payés sur la base de 37 heures avec majoration forfaitaire de 40% appliquée au temps de travail effectif et une prime d'incommodité 6%.

Beaucoup d'autres accords ont été négociés et signés par la CFDT que nous ne pouvons pas reproduire dans cette VMM. Beaucoup s'inscrivent dans la politique fédérale et permettent des avancées importantes pour nos adhérents et l'ensemble des salariés. Que cela continue...

NÉGOCIATIONS SALARIALES DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES TERRITORIALES

La dernière réunion du Réseau 3 CT du 23 mai 1990 a été l'occasion de faire le point sur l'état des négociations salariales dans les conventions collectives territoriales. Si l'on peut constater un regain des discussions à la fois sur les salaires minis, mais aussi sur le contenu même des conventions, (nombre de toilettes sont en cours), la diversité préside toujours à ces négociations. Un certain nombre de conventions bénéficient en 1990 d'une augmentation ou d'un déblocage de la valeur du point. C'est le cas de l'Aisne, les Bouches-du-Rhône, le Finistère, la Gironde, l'Isère, le Loir-et-Cher, la Loire-Atlantique, la Marne, Dunkerque, Maubeuge, Compiègne, Creil, Thiers, le Bas-Rhin, la Région Parisienne, Amiens, le Vaucluse, la Moselle, les Vosges. Ces valeurs s'échelonnent entre 24,55 F et 29,87 F. On note cependant un engagement généralisé sur une déconnection des RMH et des salaires garantis qu'ils soient mensuels ou annuels. Plus de 30 conventions collectives possèdent un barème de taux effectifs garantis annuels. Certaines ont déjà renégocié les montants pour 1990, d'autres sont en cours de discussion ou vont les ouvrir. On peut signaler que pour ce qui concerne les conventions collectives du Nord, la prime d'ancienneté n'est pas prise en compte dans l'assiette de vérification et que les coefficients 140 sont sortis du SMIC. Les accords de Maubeuge et Dunkerque ont ainsi permis à la CFDT de progresser dans les PME. A noter aussi que l'accord conclu en mars 1990 dans les Vosges fait progresser la valeur du point de + 2,6% et que le barème de TEG annuels (primes d'ancienneté exclue) progresse lui de 8%. Ainsi, le 140 est à 63300 F, le 215 à 75200 F, le 270 à 92600 F, le 365 à 130000 F. On peut comparer ce barème à celui négocié pour 1990 à Rouen-Dieppe qui inclut la prime d'ancienneté, mais qui touche notamment les jeunes et nouveaux embauchés, le 140 est lui à 68100 F, le 215 à 86800 F, le 270 à 108600 F et le 365 à 146000 F. A signaler les négociations en cours en Meurthe-et-Moselle où le barème de TEG annuels proposé inclut la prime d'ancienneté avec une augmentation de + 12% pour le 140 et de + 17% pour le 365. Par contre, les RMH ne progresseraient pas. Si nous sommes signataires des accords soulignés, il est des conventions collectives où des propositions analogues, tant du point de vue des montants que des définitions des TEG, ont été faites et où la CFDT n'est pas signataire ou s'interroge pour l'être. Soit parce que les négociateurs ne sont pas en mesure d'apprécier le nombre de salariés percutés par les TEG, soit parce que la valeur au point est bloquée ou trop faiblement augmentée, soit parce qu'ils refusent le principe de l'annualisation. Face à cette situation, la FGMM et le Réseau 3 CT réfléchissent aux moyens d'aider les équipes qui se trouvent en situation de négociations difficiles : en impulsant des objectifs communs en matière de définition des taux effectifs garantis, de sortie des bas coefficients du SMIC, de hiérarchie salariale.

