

S

sommaire

- Baby Relax : une CFDT offensive III
- Salaires : CFDT au premier plan IV-V
- Service aux adhérents VI
- International VII
- Informations VIII



MINEURS ET
MÉTALLURGIESTES

Edito

L'enjeu du social dans la modernisation

Le pari de l'avenir

L'entreprise tournée vers les hommes, une politique sociale digne des enjeux et des paris de l'an 2000.

Au lendemain et à la veille de ces élections politiques, on entend souvent, 3^e tour social ?

Serait-ce une nouveauté en matière de démocratie politique ? Est-ce pour mélanger les genres ou pour mieux masquer les échecs politiques cuisants de certains ? Alors, 3^e tour social, au service de qui ? De quoi ? De quelle politique ? Dans toute démocratie, les échéances politiques sont importantes et respectables.

Ceci dit, une société moderne ne peut baser son activité économique et sociale au rythme de ces échéances politiques.

Peut-on jouer gagnant dans l'Europe d'aujourd'hui, dans le monde de demain, en jouant la politique sociale de l'insécurité ? Est-ce l'ambition de l'entreprise du 3^e millénaire ?

Les solutions techniques aux problèmes actuels existent ! Celles-ci n'ont par contre aucune chance de réussir, sans

Mai 68 : 20 ans après

POUR DES VALEURS IDENTIQUES

Mai 68 : 20 ans déjà où plus d'un million et demi de métallurgistes ont cessé le travail pendant trois à cinq semaines. L'éditorial de la VMM de juin 1968 analysait cet extraordinaire mouvement.

Il était écrit : « Ces millions de travailleurs ont affirmé ensemble et avec une force exceptionnelle leur soif de bien être, et de plus être, autrement dit leur désir de vivre mieux et d'avoir davantage de libertés et de responsabilités dans l'entreprise et dans la société. Ce puissant mouvement de contestation, tant de la jeunesse étudiante que de la classe ouvrière, témoigne d'un besoin de changement profond ».

Le 14 mai 1968 le signal de l'occupation et de la grève illimitée est donné par les métallurgistes qui occupent Sud-Aviation à Nantes, suivi le 15 mai par les ouvriers de chez Renault à Cléon, puis Renault Flins, Sandouville, Billancourt, Le Mans, ainsi qu'à Unelec à Orléans, Loockeed à Beauvais, etc.

Le 16 mai 1968, la FGM CFDT déclare que cette position est conforme aux orientations du congrès qui vient de se tenir à Rouen. Elle appelle ses organisations à développer l'action dans

l'unité la plus totale possible :

- pour la démocratie dans l'entreprise et le droit syndical.

- pour les négociations avec l'UIMM sur les problèmes d'emploi, de réduction du temps de travail sans perte de salaire, d'avancement de l'âge de la retraite, de formation permanente et de reconversion en priorité dans l'entreprise, d'augmentation de salaires, etc.

Le 15 juin, la FGM attirait particulièrement l'attention sur les laissés pour compte, c'est-à-dire les travailleurs des PME qui, encore en lutte, ne voient point s'ouvrir des négociations.

Mai 1968, c'est aussi le renforcement du syndicalisme par la reconnaissance de la section syndicale d'entreprise.

Dans toutes les régions de France on assiste, dès le mois de mai, à un vaste mouvement de syndicalisation dans les entreprises, particulièrement en faveur de la CFDT.

Vingt ans plus tard on voit comment le mouvement de mai 68 n'avait rien d'éphémère. Aspiration à plus de participation, de démocratie, de solidarité... valeurs exprimées dans nos actions, dans notre combat d'aujourd'hui.



L'AUBEPINE DE MAI de F. LE MADEC

Lorsque le 14 mai 1968, après un conflit déjà long, les ouvriers de Sud-Aviation de Bouguenais (près de Nantes), occupent leur usine et séquestrent leur directeur, la crise prend un nouveau visage. D'une agitation étudiante naît un mouvement de grève comme la France n'en a jamais connu.

C'est la chronique de cette occupation d'usine que François Le Madec, adjoint à Sud-Aviation, raconte dans ce document écrit « à chaud » au cours de l'été 1968.

François Le Madec, a eu de nombreuses responsabilités à la CFDT, dans sa section, à l'Union Métaux Nantes, mais aussi à l'Inter CFDT de l'Aérospatiale.

Le centre de Documentation du Mouvement Ouvrier et du Travail de Nantes (CDMOT) a pensé que la publication de ce document d'archives était une bonne façon de marquer un vingtième anniversaire : il rappellera des souvenirs aux uns et fera découvrir un monde inconnu à beaucoup d'autres.

Pour se procurer le livre : le commander à CDMOT - 4, rue Désiré Colombe, 44000 Nantes - Tél. 40 69 78 37. Prix: 68 F franco.

Edito

mobilisation sociale consciente, sans projet. L'entreprise est un lieu pertinent et a un rôle essentiel pour concilier l'économique et le social.

Opposer l'un à l'autre est dangereux, voire irresponsable. Nous rejetons dos à dos ceux qui veulent par dépit, jouer ce 3^e tour social. Sur quelle base se ferait-il?

