

S

sommaire

● **Syndicalisation**
Lettre ouverte
aux faux
prophètes
de la retraite

II

● **C.S.G.**

III

● **Investir dans**
la F.P.

IV-V

● **Bref**
Un passé porteur
d'avenir

VI

● **International**
Conférence

VII

● **Echos**
Accord
national
froid

VIII



**MINEURS ET
MÉTALLURGISTES**

Mars 1991

Edito

La paix, la vraie

Depuis quelques semaines,
la guerre plonge
le Moyen-Orient, le Monde,
dans le drame.

Nous ressentons tous l'angoisse
de la guerre qui étreint toutes
celles et tous ceux qui sont épris
de paix.

Depuis le 2 août, la CFDT a fait
tout ce qui était en son pouvoir
pour éviter le pire, elle ne s'est
jamais résignée à l'engrenage
de la guerre. Elle a agi dans
le cadre de ses adhésions
internationales, la CES et
la CISL. Elle est intervenue
auprès de la Confédération
des syndicats arabes, du syndicat
israélien. Elle a soutenu
la proposition française du plan
en cinq points. Elle a tenté
une ultime démarche auprès de
l'ambassade d'Irak à Paris.
Elle a agi avec tous ceux qui
comme elle voulaient stopper
la logique de guerre.

En vain. Saddam Hussein est
allé au bout de son intransigeance
et sa logique aveugle.

Dès lors, la communauté
internationale s'est trouvée dans
l'obligation de s'opposer par
la force à l'annexion du Koweït.
Ne pas le faire, c'était permettre
la loi du plus fort sur le plus
faible, c'était permettre à
l'envahisseur de poursuivre ses
ambitions de domination et
d'expansion.

La CFDT a agi à son niveau
pour la Paix. Elle a participé
au débat français et mondial
parce qu'elle est, avec d'autres
organisations syndicales,
un élément essentiel de la
démocratie. Si elle a tout fait
pour que la paix soit préservée,
elle a dit que celle-ci ne pouvait
passer par l'acceptation de
l'invasion du Koweït, comme
étant un acte portant atteinte
à la souveraineté d'un Etat.

Ce faisant, nous n'avons fait que
prolonger notre histoire en ➔

ACCORD NATIONAL SUR LES MINIMA

Une nouvelle dynamique pour les négociations territoriales

Le Bureau Fédéral du
30 janvier a décidé de
signer l'avenant à l'ac-
cord de juillet 83 relatif
aux minima garantis
dont la négociation s'est
terminée le 8 janvier
1991.

Conformément à la dé-
claration du Bureau
Fédéral du 30 novem-
bre, cet avenant prévoit
la mise en place d'un
double barème dans les
Conventions Collectives
Territoriales. La
grille des rémunéra-
tions minimales hiérar-
chiques dont les mon-
tants seront négociés
annuellement demeure
pour le calcul de la prime
d'ancienneté (pour
certains, ce calcul s'ef-
fectue sur les salaires
réels).

Une autre grille est
mise en place (elle exis-
tait déjà dans plus de
50 conventions collec-
tives sur les 83 existan-
tes).

Cette grille qui peut
être annuelle ou men-
suelle devra se situer
au-dessus du SMIC
pour tous les coeffi-
cients et servir de sala-
ire minimum par coeffi-
cient en dessous duquel
aucun salarié du champ
de la convention col-
lective ne pourra être

payé. S'il s'avère qu'un
ou plusieurs salariés
aient perçus moins que
le minimum garanti par
le coefficient, l'entre-
prise est tenue de leur
verser un complément
de salaire équivalent à
la différence.

Sauf dispositions
conventionnelles déjà
existantes, la compa-
raison entre le salaire
effectivement perçu et
le minimum garanti se
fait après avoir exclu :

- les éventuelles ma-
jorations pour heures
supplémentaires,
- les primes ayant un
caractère exceptionnel
et bénévole,
- la prime d'ancien-
neté,
- les primes pour tra-
vaux pénibles et dange-
reux,
- les sommes ayant un
caractère de rembour-
sement de frais ne sup-
portant pas les cotisa-
tions sociales,

- les sommes perçues
au titre de l'intéresse-
ment et de la participa-
tion,

La négociation de cet
avenant nous a permis
de mettre en échec les
prétentions de l'UIMM
notamment lorsque
nous avons refusé de
siéger à la négociation,
tant que l'UIMM n'au-
rait pas levé son préala-
ble sur la transforma-
tion de la prime d'an-
cienneté.

UN TEMPS FORT POUR ETRE PLUS FORT

Du 11 au 15 fé-
vrier, à travers les
nombreuses initia-
tives prises, cha-
cun a certainement
pu mesurer l'inté-
rêt que porte la
FGMM au dévelop-
pement d'un syn-
dicalisme d'adhé-
rents qui regroupe
un grand nombre
de salariés.

Cette semaine de
TEMPS FORT a
été l'occasion de
rappeler que notre
action pour être
plus nombreux et
donc plus forts,

n'est pas l'action
d'un moment, mais
que pendant un
moment nous
avons mis en lu-
mière notre action
quotidienne.