● Pas d'adhérents CFDT exclus

A fin avril 1990, nous sommes toujours en positif pour les cotisations 1989 par rapport à 1988. Mais attention, pour que cela se maintienne il est nécessaire que toutes les cotisations afférentes à l'exercice 1989 soient payées à la Confédération avant le 30 juin dernier délai. Dès aujourd'hui, c'est plus de 90 syndicats et 3 Unions Mines Métaux qui progressent. Après les résultats enregistrés en 1988 où déjà la courbe de désyndicalisation semblait se stabiliser, c'est encourageant de constater qu'en 1989, cette tendance se confirme. Le débat sur l'avenir de notre syndicalisme, la place de nos adhérents, la nécessité d'être plus nombreux, autant de thèmes qui sont repris aujourd'hui dans les différentes instances de notre Fédération, de la section syndicale au Bureau fédéral. La resyndicalisation, pour avoir un syndicalisme d'adhérents fort, sera un travail de longue haleine où tout le monde a sa place à commencer par l'adhérent. Qui en effet est mieux placé que lui pour démontrer la nécessité d'être adhérent et d'avoir une organisation syndicale forte et représentative ?

● « Pas de salariés exclus »

En lien avec l'Institut des Sciences Sociales du Travail de Sceaux, la FGMM a organisé du 14 au 18 mai une session de recherche sur le thème de la gestion prévisionnelle de l'emploi. Cette session a réuni 20 participants, responsables d'Unions Mines Métaux, de Syndicats, d'Inters. Beaucoup de questions, d'interrogations, d'analyses de débat sur le rôle de la GPE (Gestion prévisionnelle de l'emploi), la place de l'organisation syndicale, les moyens d'actions, la stratégie patronale, avec en toile de fond la priorité de la FGMM : **l'EMPLOI**. Une réflexion qui est revenue tout au long de la semaine dans la bouche des sessionnaires : **« pas de salariés exclus d'une politique de l'emploi »**. Des intervenants nous ont éclairé sur des aspects spécifiques de la GPE :

- la Délégation à l'emploi et le rôle des Pouvoirs publics ;
- le Cabinet BRUNHES sur la GPE en Europe ;
- le CISE sur les nouvelles technologies ;
- B. CORIAT sur l'évolution du contenu de l'emploi ;
- l'ANACT, le CEREC sur les classifications et les contrats d'études prévisionnelles.

Bref, une session où l'on a beaucoup écouté, réfléchi et qui servira à alimenter les prochains débats sur la stratégie syndicale face à ce mot un peu magique et à la mode de Gestion prévisionnelle de l'emploi.

SIDÉRURGIE :

bâtir l'avenir

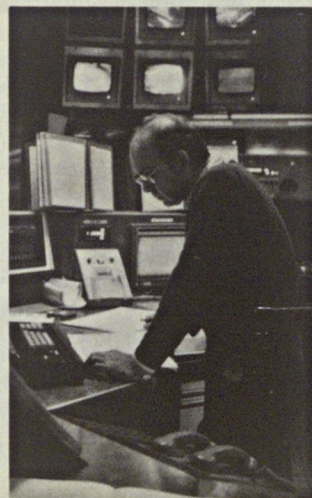
Depuis plusieurs mois déjà des négociations sont ouvertes avec le GESIM, les Pouvoirs publics et Usinor-Sacilor sur un nouveau dispositif social pour la sidérurgie dans les 10 années à venir. Celui-ci sera déterminant pour l'EMPLOI à la fois quantitativement et qualitativement. Cette négociation « dure » commencée officiellement depuis le 13 février 1990, elle a déjà nécessité des dizaines de réunions sur les différents thèmes en négociation. Pour mieux comprendre au niveau de chaque adhérent, il faut vous dire que sur certains sujets, l'équipe de la branche Sidérurgie travaille depuis plus d'un an en interne. Et malheureusement, mais c'est la règle du jeu, nous ne pouvons trop révéler nos travaux faute de nous rendre vulnérables lors des négociations. Voici la démarche choisie par l'équipe CFDT.

RAPPEL :

Le 31 décembre 1990, la Convention Générale de Protection Sociale de la Sidérurgie, signée le 16 juillet 1987, prendra officiellement fin. Le 6 juin 1989, la Branche Sidérurgie décidait la mise en place d'un Groupe de travail sur ce qu'il est convenu d'appeler

« l'Après-CGPS 87 ». Un constat est fait :

- la situation industrielle et économique de la Sidérurgie est assainie ;
- l'application de la CGPS 87 est parfois détournée ;
- les installations sont, pour la plupart, en situation de sous-effectifs ;
- il y a un développement important des heures supplémentaires, de la sous-traitance et de l'intérim ;
- les pyramides des âges sont inquiétantes ;
- on ne peut passer brutalement d'un régime CGPS à un régime de Droit commun ;
- des mesures d'âge, après 1996, doivent permettre l'embauche de jeunes ;



- il faut maintenir du personnel **en plus** dans la sidérurgie.