– sur le S.M.I.C. à 6000 francs ? sur sa suppression ? Veut-on redonner confiance ou, à partir des deux démarches ci-dessus, qui se rejoignent, créer des illusions dangereuses, comme le miroir aux alouettes, afin d'utiliser la désillusion et le mécontentement à des fins, autres que sociales ? S'il y a bien une chose qui nous est interdite, en tant qu'acteur aujourd'hui, c'est l'illusion.

Cela n'a rien à voir avec une ambition sociale digne d'un projet de société plus solidaire et plus juste.

Pour ce faire, les partenaires sociaux doivent ouvrir rapidement de véritables négociations sur les bases ci-dessus.

Ne considérons pas les concessions des uns et des autres comme des victoires ou des défaites. Une telle conception des rapports sociaux est archaïque et dénote un manque d'intelligence, de clairvoyance et un manque de courage évident.

Sommes-nous conscients qu'il faut arrêter ce jeu de massacre ? A la FGMM nous pensons que oui.

La chance de l'entreprise de demain, son plus bel atout, c'est son potentiel humain. De sa qualité, de son respect, de son degré d'autonomie et de responsabilité, de la reconnaissance et du respect des organisations syndicales qui représentent les travailleurs, la recherche du plus grand consensus sur la base de réelles négociations dépend la réussite ou l'échec de tous.

Les défis qui nous sont posés pour l'avenir nécessitent plus d'action et ne peuvent se construire sur l'insécurité des salariés mais sur leur avenir.



actions

BABY RELAX : la CFDT ne se relaxe pas

Baby Relax vous connaissez... C'est une entreprise performante de matériel de puériculture, des articles sérieux et de bonne qualité, tel que le siège auto, le landy, le baby-roi.

Baby Relax jouit d'un certain prestige et d'une image de marque qui a été ternie ces derniers temps.

Depuis le début mai 1988, c'est le dépôt de bilan, la mise en péril de l'emploi de 252 personnes à Bayonne.

Face à cela, une CFDT offensive, solidaire pour l'emploi...

Il n'est pas concevable que le site industriel disparaît, il n'est pas admissible que l'on « jette » dehors des gens qui par leur travail ont développé l'entreprise et l'ont rendue performante. Baby Relax possède en son sein, des hommes et des femmes qui maîtrisent parfaitement leur métier, un potentiel technique et humain qui ne demande qu'à s'exprimer dans tous les sens nobles du mot.

C'est pourquoi, la CFDT réaffirme qu'elle s'engagera autant que possible par la voie de la négociation et avec l'appui de l'action du personnel, à sauver les emplois et le site industriel.

La CFDT demande d'urgence à rencontrer le repreneur pour définir :

- la stratégie de la nouvelle équipe dirigeante,
- la politique de l'emploi,
- défendre les solutions préconisées par la CFDT.

En effet, la CFDT Baby Relax a élaboré un « document de synthèse et de propositions pour la sauvegarde des emplois et l'assurance de la pérennité de l'entreprise ».

C'est dans ce sens que la CFDT Baby Relax intervient auprès des autorités et élus locaux, qu'elle organise un table ronde. Pas question de laisser le ou les repreneurs se débarrasser du personnel et de supprimer des emplois.

La démarche de la CFDT est claire, par des actions efficaces, constructives et sans démagogie, elle veut que ses propositions aboutissent et que les emplois soient sauvés.

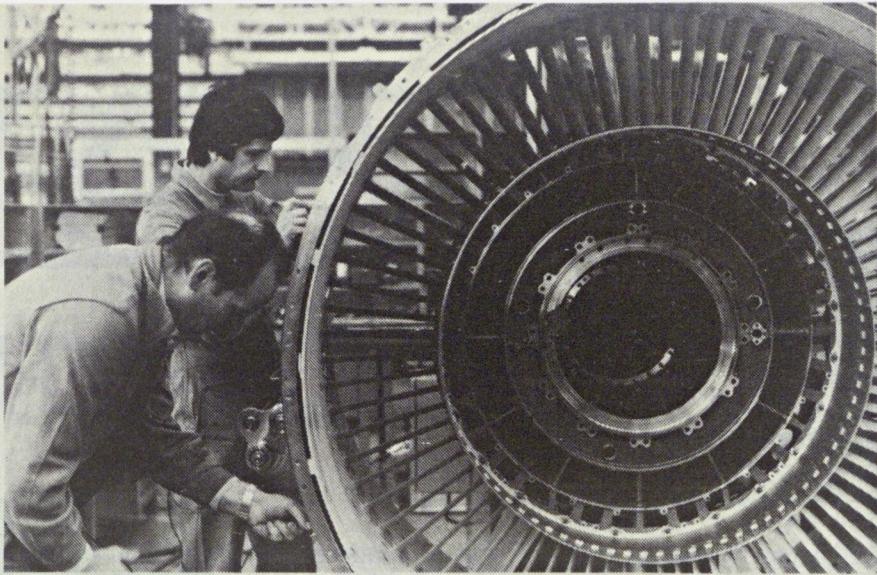
Le personnel de Baby Relax a toujours eu la CFDT à ses côtés, plus que jamais, elle sera présente et active pour que les revendications sur l'emploi soient adoptées et mises en application.