Ce sont 130 000
dépliants sur les
principaux résul-
tats du syndica-
lisme, qui ont été
distribués. Ce sont
6 500 affiches invi-
tant les salariés à
nous rejoindre, qui
ont été collées.

Des tracts ont été
distribués, des réu-
nions organisées.

Tous les adhérents
de la FGMM doi-
vent le savoir : **la
syndicalisation
est notre priorité.**
Ils sont tous invi-
tés à prendre leur
place dans cette
ambition en affir-
mant autour d'eux
la nécessité du syn-
dicalisme dans une so-
ciété démocratique
et en demandant à
leurs collègues de
travail, à leurs
amis, à leurs voi-
sins de prendre
eux aussi leur pla-
ce en adhérant à la
CFDT.

Edito

La paix, la vraie

➤ restant fidèles à nos valeurs identitaires.

La CFTC, puis la CFDT n'a jamais accepté l'agression d'un Etat envers un autre, elle s'est toujours prononcée pour l'autodétermination des peuples et leur souveraineté.

Cela a été vrai pendant la guerre de 40, celle d'Algérie ou du Vietnam, ou plus récemment s'agissant de l'Afghanistan. Ceci est vrai aujourd'hui dans les Pays Baltes.

Pourquoi cela aurait été différent au Moyen-Orient ? Alors que, quel qu'ait été l'agresseur — qu'il s'agisse de l'URSS ou des USA ou même du gouvernement français pour l'Algérie — notre position a été constante. Il y va de la liberté des peuples à décider et de la démocratie.

Cependant, toute notre action doit être tendue pour trouver les éléments permettant une issue négociée à ce conflit et pour ouvrir la porte à une vraie paix. L'ONU doit être au centre du dispositif pour aboutir à une fin de ce conflit qui donne une chance au dialogue.

Une paix durable au Moyen-Orient ne se résume pas au seul arrêt du conflit armé actuel, il faut :

— résoudre la question palestinienne en concrétisant les aspirations nationales de ce peuple,

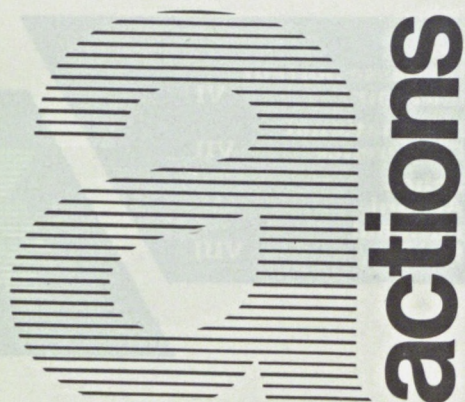
— garantir le droit à Israël de vivre en paix dans des frontières sûres et reconnues internationalement,

— permettre au Liban de recouvrer sa pleine souveraineté par l'évacuation de son territoire des forces étrangères, syriennes et israéliennes,

— rechercher un processus de désarmement régional autour d'une conférence spécifique sur la sécurité au Moyen-Orient, — contribuer à conforter la démocratie et assurer un développement économique plus juste.

Au-delà de nos efforts de paix, nous avons un rôle spécifique à jouer dans les entreprises. Ce conflit ne doit pas se traduire par une déchirure du tissu social et par une montée du racisme. Ce conflit n'est pas celui de l'Occident contre l'Islam ou la « Nation » arabe. Il est celui d'alliés occidentaux et arabes contre un dictateur assoiffé d'expansionnisme. Nous devons par le débat, l'explication veiller à maintenir l'homogénéité de notre communauté de travail.

Qui mieux que les adhérents et militants CFDT peuvent le faire ?



SYNDICALISATION

Réalistes et convaincus

Syndicat de Dunkerque

20 militants de grosses boîtes (Sollac, Dunkerque et Mardyck) et de PME (Arno, Tréfileries Bourgour, UF Acier) ont consacré une journée pour faire l'état des lieux en matière de syndicalisation, développer l'adhésion CFDT, réfléchir à comment mieux privilégier nos adhérents et enfin des objectifs et un plan de travail pour donner concrètement une suite à cette journée.

Lors de cette rencontre, une vidéo a permis de filmer les débats mais aussi de demander aux militants présents de se prêter à une interview fictive d'un journaliste sur l'utilité du syndicalisme. Chaque militant devait en une ou deux minutes dire en quoi le syndicalisme dans son entreprise était vital.

UMM Anjou-Vendée

Dans le cadre de son plan de travail sur le développement, l'Union Mines Métaux Anjou-Vendée a réuni 20 responsables des syndicats sur deux objectifs :

- développer l'adhésion dans les boîtes où la CFDT est présente ;
- cibler des entreprises pour engager un travail d'implantation de section CFDT.

Pas de recettes miracles, mais une volonté des syndicats d'aller à la rencontre des salariés de ces entreprises pour montrer l'utilité du syndicalisme, valoriser les acquis de l'action syndicale, faire reconnaître la légitimité syndicale par un patronat répressif.