La RTT doit être également négociée. Où en sommes-nous, à fin mai 1990, notamment sur les 6 axes forts de cette négociation que sont :

Principes généraux de l'emploi : procédures et garanties, Formation, Recrutement, Personnel le plus âgé, Mobilité, Contrats de réorientation professionnelle. Tout d'abord pour nous : **il en manque un : l'organisation, l'aménagement et la RTT.**

Aujourd'hui, pour le personnel le plus âgé, (au-delà de 50 ans) l'EMPLOI semble garanti avec possibilités de départs à 55 ans. Il subsiste néanmoins des points **durs** à clarifier. Le deuxième point dur sans sous-estimer tous les autres, concerne tout le problème de la **MOBILITÉ**. Pour nous CFDT, il est **clair** que des assurances doivent être données, qui excluent les mesures autoritaires ou arbitraires. C'est avec comme principal souci **l'EMPLOI**, que l'équipe CFDT prenant toute sa place et ses responsabilités, se situe dans cette négociation. **Notre seule ambition et notre priorité, c'est vraiment l'EMPLOI.**

AVENIR DU TRAITÉ CEEA

Le traité CEEA (Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier) signé en 1951 pour une durée de 51 ans a été le premier pas vers la constitution de la Communauté Economique Européenne telle que nous la connaissons aujourd'hui. La CEEA a permis autant par une démarche économique et industrielle que sociale, la restructuration de la Sidérurgie, avec les résultats que l'on sait aujourd'hui. Les charbonnages sont également confrontés aux problèmes de la res-

structuration, la CEEA est un des moyens de les gérer dans le cadre des mêmes prérogatives que pour la sidérurgie. Mais le traité CEEA dérange car il se situe en marge de la CEE et les perspectives d'union économique, monétaire et politique au travers une institution européenne à partir du marché unique. Une réflexion s'est engagée au sein de la CEE pour avancer sur l'avenir du traité CEEA dont le terme est arrêté pour 2002.

Certains envisagent même

d'abroger dès à présent le traité CEEA. La CFDT accepte de profiter des années qui viennent pour réfléchir et élaborer la suite de la CEEA dans le respect des règles industrielles, économiques et sociales qui ont été et sont toujours les conditions de sa réussite. Il ne faut pas précipiter les choses, le feu n'est pas au lac. Le Comité Consultatif de la CEEA sera saisi du problème dans sa session du 29 juin 1990.



**Manifestation
à Stuttgart pour les 35 h
le 21 avril 1990
l'UMM/CFDT Alsace
y participait.**



L'IG METALL OBTIENT LES 35 HEURES EN 1995

Après trois jours de débrayages d'avertissement dans les Länder du Bade Wurtemberg et de Rhénanie-Nord Westphalie, les Métallos Allemands viennent d'obliger le patronat de la puissante industrie métallurgique de RFA à conclure un accord qui doit conduire par étapes à la semaine de 35 heures en 1995. En effet, le 4 mai 1990, à Goppingen, dans le Bade-Wurtemberg au Sud-Ouest de la RFA, les instances régionales de l'IG Metall et les représentants des patrons ont signé un texte qui a été étendu à toutes les régions d'Allemagne de l'Ouest. Il contient les dispositions suivantes :

- réduction de la durée hebdomadaire du travail à 35 heures en deux étapes :
 - 1^{er} avril 1993 : 36 heures ;
 - 1^{er} octobre 1995 : 35 heures.

Actuellement, les Métallos Allemands travaillent 37 heures et demi par semaine. Les apprentis qui travaillent 38 heures 30 par semaine auront droit aux 37 heures à partir du 1^{er} juillet 1990. Ensuite, ils bénéficieront des réductions générales prévues en 1993 et en 1995.

- Les salaires seront augmentés de 6 % à partir du 1^{er} juin 1990 (l'IG Metall réclamait 8,2 %). Un forfait de DM 670 sera payé pour les mois d'avril et de mai 1990.