Réaliste, offensive, sans démagogie, la CFDT Baby Relax agit dans la solidarité pour l'emploi.

POTASSE : maintien de la CFDT

Les délégués mineurs et délégués à la surface sont des permanents qui prennent en charge toutes les questions de sécurité, d'hygiène et d'amélioration des conditions de travail. Ils sont élus par le personnel ouvrier. Les délégués du personnel n'existent pas dans les mines, ces élus assument également cette fonction. Le 19 mai, ont eu lieu ces élections dans le bassin potassique. Pour le fond, 5 sièges étaient à pourvoir, la CFDT a maintenu ses 2 sièges à la mine Amélie. Pour la surface, 3 sièges étaient à pourvoir, la CFDT a maintenu son siège à la mine Marie-Louise. La CFDT juge ce résultat positif, car la hargne et la calomnie développées par la CGT lors de cette campagne contre la CFDT et ses candidats, auraient pu faire craindre le pire. Néanmoins, une partie du personnel (heureusement minime) s'est fait prendre au piège de la démagogie.

Les élus CFDT avec leur organisation, mettront tout en œuvre pour que le climat syndical reste serein dans notre entreprise, car pour sauver nos emplois, nous aurons besoin de toutes les forces pour faire face aux risques qui pèsent sur notre avenir.



CONVENTION COLLECTIVE DANS LA LOIRE: la CFDT adhère

L'U.M.M. Loire Haute-Loire adhère à la convention collective des salariés de la métallurgie de la Loire et de l'Ysselingelais, datée du 30 mars 1977, l'U.M.M. CFDT, malgré des avantages intéressants sur la couverture maladie et sur le droit syndical, n'avait pas adhéré car toute la fédération à cette époque était dans une démarche de négociation de convention collective nationale.

Stratégie toujours refusée par l'U.I.M.M. et qui s'est transformée en négociations d'accords nationaux.

La convention signée est rejointe et dépassée par ces accords nationaux et elle

ne couvre plus que 50% des 45000 métallos du fait qu'elle n'est pas étendue.

Favorable à une politique contractuelle, et à un statut social couvrant tous les métallos, l'U.M.M. CFDT a donc adhéré à cette convention et envisage de demander son extension.

L'U.M.M. CFDT Loire Haute-Loire compte s'appuyer sur cette extension pour de nouvelles implantations dans les P.M.E., et de faire de la convention collective un outil pour la syndicalisation.

SNECMA :

Les moteurs redémarrent

A la lecture de ces dernières informations, il y aura peut-être eu enfin une rencontre entre la Direction générale de la SNECMA et les organisations syndicales. Cette rencontre doit se tenir dans la semaine du 6 au 10 juin. Pour la C.F.D.T. toute entière, il est indispensable de retrouver la confiance durement entamée après plus de deux mois de conflits qui se sont déroulés sans réel dialogue. La C.F.D.T. a tenu, tout au long du conflit, à ne jamais perdre ni l'intérêt de l'entreprise, ni les intérêts des salariés. Ce sont ces situations qui font que la C.F.D.T. espère encore des

dernières améliorations du constat de fin de conflit ; le «constat de fin de conflit» s'applique depuis début juin sans signature d'aucune organisation syndicale. La V.M.M. reviendra plus longuement sur son contenu, à savoir actuellement :

- des mesures affectant les rémunérations,
- des mesures relatives aux qualifications,
- l'intéressement,
- le régime de prévoyance non-cadres,
- des dispositions particulières liées à la fin du conflit,
- des dispositions pour les filiales du groupe.

La production des moteurs a donc redémarré ; reste encore à ce que ce redémarrage avec starter ne s'étouffe pas à cause du froid ambiant ; la température peut remonter, c'est la volonté de la C.F.D.T., il s'agit pour cela de réussir le passage étroit des rendez-vous de la semaine.

OPA contre OPA sur télémécanique

Un dossier a été établi par les sections syndicales C.F.D.T. Merlin-Gérin et Télémécanique, qui a pour but de comprendre le projet de Schneider, ses conséquences, d'informer les salariés et de les défendre par des revendications appropriées.

RMATP : une amélioration sur la prévoyance

● Pour les salariés appartenant à un salaire fixe plus primes et/ou commissions, le salaire mensuel devant servir de base au calcul de cette indemnité est le salaire moyen mensuel des 12 derniers mois,

● Seuls les arrêts de travail résultant d'un accident du travail ou de la maladie professionnelle ne réduisent pas pendant un an la durée des congés payés,

● Lorsque le contrat de travail se trouve rompu dans les conditions prévues à l'article 20 du chapitre 1 de la convention collective, le cadre bénéficie d'un droit de priorité de réengagement qui sera satisfait dans la mesure du possible,

● Concernant la répartition 60/40, celle-ci résulte de la prise en compte par les employeurs notamment de l'intégralité des obligations découlant des dispositions conventionnelles préexistantes et a fortiori de celles définies par la loi du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation.