Syndicat de Bordeaux

22 militants d'entreprises de la région bordelaise se sont réunis les 12 décembre et 29 janvier pour analyser les raisons de la baisse d'adhérents mais aussi les progressions, se donner des objectifs de syndicalisation avec un plan de travail, privilégier l'adhérent, recontacter les anciens adhérents et sympathisants, améliorer le rapport adhérents/électeurs CFDT. Là aussi, une volonté affirmée de faire de la syndicalisation un axe prioritaire.



THOMSON-BULL PHILIPS-DASSAULT

Des moyens pour une politique européenne volontariste

Après les vagues de licenciements des années 75-85, il semblait que l'amélioration globale de l'économie, la nationalisation de l'appareil de production et la mise en place progressive dans certains groupes d'une gestion prévisionnelle de l'emploi nous mettraient à l'abri de nouveaux « plans sociaux » d'une telle ampleur.

Branche la plus touchée pour l'instant, l'électronique informatique. C'est par centaines, voire par milliers que se comptent les suppressions d'emplois chez Thomson, Bull, Philips, Dassault Electronique, etc.

Sur les cinq grands secteurs que comporte cette activité (Composants électroniques, Télécommunications, Grand public, Electronique de défense, Informatique), deux sont plus particulièrement dans le collimateur.

Après le secteur des composants en quasi-totalité aux mains de Japonais, c'est en effet les secteurs de l'informatique et celui du grand public qui sont en cause.

Pour le secteur informatique, c'est en fait de son exis-

tence en France et en Europe dont il s'agit.

Sans moyens importants mis au service d'une politique européenne volontariste et contraignante pour les entreprises encore présentes, on ne voit pas très bien ce qui peut empêcher les Etats-Unis et le Japon de se disputer le leadership du secteur.

Même chose pour le Grand public. (TV-HIFI-Electroménager) à laquelle vient se

rajouter le problème de l'internationalisation de la production par la délocalisation et la sous-traitance entraînant une perte de savoir-faire qui se traduit au bout par une perte de maîtrise du produit.

Là encore, les moyens et la cohérence de l'utilisation de ces moyens seront déterminants de la présence européenne dans la TV-HD (télévision haute définition).

Lettre ouverte aux faux prophètes de la retraite

Après les Compagnies d'Assurances qui ne rêvent que de nous vendre leurs produits de « capitalisation », voilà le Gouvernement qui y va de son couplet par P. Beregovoy interposé. Toutes ces pages ont assez duré, elles insécurisent les actifs aussi bien que les retraités et mettent bien inutilement le doute dans les esprits sur l'avenir de nos régimes de retraite.

Nous avons suffisamment regretté que les Institutions ne défendent pas avec plus de mordant la « répartition » pour ne pas nous réjouir de la « lettre ouverte aux faux prophètes de la retraite »

que viennent de publier conjointement l'AGIRC et l'ARRCO. Nous vous en communiquons ci-dessous le texte.

Il est possible que le Gouvernement pour développer l'industrie, ait besoin de disposer d'épargne à long terme... mais ceci est une autre histoire dont nos régimes de retraite ne doivent en aucun cas faire les frais.

Avec certaines publicités, contes de fées des temps modernes, un coup de baguette magique prétend changer une citrouille en carrosse ! Lorsque l'époque s'y prête, reviennent les faux prophètes avec

CONTRIBUTION SOCIALE GÉNÉRALISÉE C.S.G.

Mise en œuvre à compter du 1^{er} février 1991

Plusieurs modifications vont apparaître sur votre bulletin de paie :

- C.S.G. : 1,1 % sur le salaire BRUT après réduction de 5 % pour frais professionnels ;
- S.S. assurance vieillesse : 6,55 % sur le salaire plafonné (au lieu de 7,6 %) ;
- remise forfaitaire de 42 F (pour un temps complet).

Dans la partie réservée aux charges de l'entreprise, vous remarquerez :

- S.S. allocations familiales : 5,4 % sur le salaire déplafonné (au lieu de 7 %) ;
- S.S. assurance vieillesse : 1,6 % sur salaire déplafonné (qui s'ajoute à la cotisation de 8,2 % sur le salaire plafonné).

RAPPELS

- L'assiette de cette contribution intègre les primes d'intéressement, les revenus tirés de la participation, les primes et avantages en nature versés sous quelque forme que ce soit.
- La contribution exceptionnelle de 0,4 % sur les revenus imposables, qui s'acquittait avec l'impôt sur le revenu, est supprimée.

leurs prédictions apocalyptiques et leurs remèdes-miracles.

Ainsi, à propos de la retraite, on entend insinuer depuis quelques temps que son naufrage est pour l'an 2000, quand les pensions ne seraient plus payées faute de cotisants... Face à cette « grand-peur », artificiellement organisée, il y a la réalité.

Les régimes de retraites complémentaires par répartition, AGIRC et ARRCO, ont su faire face à un doublement de charges depuis 1947, sans que les droits acquis en souffrent.

A l'issue de cette même période, les retraités anglais et américains, qui ont cotisé par capitalisation, ont fait l'amère expérience de l'inflation, qui reste un risque réel.