Les indemnités d'apprentissage seront augmentées de DM 70 par année. La durée de cette partie de l'accord est de 12 mois et ce, à partir du 1^{er} avril 1990.

- Les samedis et dimanches restent des jours non ouvrés.
- Un maximum de 18 % des salariés d'une entreprise pourront – sur une base volontaire – opter pour un régime de travail de 40 heures par semaine. En compensation, ils pourront soit prendre des jours de récupération (dans les 24 mois suivants), soit demander une majoration salariale. Cette clause annule les réglementations antérieures en matière de flexibilité.
- Après un congé parental, droit à la réembauche (dans les entreprises comptant plus de 500 salariés) avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de 5 ans (clause convenue dans quelques régions seulement).

Cet accord aura-t-il un effet d'entraînement en France ? Dès la connaissance de cet accord, la FGMM a salué la victoire des Métallos Allemands qui redonne à la revendication et à l'action pour les 35 heures une actualité et une crédibilité nouvelles. Cela montre aussi le retard, l'incapacité du patronat français dans ce domaine et plus largement dans toutes les négociations sociales. Gérard DANTIN, secrétaire général de la FGMM, interviewé par la Tribune de l'Expansion a notamment déclaré :

« C'est une grande victoire de l'IG Metall et au-delà, de la Confédération Euro-

péenne des Syndicats, qui voit pour la première fois une de ses revendications déboucher. Il reste que si nos camarades allemands ont fait la preuve qu'il y avait compatibilité entre les exigences de compétitivité d'une économie moderne et la réduction du temps de travail, l'Allemagne n'est pas la France. En particulier, la durée d'utilisation des équipements dans la Métallurgie est de 78 heures contre 52 heures en France. En septembre, nous devrions engager des

négociations sur l'aménagement du temps de travail. Bien évidemment, nous exigeons que l'augmentation de la durée de l'utilisation des équipements s'accompagne d'une réduction de la durée du travail qui soit créatrice d'emplois. Dans un pays où il y a deux millions et demi de chômeurs, un syndicaliste qui ne défendrait pas cette proposition et qui ne s'opposerait pas à la progression scandaleuse des heures supplémentaires serait parfaitement condamnable ».

LES ÉVOLUTIONS HONGROISES

Une délégation de la FGMM s'est rendue les 9 et 10 mai en Hongrie, à Budapest à l'invitation de la Fédération Hongroise de la Métallurgie et de l'Energie. Notre délégation était conjointe avec deux camarades de la Fédération Générale de l'Electricité CFDT.

Cette visite nous a permis de faire le point sur la situation sociale et économique de la Hongrie, ainsi que sur la situation syndicale.

Une situation sociale et économique difficile dans la mesure où l'inflation tourne autour de 25 %, où les salaires ne suivent pas et où le chômage est en progression vertigineuse en raison de la recherche de l'efficacité économique.

Une situation syndicale qui se détériore pour cette Fédération malgré des modifications de statuts qui instituent la démocratie syndicale. Une perte d'adhérents, la création de syndicats autonomes, des

syndicats de la Fédération ou des sections syndicales qui souhaitent gagner leur autonomie.

Au total de nombreux bouillonnements dont on perçoit mal les équilibres futurs.

Mais, nos camarades hongrois sont optimistes et confiants dans l'avenir. Ils disent que cette période difficile est une période nécessaire. Il faut bien, disent-ils, que lorsque l'on a ouvert le couvercle de la cocotte minute la vapeur s'échappe.

Ils sont confiants dans l'ouverture vers l'Ouest et les coopérations, les prises de participations qui s'opèrent en Hongrie par des entreprises, notamment françaises (Thomson, Schlumberger...) et prennent leur situation actuelle comme un point de passage obligé.

Pour marquer leur nécessaire coopération avec le syndicalisme européen ils ont demandé leur adhésion à la Fédération Européenne de la Métallurgie.