Cet avenant a été signé par la FGMM CFDT.

PRENEZ VOS BILLETS DES MAINTENANT POUR LE
**3^e FORUM DES COMITÉS
D'ENTREPRISE ET CHSCT**



26, 27 ET 28 SEPTEMBRE 1988
PARC FLORAL DE PARIS. BOIS DE VINCENNES



SALAires: LA CFDT AU CŒUR DE L'ACTION

J.D.: je tiens tout d'abord à rappeler les positions de la Fédération en matière de salaires, tout en indiquant qu'elles feront l'objet d'un débat important à notre prochain congrès. Elles sont inspirées de celles de la Confédération précisées par le Bureau National Confédéral de décembre 1987, mais en diffèrent sur quelques points pour tenir compte de l'extrême variété des situations d'une Entreprise à l'autre. Ainsi, sur le premier point, concernant le maintien du pouvoir d'achat par des mesures générales de revalorisation des salaires et des primes, nous parlons à la Fédération de maintien global moyen, laissant libre nos Syndicats de l'adapter à la réalité à laquelle ils sont confrontés.

■ **On observe une pression de plus en plus forte du patronat pour faire accepter l'individualisation des salaires. Qu'en penses-tu ?**

J.D.: le patronat présente en effet l'individualisation des salaires comme le remède miracle aux problèmes économiques de la France. Ce n'est évidemment pas notre analyse ! D'abord en examinant la situation chez nos voisins Allemands. La R.F.A. ne connaît pas, ou presque pas, l'individualisation des salaires. Ce n'est donc pas cela qui peut expliquer ses succès économiques. Ensuite et surtout parce que la remise en cause de l'organisa-

sation taylorienne du travail par l'arrivée dans les Entreprises des nouvelles technologies conduit de plus en plus à un travail en équipes. Mais, si le patronat doit aujourd'hui procéder à des révisions en matière d'organisation, il n'en a généralement pas encore tiré toutes les conséquences, y compris dans ses instances syndicales. De fait, il persiste dans ses tentatives de divisions des salariés au détriment d'une meilleure productivité.

■ **Il est vrai qu'on a vu naître des conflits sur ce seul point de l'individualisation et la maîtrise, elle-même y semble souvent réticente. Mais qu'en est-il de la position de la FGMM ?**

J.D.: la progression individuelle des salaires ne peut que passer par les classifications qui doivent être réformées et négociées de telle sorte qu'une évolution de carrière soit offerte à tous les salariés dans la plus grande clarté. A cette fin, des critères doivent être définis ; on pense notamment à la formation, initiale et continue, l'expérience personnelle, le niveau de responsabilité ou la polyvalence.

■ **La prise en compte des efforts des salariés en matière de formation paraît sur le papier un bon critère. Mais n'est-ce pas entériner une situation d'injustice ?**

Tout le monde n'a pas accès dans les mêmes conditions à la formation.

J.D.: c'est exact. En général, on constate que la formation appelle à la formation, c'est-à-dire que les stages sont proposés à une fraction de salariés déjà choisis en fonction d'autres critères comme le niveau de responsabilité ou la manière de servir. Le problème est donc pris à l'envers et la politique menée par le patronat contredit les grands principes qu'il affiche par ailleurs. C'est pourquoi notre position doit être reliée à celle que nous soutenons en matière de formation et qui consiste à ce que chaque salarié se voit attribuer un crédit formation dont l'utilisation

Le thème des salaires revient au premier plan de l'actualité revendicative dans un nombre croissant d'Entreprises. On voit se développer des conflits d'une durée inhabituelle à partir des revendications, qualifiées par certains d'excessives, mais qui, en tout cas, contrarient totalement la politique patronale mise en place depuis la rigueur. Quelle analyse en fait la FGMM. Jacques Dezeure, secrétaire national chargé de la politique salariale, répond à nos questions.

soit contrôlée par les organisations syndicales.

■ **Concernant la prime d'ancienneté et la signature dans les garages.**

J.D.: la prime à l'ancienneté peut être un élément de cette progression individuelle. Mais, nous observons qu'en l'absence de

mobilisation, le montant de cette prime se réduit comme peau de chagrin. Par ailleurs, il est vrai qu'elle constitue un frein majeur à la mobilité puisque l'ancienneté acquise dans une Entreprise n'est généralement pas prise en compte lorsque le salarié change d'employeur. Dans la branche « garages », nous avons été amenés à négocier l'évolution de la prime d'ancienneté contre notamment la possibilité pour le salarié de suivre un stage de formation professionnelle tous les deux ans, la définition d'une prime formation qualification et une augmentation du capital de fin de carrière. Cependant, l'accord dans les garages ne préjuge pas d'une position définitive de la FGMM dans toutes les branches sur le sujet. Les choses doivent être claires et il vaut mieux le dire.

L'ancienneté constitue un acquis à condition qu'il soit reconnu en dehors de l'Entreprise. Nous sommes donc renvoyés au problème des qualifications, en terme de reconnaissance de l'expérience professionnelle.