Bref, lorsque l'on parle du troisième millénaire, est-il vraiment honnête de ne pas prendre en compte l'ensemble des données prévisibles ? Pourquoi négliger, entre autres, l'évolution de la productivité, celle des salaires et des

comportements, pour faire du seul facteur démographique un épouvantail ?

Depuis quarante-trois ans, la retraite complémentaire par répartition a permis aux Français de bénéficier d'une retraite satisfaisante : pour les salariés, une moyenne de 70 % du salaire ! Qui pourrait faire mieux !

Aujourd'hui, l'AGIRC et l'ARRCO offrent la garantie d'un avenir à la fois maîtrisé et solide. Leurs prévisions techniques assurent l'équilibre de leurs régimes jusqu'en l'an 2010, limite des projections actuellement possibles.

Qui plus est, la Commission européenne de Bruxelles vient de reconnaître la pleine légitimité sociale des régimes complémentaires de retraites par répartition français.

Alors, puisque le débat est ouvert, et qu'il préoccupe à juste titre beaucoup de Français et de Français, que les faux prophètes se taisent ! Parlons-en entre professionnels sérieux et responsables.

agirc ARRCO



INVESTIR DANS LA FORMATION PROFESSIONNELLE

1970-1990 VINGT ANS DÉJÀ UNE NÉGOCIATION POUR BÂTIR L'AVENIR

Vingt ans déjà pour l'accord de 1970 sur la formation professionnelle, vingt ans de pratiques avant de s'atteler à la construction d'un nouvel accord.

Au cours de ces vingt années, les réalités se sont modifiées, les complexités se sont accrues. Depuis 1970, l'empilage des textes, des mesures, des dispositifs a été largement la règle, alors que dans le même temps les acteurs se multipliaient et que des pratiques diverses ont vu le jour s'éloignant parfois des règles tant contractuelles que réglementaires.

Il s'agit donc tout à la fois, à travers ces négociations de redonner une nouvelle jeunesse à l'accord de 1970 et de prendre un pari pour l'avenir, pour les 20 années à venir. Dès aujourd'hui, mais plus encore sans doute dans les années qui viennent la formation devient pour chaque salarié une exigence, à la fois comme une garantie positive face aux évolutions de l'emploi et comme un moyen d'exercer et d'accéder à d'autres responsabilités professionnelles, sociales, culturelles.

C'est un vaste chantier qui attend les négociateurs. Chantier dans lequel les enjeux sont multiples, sur-

tout si l'on souhaite ne pas procéder simplement à un toilettage de 20 ans d'accumulation de droits et de pratiques, mais s'attacher à développer les droits des individus à la formation, à instaurer l'obligation de former pour les entreprises (et non pas seulement de financer), à développer la négociation de la formation.

Nos axes forts passent par :

- les droits des individus : choix à une première qualification, à l'entretien de la qualification, à une nouvelle qualification, lesquelles doivent être reconnues, mais droit aussi à un bilan personnel des acquis et des compétences ;
- un traitement particulier des publics qui accèdent le moins à la formation notamment les femmes, les salariés à bas niveau de qualification, les salariés des P.M.E. ;
- la première formation professionnelle, à travers notamment les articulations entre formation initiale et formation en alternance ;
- la place de la négociation collective : le contenu de la négociation de branche, l'obligation de négocier dans l'entreprise.

Au total, pour la F.G.M.M., ces négociations doivent être l'occasion d'instaurer un réel droit à la formation, qui va bien au-delà de la question pourtant essentielle de son financement et qui passe par la mise en place d'un droit de tirage individuel.

Plus que jamais la formation doit être envisagée comme un investissement

pour l'entreprise, pour le salarié, pour la société. La formation accessible au plus grand nombre doit être un vecteur pour la qualification et l'accès à une évolution professionnelle.

Elle doit aussi concourir à éviter l'exclusion des jeunes et des salariés les moins qualifiés.

MESSIER BUGATTI = ACCORD FORMATION

La C.F.D.T. a signé chez MESSIER, le 15 novembre 1990, un accord sur la formation.

L'accord réaffirme l'importance fondamentale de la formation continue, outil d'adaptation, d'amélioration des compétences et domaine privilégié du dialogue social. L'approche concertée avec le salarié en

La Formation Professionnelle est aujourd'hui plus que jamais au centre des débats lorsque l'on évoque la modernisation des entreprises, tant économique que sociale. A fortiori, alors que la gestion prévisionnelle de l'emploi et des qualifications tend à devenir un thème récurrent dans nombre d'entreprises.

La formation est aussi un enjeu d'actualité alors que les négociations interprofessionnelles sont engagées depuis l'automne sur ce sujet, mais entrent dans leur phase active début février.