● CHARBONNAGES DE FRANCE : LA CFDT EN FLÈCHE

Les 24 et 26 avril 1990 se sont déroulées les élections aux comités d'établissements et les élections aux commissions paritaires dans les Bassins Houillers de Lorraine et du Nord - Pas-de-Calais (le Centre-Midi votera en septembre 1990) de Charbonnages de France. Globalement, la CFDT progresse dans chacun des scrutins de plus de 7 % et sur l'ensemble des deux bassins qui vient en tête des organisations syndicales devant la CGT. C'est la première fois que cela se passe. Certes, les élections de septembre dans le bassin du Centre-Midi viendront tempérer cet enthousiasme, mais dans tous les cas, la CFDT confortera de loin sa deuxième place d'organisation syndicale dans les mines. Aux Houillères du Bassin de Lorraine, bassin le plus important des Charbonnages de France, en progressant de + 3,7 %, la CFDT distance toutes les autres organisations et conforte sa place de première organisation. Dans les détails de ce bassin, la CFDT renforce sa première place dans le collège ouvrier (+ 3 %) et devient la première organisation dans le collège Etam (+ 7,1 % CE et + 8,4 % CP). Dans le Nord - Pas-de-Calais, la CFDT progresse de + 2,3 % globalement. Dans un contexte de récession (40 % d'inscrits en moins), la CFDT démontre encore une fois que les mineurs partagent son action autour de la sauvegarde d'une exploitation minière en France, de l'amélioration des conditions de travail des mineurs et la nécessaire réindustrialisation des bassins houillers. Puissent les mineurs du Centre-Midi comprendre le message.

● CONSEIL NATIONAL FÉDÉRAL

Le Conseil National Fédéral s'est déroulé du 30 mai au 1^{er} juin 1990 à Bierville. Les travaux de ce CNF se sont articulés autour de trois thèmes :

- La situation générale, action revendicative,
- la syndicalisation,
- les classifications.

● LA CHAMPAGNE A GDANSK

Du 31 mars au 5 avril 1990, 12 délégués CFDT de Champagne-Ardenne se sont rendus en Pologne au siège de Solidarnosc à Gdansk, la délégation a rencontré Lech Walesa et des militants des chantiers navals. A cette occasion et pour la première fois, une convention a été signée par les deux syndicats, et cela dans le cadre de conceptions semblables de la défense des libertés des droits de l'homme et de la démocratie. Cette convention permettra d'accueillir à Charleville-Mézières en septembre 1990, cinq syndicalistes des chantiers navals afin de suivre une formation syndicale.

GARAGES :

Un nouvel accord de salaire au 1^{er} juillet 1990 signé par la FGMM-CFDT

Coefficient	1 ^{er} .7.1990
140	5 300 F
145	5 320 F
155	5 340 F
170	5 460 F
180	5 570 F
190	5 680 F
215	5 800 F
225	5 920 F
240	6 200 F

BRANCHE B.J.O. :

Grille salaires effectifs garantis au 1^{er} mai 1990

ANNEXE 1 - MENSUELS			
Ouvriers		Collaborateurs et agents de maîtrise	
Qualif.	Salaires	Coef.	Salaires
M	5 250	100	5 250
OS 1	5 275	118	5 275
OS 2	5 325	128	5 325
OP 1	5 475	138	5 350
OP 2	5 575	150	5 400
Lapidaires et diamantaires		155	5 450
OSL 1	5 325	160	5 475
OSL 2	5 475	180	5 625
OL 1	5 525	185	5 725

La valeur du point encadrement passe de 81 F à **86 F**, soit + 6,2 %.

La valeur du point de formation qualification est augmentée de 4,7 % : il passe à **11 F**.

BRANCHE FROID : grille des salaires minima au 1^{er} avril 1990

Niveaux	Echelons	Coefficient	Salaire minimum garanti mensuel
I	a	176	5 400,00
	b	181	5 406,47
	c	186	5 555,82
II	a	195	5 824,65
	b	205	6 123,35
	c	210	6 272,70
III	a	225	6 720,75
	b	235	7 019,45
	c	245	7 318,15
IV	a	260	7 766,20
	b	280	8 363,60
	c	300	8 961,00
V	a	320	9 558,40
	b	340	10 155,80
	c	365	10 902,55
VI	a	390	11 649,30
	b	430	12 844,10
	c	460	13 740,20
VII	a	500	14 935,00
	b	600	17 922,00
	c	700	20 909,00