■ **Venons-en au troisième volet qui concerne l'amélioration collective de la situation salariale par l'intéressement.**

J.D.: la position de la FGMM est tout à fait claire : l'intéressement ne peut être considéré comme un élément de la politique salariale. Cette réserve essentielle étant faite, nous ne refuserons pas l'intéressement si les critères qui président à sa mise en place sont clairs, négociables et contrôlables.

Cela étant, il faut bien voir qu'en règle générale, le patronat intègre dans la progression de la masse salariale nécessaire au maintien du pouvoir d'achat, des éléments comme l'intéressement, l'individualisation ou les qualifications. C'est d'abord cela que nous avons à combattre.

■ **Nous voici revenus à la question initiale. L'individualisation des salaires est-elle une des raisons des conflits type Chausson ou SNECMA ?**

J.D.: ce n'est pas la seule, mais elle compte. En témoigne d'ailleurs le chiffrage des revendications.

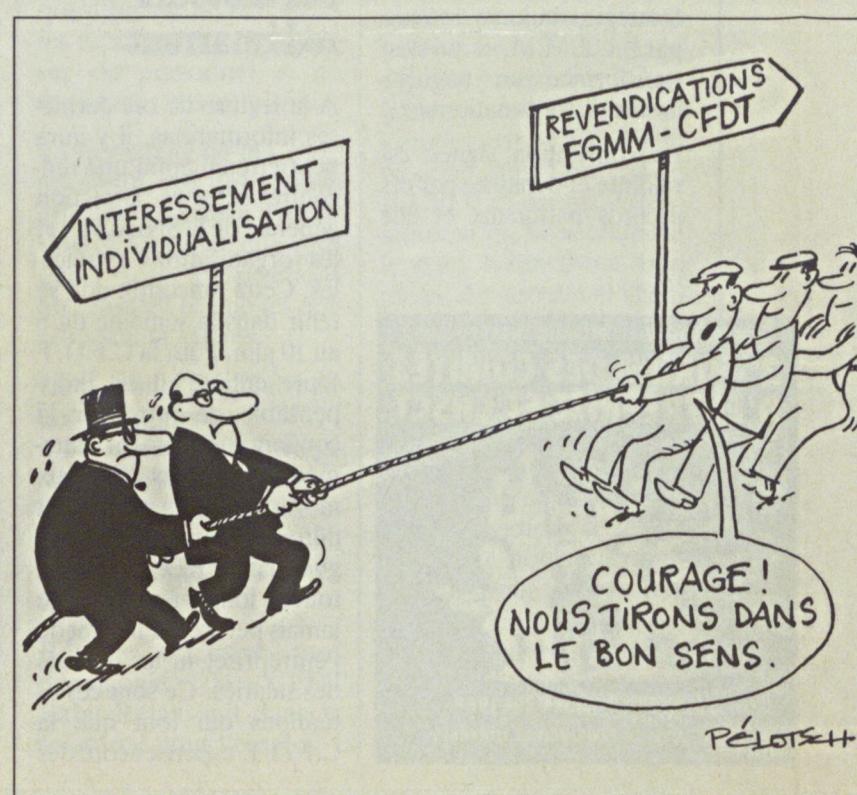
Lorsqu'on parle de 1500 F pour tous, il faut aussi retenir le caractère uniforme de la revendication. C'est un véritable défi à l'individualisation des salaires telle que le conçoit le patronat.



88 en est en grande partie responsable.

■ **Un autre élément de surprise provient de la durée des conflits et de la détermination des grévistes. La grève, par ailleurs, s'étend à d'autres Entreprises souvent sur des revendications identiques.**

J.D.: il ne faut pas voir dans la détermination des grévistes d'autres raisons que le sentiment d'avoir été trompés. Les patrons ont menti, les salariés agissent en conséquence. D'une certaine manière, ils demandent le remboursement de ce qu'ils estiment avoir prêté à leurs Entreprises lorsqu'elles étaient dans le rouge. Sur le mouvement lui-même, on assiste à un renouveau de pratiques oubliées ces dernières années. S'il est vrai que les premiers conflits sont partis de la base, les organisations syndicales ont su reprendre à leur compte les revendications pour les populariser à l'extérieur.



Action à PARIMÉTAL à Evreux

Lors des négociations annuelles un conflit a eu lieu chez PARIMÉTAL à Evreux sur les salaires, l'entreprise gagne 28,12 F de l'heure. Un agent de maîtrise, embauché il y a 7 ans, perçoit 5 300 F par mois, et un tourneur P 2 : 4 400 F.

Partant de cette réalité, la revendication de la CFDT était de 5 % d'augmentation de salaires pour tous au 1.1.1988.

Suite à cette grève l'accord porte sur 3 % d'augmentation de salaires au 1^{er} février 1988, 0,8 % au 1^{er} juillet 1988, et une intégration prime d'équipe dans le salaire de base. Majoritaire, la CFDT, et avec 50 % d'adhérents dont la moitié à SOMILOR, lance après cette action une campagne de syndicalisation.