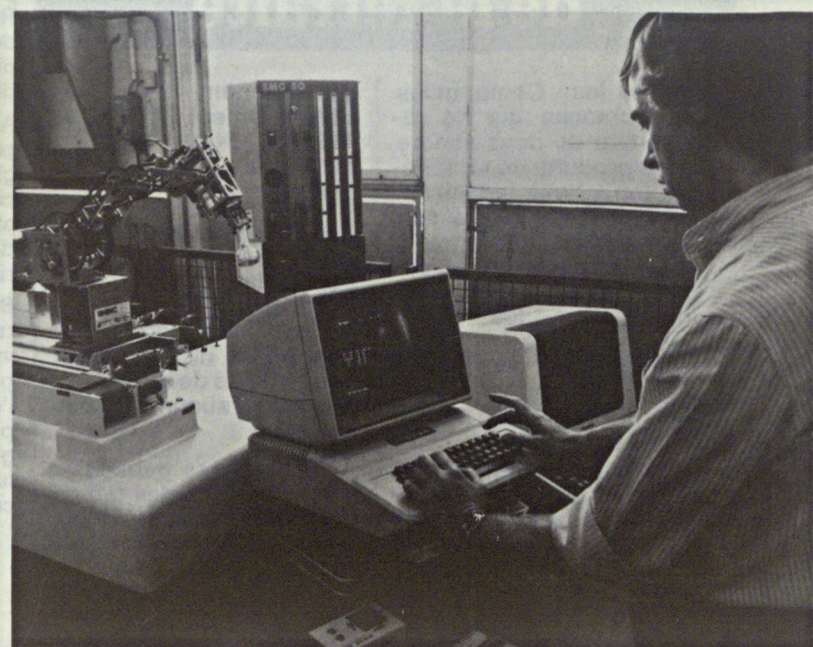
Pour la F.G.M.M., la formation est un enjeu majeur pour tous les salariés : faibles niveaux de qualification, femmes, salariés de très petites entreprises ou de P.M.E., techniciens...

Le financement de la formation, l'investissement qu'il représente ainsi que les modalités d'accès et de mise en œuvre doivent être à la hauteur des ambitions.

vue d'un objectif de qualité de la formation est préconisé.

Le plan de formation recouvre cinq types de formation distincts :

- les formations pour une meilleure adaptation au poste de travail et à l'évolution des métiers ;
- les formations accompagnant une mutation ;



- les formations accompagnant certaines étapes de l'évolution de carrière ;
- les formations qualifiantes.

L'élaboration pratique du plan de formation est conduite en lien avec les responsables hiérarchiques et la commission formation - chaque salarié bénéficie en outre d'un entretien individuel destiné à recueillir ses souhaits de formation, la collecte de ces informations devant être utilisée dans l'élaboration du plan.

Le rôle des commissions locales de formation en matière d'information et de consultation est renforcé. Une formation des membres de ces commissions est prévue.

A signaler, un chapitre intéressant de l'accord qui prévoit les modalités relatives au suivi qualitatif du plan de formation, en matière de réalisation des actions, de suivi de celles-ci, tant du point de vue de l'évaluation de l'action formation que de l'appréciation des résultats de celle-ci. En ce qui concerne l'exercice des

droits individuels de formation, l'accord stipule que 10% du budget de formation sera consacré aux initiatives individuelles présentant un intérêt pour l'entreprise. L'exercice de ce droit individuel est formalisé par un accord passé entre l'intéressé et l'entreprise, la prise en charge de l'entreprise pouvant s'exercer sur une partie des frais de formation, par le biais de dispositions particulières d'horaires... Dans ce cas, la société s'engage à fournir à l'intéressé à son retour de formation un poste correspondant à sa nouvelle qualification. A l'instar d'autres accords conclus, celui-ci se situe dans une logique de plans d'action pluriannuels. Engagement est pris d'augmenter chaque année pour les trois ans de validité de l'accord, le pourcentage de masse salariale consacrée à la formation de 10% par rapport à l'année précédente, ce qui porte le budget en 1991 à 3,48% de la masse salariale, 3,83% en 1992 et 4,20% en 1993.

GARAGES

Une formation qualifiante plus que nécessaire

Le contrat d'études prévisionnelles du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle demandé par la Commission Paritaire de l'Emploi fait apparaître que 39% des actifs ont besoin d'une requalification professionnelle. Ce qui représente un total de 142 530 salariés, se décomposant ainsi :

- 61 014 cadres agents de maîtrise ;
- 58 381 ouvriers professionnels ;
- 21 911 administratifs ;
- 1 224 contrôleurs techniques.

Dès 1984, la C.F.D.T. adhère au protocole d'accord de novembre sur la Formation Professionnelle des jeunes, suivi par l'accord national relatif à la formation des jeunes de moins de 26 ans en février 87.

La signature de l'avenant 14 en mai 88 renforce la possibilité pour les salariés des garages de suivre des stages agréés par la Commission Paritaire de l'Emploi, en obtenant ainsi une prime formation qualification.

L'avenant 15 signé en 1988 a créé et reconnu des certificats de qualification professionnelle (C.Q.P.) dans la branche. A souligner que chaque C.Q.P. a un seuil d'accueil dans la grille de classifications.

Ainsi la profession est aujourd'hui dotée de 6 C.Q.P. pour les niveaux les plus bas. Tels que : un C.Q.P. de carrossier peintre, de technicien électronique, de vente et de commercial automobile, etc.

Toujours dans le but de promouvoir la Formation des salariés en entreprise, la Commission Paritaire de l'Emploi étudie la possibilité d'étendre ces C.Q.P. aux plus de 26 ans.

Enfin, en février 90, la C.F.D.T. a signé l'accord professionnel paritaire portant sur la formation continue des salariés d'entreprises artisanales de moins de 10 salariés.

Aides à l'adaptation des salariés dans la métallurgie

Bouclé à la fin du mois d'octobre 1990 entre l'U.I.M.M., la C.F.D.T., F.O. et la C.G.C., l'avenant à l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi est entré en vigueur le 23 janvier 1991.

Cet accord prévoit notamment l'intervention financière du Fonds National de l'Emploi pour les entreprises qui par accord mettront en place des actions de formation de longue durée. Ces actions doivent avoir pour objectif d'adapter les salariés aux évolutions de l'emploi - prioritairement en vue de maintenir dans l'entreprise, mais aussi en cas de reclassement externe à condition que ce reclassement soit expressément accepté par le salarié et qu'il intervienne sous contrat à durée déterminée.

La validité de cette dernière disposition était suspendue à la modification d'un article du code du travail, lequel devait prévoir le bénéfice de l'aide F.N.E. du en cas de reclassement externe. C'est désormais chose faite puisque la loi du 18 janvier 1991 relative au conseiller du salarié a introduit la modification nécessaire.

L'accord paraphé à l'automne devient donc opérationnel, il pourra bénéficier aux salariés rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi et en particulier à ceux âgés de 45 ans et plus.

BREF

• Une nouvelle Convention Collective dans les jeux jouets

En 1985 la Fédération Patronale des Industries du Jouet dénonçait la Convention Collective aux motifs suivants : la prime d'ancienneté et la rémunération du travail de nuit.

Après plusieurs réunions de négociations, la FGMM CFDT vient de signer une nouvelle convention qui met donc fin à 4 années de vide conventionnel dans cette branche. Un salaire mini en fonction de l'ancienneté du salarié est introduit. La grille de salaires est construite sur le salaire en deux éléments et commence au niveau du SMIC actuel. Des avancées également dans quelques domaines telle que la Formation. Mais la signature de la CFDT s'appuie surtout sur une politique contractuelle retrouvée dans cette branche qui doit se traduire prochainement par de nouvelles négociations sur la Prévoyance, Retraite, Formation...

Si dans la hotte du Père Noël 91 se trouvait une convention collective elle ne doit pas être qu'un jeu qui s'use vite.

• Classifications : du nouveau

Dans la sidérurgie : la FGMM CFDT a signé l'Accord sur la Conduite de l'Activité Professionnelle (A CAP 2000) dont le contenu va faire date dans l'histoire de la sidérurgie et plus généralement dans toute la métallurgie. En effet par la logique de compétences qu'il soutient il se place tout à fait dans l'esprit de la politique de la Fédération en matière de formation, qualification et classification.

Aux chantiers de l'Atlantique : la CFDT et l'ensemble des organisations présentes ont signé un accord sur les classifications qui assouplit et simplifie la grille précédente, et tient compte des évolutions actuelles et prévisibles des métiers. Par ailleurs l'accord crée une dynamique dans l'évolution de carrière au travers de l'expérience professionnelle et la formation.

Deux Accords qui demandent à vivre. La CFDT y sera très attentive.

• RTT pour le travail en 2 x 8

En juillet 1990, la CFDT avait assigné le CEA devant le Tribunal de Grande Instance de Paris pour demander l'application de la réduction du temps de travail à 37H pour les travailleurs effectuant leur service selon le système 2 x 8.

Le Tribunal de Grande Instance a prononcé son jugement le 30 octobre 1990 et a donné raison à la CFDT : **la durée de travail des travailleurs en 2 x 8 ne doit pas excéder 37H.**

Le Tribunal analyse le contenu du « code des dispositions réglementaires du Personnel CEA » comme un simple instrument de travail dépourvu de toute valeur normative.

Le 19 décembre 1990, la Direction du CEA a déposé, au Greffe de la Cour d'Appel de Paris, une déclaration d'Appel.

La CFDT est intervenue auprès de son avocat pour faire le nécessaire et défendre les intérêts des travailleurs effectuant les 2 x 8.

FERMETURE DU DERNIER Puits DE MINE DANS LE NORD UN PASSÉ PORTEUR D'AVENIR



- « Charbon la fin » ;
- « La fin d'une épopée » ;
- « Ultime remontée ».

C'est par ces titres que l'ensemble de la presse a relaté la fermeture du dernier puits de mine le 21 décembre 1990 dans le Nord-Pas-de-Calais. 270 ans après la découverte du charbon à Fresnes-sur-Escault dans le Nord, la dernière fosse du bassin minier Nord-Pas-de-Calais ferme ses portes, c'est la fin d'une époque. Elle vit des générations d'hommes extraire un combustible qui transforma l'existence en créant des richesses.