Conflit sur la Chambre patronale de Roanne

Pendant 1 semaine les salariés de 23 entreprises ont fait 2 fois 1 heure et demi de grève chaque jour pour obtenir une augmentation de salaire.

Les mouvements de grève ont été très bien suivis par 75 % à 90 % du personnel de chaque entreprise. Ils ont obtenu :

- 0,8 % d'augmentation générale ;
- 0,6 % d'augmentation générale au 1^{er} juillet, avec un nouveau rendez-vous fixé pour septembre et 1/4 d'heure d'information payée aux salariés.

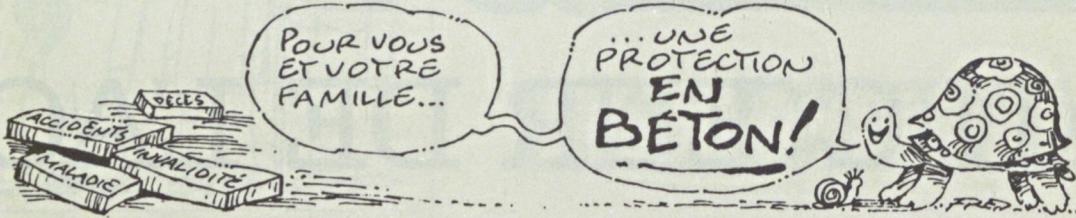
CLEXTRAL, les salariés gagnent avec la CFDT

Filiale de Framatome à Firminy (Loire), emploie 217 personnes. Elle est la première mondiale en extrusion, presses, pompes. Un conflit sur les salaires a eu lieu, à l'initiative de la CFDT. Après deux jours de grève totale, la CFDT signe un accord qui prévoit pour les niveaux 1 à 4 : 100 F d'augmentation uniforme du salaire de base au 1^{er} avril, 100 F d'augmentation uniforme au 1^{er} juin, et 1,4 % d'augmentation individuelle. Pour les niveaux 5 : 2,9 % d'augmentation individuelle.

Berthiez, Saint-Etienne

Le groupe MFL, né du plan machine outils, dépose son bilan fin 1987, et éclate en plusieurs départs. A Saint-Etienne, Berthiez est repris par SMITS-LELIEVRE, avec un montant financier fragile et de graves incertitudes pour le moyen terme. 190 personnes sont licenciées. La CFDT, majoritaire, négocie et signe un plan social :

- congés de conversion avec cellule d'entreprise et allocation dégressive d'aide à la reconversion (60 000 F au départ) ;
- une convention FNE pour 26 personnes âgées de 53 à 55 ans avec portage par l'ancienne société jusqu'à 55 ans ;
- réintégration du 13^e mois, supprimé en 1987, dans le calcul du salaire de base.



Le service aux adhérents actifs et retraités, pas de formule miracle, il faut le proposer

Depuis novembre 1986, la FGMM, en coopération avec la SOMILOR, a lancé en direction prioritairement des salariés de PME, mais aussi pour ceux de plus grosses entreprises sans couverture sociale complémentaire, un service de prévoyance collective.

Au fil des mois, les adhérents sont toujours plus nombreux et aujourd'hui les usagers du service, qu'ils soient actifs ou retraités, sont très largement satisfaits des prestations servies par la mutuelle. Aussi bien pour ce qui concerne le petit risque en matière de remboursements des frais médicaux de la famille : consultations et visites de médecins ou de spécialistes, pharmacie, radiologie, optique, soins et prothèses dentaires, que pour la couverture gros risque : versement d'indemnités journalières, rente invalidité, capital décès.

Ce choix est large pour ceux qui souhaitent adhérer : 5 formules pour les actifs et 2 pour les retraités. De plus, les tarifs proposés sont compétitifs par rapport à d'autres mutuelles, à fortiori en comparaison des tarifs proposés par les assurances.

Par un travail militant au plus près du terrain des Unions Mines Métaux on peut citer la Loire, Haute-Loire, Rhône, l'Ain, la Picardie, PACA, la Bourgogne... et des syndicats, notamment ceux du Vimeu ou de Nice, font tous les mois

un peu plus d'adhérents au service et dans bien des cas il s'agit de nouveaux adhérents CFDT.

Faire des adhérents c'est possible, il s'agit que tous les syndicats, toutes les UMM s'y mettent et proposent à tous nos adhérents, à tous les salariés, à tous les retraités qu'ils rencontrent notre service. Pour cela, un matériel de diffusion existe, renseignez-vous, utilisez-le.

Nous disposons d'un bon produit, il faut le proposer, le vendre, parce qu'il rendra service aux salariés, aux adhérents, parce qu'il est un outil de syndicalisation à la CFDT.

Il n'y a pas de recette ou de formule miracle pour que cela marche, il suffit parfois simplement de s'y mettre, d'en parler autour de soi, d'avoir des idées pour le proposer.

LE SYNDICAT DES MÉTAUX DE NICE FAIT CAMPAGNE ET RÉALISE DES ADHÉSIONS UN BEAU RÉSULTAT !