L'Union Mines Métaux Nord a voulu rendre hommage à l'ensemble des mineurs et à leur courage. Le travail de ces hommes a permis de donner à la nation entière, dans les moments les plus difficiles, les ressources énergétiques pour redresser notre pays et lui donner la prospérité que nous connaissons. Les mines ont profondément marqué notre région et les hommes au plus

profond d'eux-mêmes développant des notions d'entraide, de solidarité, d'abnégation. C'est pourquoi nous disons « chapeau » et merci aux mineurs. Pour l'Union Mines Métaux Nord, la fin de la mine n'est pas la fin de la région, son passé est porteur d'avenir.

En effet, même si aujourd'hui de nombreux problèmes existent : reconversion des mineurs, problèmes de logement, passation du patrimoine, devenir dans la sécurité minière, santé des mineurs, la CFDT a su rapidement peser pour l'amélioration du plan social et obliger les houillères à traiter la réindustrialisation. Dès 1963, à partir du choix énergétique de la France (tout pétrole) cela a mené inexorablement à terme la fermeture de nos puits. Le Nord-Pas-de-Calais a impulsé une politique de reconversion pour éviter le déclin industriel. Ces choix ont permis, grâce à une période de croissance importante, une réindustrialisation

de la région, c'est à ce moment là que nous avons vu se développer l'industrie automobile dans le Nord-Pas-de-Calais. Quoi que l'on puisse dire, la reconversion du bassin Nord-Pas-de-Calais est une réussite. Passer de 270 000 personnes dans les mines à 0 en 1992 sans trop de problèmes sociaux est un exploit, et ceci grâce à l'action et au choix de la CFDT, qui n'a jamais fuit ses responsabilités, posant les problèmes économiques et de reconversion au moment voulu et sachant traiter les problèmes sociaux jusqu'à la fin.

L'Union Mines Métaux Nord invite les différentes équipes CFDT qui vont vivre le même type de situation à regarder ce que nous avons fait, et s'appuyer sur notre expérience. Le Nord-Pas-de-Calais peut regarder sans honte son passé pour aller plus de l'avant, fier de son enracinement à plus de 1 000 mètres sous terre.

PRÉVOYANCE : DES ACCORDS EN PERSPECTIVE

• Après la « grille d'appréciation des contrats de prévoyance collective » élaborée par la CFDT, la CFE CGC, la CFTC, FO et la CGPME réunies au sein de la Commission Prévoyance collective complémentaire créée à l'initiative de la FNMF, il nous est proposé maintenant des « Recommandations pour la mise en place d'un régime de prévoyance ».

Deux petits documents à lire absolument avant d'engager une négociation concernant la prévoyance. Une aide précieuse et indispensable. A réclamer d'urgence à la FGMM.

• Le « Froid » se couvre. La négociation ayant pour but d'instituer un régime de pré-

voyance propre à la profession vient de débuter. Le cahier des charges est arrêté et plusieurs organismes sont sollicités.

• Usinor-Sacilor va-t-il généraliser une couverture Prévoyance ? La Direction parle d'accord Cadre et de convention instituant des indemnités longue maladie-invalidité, des rentes Conjoint et Education. Un groupe de travail est constitué. La CFDT a posé ses conditions : minimum imposable à tous les Etablissements, maintien des régimes existants supérieurs à celui proposé, mutualisation des risques entre les Institutions gestionnaires, cotisations révisables pour payer le plus juste prix, répartition des cotisations 60/40.

• Depuis plusieurs années la convention collective des Vosges était seule à posséder un volet « Prévoyance collective complémentaire ». Un article instituait « une garantie collective décès et invalidité permanente et totale » au bénéfice de ceux qui ne pouvaient bénéficier de la couverture Prévoyance des Cadres.

La Convention collective du Valenciennois et du Cambresis vient à son tour d'inclure un article qui met en place dans les Etablissements « un Régime de Prévoyance » couvrant les ouvriers et Etam. Il comprendra nécessairement un volet « incapacité temporaire de travail » et « l'employeur lui consacrera un minimum de 0,30% des salaires ».



Afrique du Sud

Les responsables de la NUNSA, Syndicat Métallurgie de l'Afrique du Sud, ont été attaqués par des incendiaires, le Bureau du Centre de Johannesburg a été cassé et incendié, les fichiers ont été inspectés avant que le feu ne se déclare, le matériel et la documentation ont été détruits mais personne n'a été blessé. La NUNSA dit que des groupes de droite liés à l'appareil de sécurité du pays sont vraisemblablement les coupables.

Japon

Le Syndicat des métallurgistes Japonais a créé un comité de femmes pour encourager les travailleuses de l'industrie métallurgie japonaise dans leurs revendications. Dans plusieurs secteurs, tel que l'électronique, la majorité des travailleurs sont des femmes et gagnent moins que les hommes. Comme en Europe et en Amérique du Nord, peu de celles-ci atteignent une haute fonction syndicale.

Europe de l'Est

Le Comité Exécutif de la FIOM a accepté parmi ses membres les syndicats Tchécoslovaques et Hongrois. La décision finale sera prise par le Comité Central de la FIOM à Lisbonne en mai.