A partir du BM spécial « service aux adhérents » paru en septembre 1986, le syndicat s'est fixé pour premier objectif de fidéliser les adhérents et les sympathisants dans les seules entreprises où une section CFDT est présente, se gardant pour plus tard l'objectif de s'implanter dans de nouvelles PME.

Sur 21 entreprises cibles, 8 seulement ne proposaient aucune couverture complémentaire. Le syndicat entreprend entre le 1^{er} novembre et le 15 décembre 1986 une courte campagne, 2 équipes syndicales prennent réellement en charge le projet, et obtiennent ainsi, en 1987, 18 adhérents.

Mais, le syndicat n'en reste pas là et reprend la campagne fin 1987 auprès des 8 entreprises cibles. Un dépliant de 4 pages édité par le syndicat est diffusé à 200 exemplaires, opération relayée par les équipes syndicales qui lancent une campagne sur leurs panneaux d'affichage et contactent les salariés.

Ce travail militant procure un beau résultat : 44 adhérents répartis sur 6 sections. 16 étaient déjà des adhérents fidèles à la CFDT, 12 étaient des anciens adhérents ou cotisants irréguliers, enfin 16 n'avaient jamais été syndiqués. Bravo pour la syndicalisation. Malgré des moyens limités, le syndicat de Nice a réussi son premier pari. Il ne compte pas s'arrêter en aussi bon chemin. Il prépare déjà l'année 1989 en se fixant pour objectif de dépasser la centaine d'adhérents en ciblant d'autres entreprises et notamment 5 PME où n'existe aucune présence syndicale.

Ils ont réussi. Faites comme eux !



BRÉSIL : Solidarité avec la CUT brésilienne

La FGMM s'est rendue au Brésil du 24 avril au 6 mai 1988.

Les contacts qui ont eu lieu à cette occasion faisaient suite à un travail de plus de dix ans de la CFDT et plus particulièrement de notre Fédération qui a contribué à la naissance, en 1983, d'une organisation syndicale indépendante : la CUT (Centrale Unique des Travailleurs).

La CUT s'étant organisée en départements (exemple : département métallurgie) depuis 1985, l'essentiel de nos échanges s'est effectué avec les responsables du département métallurgie de la CUT. Il ressort de ces échanges que la préoccupation principale du département métallurgie, est la question de l'implantation et du développement de la CUT dans les syndicats officiels.

En effet, le système syndical Brésilien repose sur une organisation de syndicats officiels financés par un impôt syndical obligatoire et sous la tutelle du ministère du Travail. L'action de la CUT consiste donc à s'implanter dans les syndicats officiels par les voix électorales et à en prendre la direction.

C'est déjà le cas de plusieurs syndicats, notamment dans l'Etat de Rio de Janeiro, mais aussi dans d'autres Etats. Il reste que de nombreux syndicats et non des moindres (Sao

Paulo : 350000 salariés, plus gros syndicat métal d'Amérique latine et sans doute du monde) sont encore aux mains des Pélégos (jaunes).

La priorité du département métallurgie de la CUT est donc de préparer les élections dans un certain nombre de syndicats stratégiques sur la base d'un programme revendicatif marquant l'indépendance de la CUT vis-à-vis du Patronat, du Pouvoir, des partis, des Églises, etc.

C'est dans le cadre de cette priorité définie par le département métallurgie ainsi que la priorité à la formation des militants qui nécessitent des moyens considérables que doit s'exercer notre solidarité.

Dans le cadre de nos relations avec les pays en voie de développement, nous devons porter une attention toute particulière à ce pays seize fois plus grand que la France, peuples de 140 millions d'habitants, qui sort péniblement de plus de vingt ans de dictature et qui est appelé à jouer un rôle déterminant dans le concert international.

AFRIQUE DU SUD

L'engrenage de la politique raciste du régime de Pretoria suscite au sein de la communauté internationale de plus en plus de réactions et de condamnations. Si la FGMM, depuis longtemps, travaille syndicalement pour lutter contre l'apartheid, elle se réjouit chaque fois que d'autres, avec leurs moyens, à leur place, tendent au même objectif.

C'est ainsi que récemment, la direction d'une PME métallurgie de la Drôme nous a contactés pour connaître notre position officielle sur le boycott en Afrique du Sud.

Notre interlocuteur a indiqué qu'il y avait dans son entreprise une section CFDT très active, notamment sur l'Afrique du Sud et qu'ils étaient en relation avec elle, mais que la société souhaitait lancer un débat général plus large en son sein, sur ce sujet.

Celle-ci aurait, en effet, la possibilité de vendre dans ce pays, mais se pose des

questions. Volontairement, nous ne donnerons pas le nom de cette entreprise, mais que n'y a-t-il pas dans notre pays, beaucoup de PME pour relever le gant des grandes entreprises qui se moquent pas mal de ce qui se passe là-bas, pourvu que leurs intérêts soient préservés.

Nous rappellerons seulement ici, qu'en 86, et malgré de nombreuses démarques de notre part, le Carbone Lorraine, siège social en France, dont une filiale en Afrique du Sud, avait licencié 193 travailleurs noirs, nous a finalement répondu que l'entreprise à Johannesburg était autonome et qu'il n'avait rien à voir là-dedans. Les patrons ne sont peut-être pas tout à fait tous les mêmes.

ASIE

A nouveau, la Corée connaît une tension importante. Dans la métallurgie, en avril, ce sont environ 15000 travailleurs qui étaient en grève pour de meilleurs salaires, mais aussi pour le droit à négocier.

La FGMM avec la FIOM a apporté son soutien aux grévistes et interpellé le ministre du Travail de ce pays.

EUROPE DE L'EST

En Pologne, ce sont encore des métallos qui redémarrent une action courageuse. La FGMM a adressé à nos camarades polonais des messages de solidarité et proteste vigoureusement auprès du Général Jaruzelski.



DES RÉSULTATS ENCOURAGEANTS

SEB à Lourdes

Au C.E., la CFDT a repris la majorité. Elle obtient 41,50 % et 3 élus.

CEA

La CFDT confirme sa première place d'organisation syndicale, et obtient 39,1 % et 10 élus.

PEUGEOT à Sochaux

Aux D.P., la CFDT perd 0,84 % dans le 1^{er} collège et gagne 2,25 % dans le 2^{er} collège.

SEP à Verdon

Au C.E., la CFDT passe de 34,5 % en 1986 à 47,5 % en 1988, donc + 13 %. Au D.P., la CFDT obtient 61,9 % au 1^{er} collège, et 48 % dans le 2^{er} collège.

FRAMATOME au Creusot

La CFDT progresse de 9,50 % par rapport à 1986 et devient la première organisation.

THOMSON CSF à Moirans

La CFDT, dans le 1^{er} collège obtient 53,5 % et progresse de 4 %.

MERLIN GERIN à Grenoble

Les élections de D.P. placent la CFDT première organisation syndicale de l'entreprise : 36,21 % (+ 2,54 %). La CFDT gagne des voix bien qu'il y ait moins d'inscrits, c'est donc un réel renforcement de l'audience de la CFDT.

COGEMA à Marcoule

La CFDT obtient 37,14 % + 2 % par rapport à 1987.

SOLLAC Fos (ex-SOLMER)

La CFDT consolide sa place de première organisation syndicale. Avec 43,3 %, la CFDT progresse de 3 %.

CADARACHE

La C.D.D.T. avec 36 % est confirmée première organisation syndicale de l'entreprise.

THOMSON CSF à Malakoff

Au C.E., la CFDT gagne 11,09 % et devient majoritaire au 1^{er} collège.

INED pratiques

Avenant n° 14 à la Convention collective garages, signé le 2 mai 1988 par la CFDT

- Une augmentation des salaires minima de 10 à 12 % au 1^{er} juillet 1988, qui concerne près de la moitié des salariés. La nouvelle grille employés-ouvriers allant de 4 800 F à 5 500 F.
- La prime d'ancienneté est valorisée et maintenue jusqu'en juin 1991, pour tous les salariés en place depuis 3 ans. Elle sera ensuite intégrée dans la future prime de « formation-qualification ».
- Une prime de « formation-qualification » est mise en place dès 1988. Elle sera attribuée selon les stages suivis dans la profession ; sa valeur ainsi que les critères de formation seront prochainement négociés.
- Chaque salarié a la possibilité de suivre un stage de formation professionnelle tous les deux ans.
- Le capital de fin de carrière est augmenté de 60 à 70 %, il est calculé selon le nombre d'années effectuées dans la profession et non plus dans l'entreprise.
- Un comité technique paritaire est créé pour faciliter la mise en œuvre de l'accord, notamment sur le développement de la formation professionnelle.

La FGMM a signé l'avenant n° 39 à la Convention collective RMATP

Au 1^{er} janvier 1988, un nouveau barème de salaires minis

Coefficient	Salaires	Coefficient	Salaires
150	4 825	295	6 797
160	4 881	315	7 163
170	4 917	340	7 654
180	4 976	365	8 151
195	5 196	410	9 040
215	5 427	450	9 829
225	5 565	500	10 816
245	5 873	600	12 798
260	6 136	700	14 774
275	6 431	800	16 752

La FGMM a signé l'avenant n° 5 à la Convention collective de la branche FROID

Ces nouveaux coefficients garantissent une augmentation de 2 % sur les salaires minima de décembre 1987

Grille des salaires minima au 1^{er} avril 1988

Niveaux	Échelons	Coefficient	Salaires minimum garanti MENSUEL
I	a	176 (ancien 170)	4 848
	b	181 (ancien 175)	4 985
	c	186 (ancien 180)	5 123
II	a	195 (ancien 190)	5 371
	b	205 (ancien 200)	5 646
	c	210 (ancien 205)	5 784
III	b	225 (ancien 220)	6 197
	c	235 (ancien 230)	6 472
	a	245 (ancien 240)	6 748
IV	a	260	7 161
	b	280	7 712
	c	300	8 262
V	a	320	8 813
	b	340	9 364
	c	365	10 053
VI	a	390	10 741
	b	430	11 843
	c	460	12 669
VII	a	500	13 770
	b	600	16 524
	c	700	19 278