Turquie

Marcello Malentacchi, Secrétaire Général de la

FIOM a rendu visite aux grévistes des entreprises automobiles Renault, Peugeot et Fiat à Brusa. Dans un rassemblement massif, la FIOM se joint aux 140000 métallurgistes Turcs en grève depuis fin 1990, sur les salaires.

Italie

Après plusieurs mois de campagne et grèves massives dans l'industrie métallurgique, les employeurs italiens acceptent finalement de négocier un nouvel accord pour une augmentation de salaires et une réduction de 16 heures par an du temps de travail.

Corée

La Fédération Coréenne des Métallurgistes FKMTU a rencontré le Président ROH-TAEWOO pour lui présenter une liste de 500 syndicalistes Coréens emprisonnés dont la FIOM a déjà engagé une campagne internationale. Il fut accordé la libération de 240 d'entre eux. Dans l'intervalle un nouveau Conseil de coordination des syndicats métallurgiques coréens a été lancé.

Chine

La FGMM a le 28 janvier 91 envoyé une lettre à l'ambassadeur de la République populaire de Chine pour lui demander expressément de libérer immédiatement toutes les personnes arrêtées de la Fédération autonome des travailleurs ainsi que toutes celles ayant participé

CONFÉRENCE INTERNATIONALE SUR LE RACISME ET LE FASCISME

La FIOM a organisé pour la première fois une conférence sur le racisme, la xénophobie et l'extrémisme. Des représentants syndicaux des cinq continents ont répondu à l'invitation de la FIOM, et ont élaboré une résolution finale traduisant les objectifs fixés.

Le racisme croissant, les mouvements d'extrême-droite, les sentiments de xénophobie sont maintenant un grand problème mondial. Des néo-nazis en Australie à l'anti-sémitisme en Hongrie, l'expression ouverte de haines destructives regagne du terrain dans la vie politique. Le racisme et la xénophobie provoquent des difficultés sur le lieu de travail et dans la société. Certains hommes politiques et patrons cherchent à empoisonner les relations entre les travailleurs de différentes races ou différents milieux dans les pays. La migration des travailleurs se poursuit entre les pays pauvres et les pays riches – la crise du Golfe a révélé au grand jour toute la masse de migrants asiatiques travaillant sans droits syndicaux ou civiques dans les riches pays pétroliers du monde arabe. Au début, il y a un siècle, le mouvement syndical international fut créé pour encourager les travailleurs à s'unir contre l'exploitation dont ils faisaient tous l'objet et non pas rester désunis pour des raisons nationales, religieuses ou raciales.

Divers thèmes ont été abordés notamment le racisme, les mouvements fascistes, l'émigration et les mesures prises par les syndicats de la métallurgie pour promouvoir la non-discrimination et l'égalité sur le lieu de travail dans la société.

LE DROIT A L'INSTRUCTION

Dans chaque intervention, il a été revendiqué un droit formel à l'instruction. Ce droit, avec celui de l'information, peut représenter un moyen efficace pour éviter ou contenir l'intolérance. Il peut aussi contribuer à réduire la différence entre les classes, éliminer les préjugés raciaux, développer des valeurs fondamentales de la démocratie, préciser la solidarité, l'unité de la lutte syndicale, la coopération et la compréhension internationales.

Ces thèses devront trouver leur place à l'école pour permettre, déjà au début de l'enseignement, de faire comprendre aux élèves des thèmes comme la démocratie, la valeur du travail dans la société, les rapports Nord-Sud, le racisme, la position des travailleurs étrangers.

au mouvement de la démocratie. La FGMM a le regret de constater que des travailleurs ont été persécutés

pour avoir voulu défendre des droits démocratiques reconnus dans le monde entier.

ARHENALU, NEUF-BRISACH

1 400 salariés répartis en 5 équipes qui est une usine de transformation d'aluminium du groupe Pechiney, la CFDT vient de réaliser une performance sans précédent aux dernières élections de CE. En effet, elle a obtenu 63 % des suffrages au 1^{er} collège, 35 % au 2^e, ce qui donne 5 élus CFDT sur 8 au CE (4 en 88).

Un résultat qui s'appuie sur une campagne organisée dans ses moindres détails, mais aussi sur un travail de fond tout au long de l'année auprès des salariés : distribution d'informations dans les ateliers, tenues de permanences, etc. Un travail qui porte ses fruits.

ASCOMETAL LE MARAIS

dans la Loire, un bastion de la CGT depuis 12 ans suite à la disparition de la CFDT, voit la toute nouvelle équipe de la CFDT prendre, dès la première consultation, la majorité en DP et CE et obtient 58 %. Cependant, pas de cocorico de la part des nouveaux délégués de la CFDT. Certes, ils sont reconnus par les salariés, mais leur véritable satisfaction est qu'ils ont maintenant une légitimité qui va servir d'appui à l'action pour l'emploi et la pérennité du site qui sont gravement menacés à court terme. Fiers d'avoir gagné et conscients de l'action à engager...

SUPERBA A MULHOUSE

toujours très largement majoritaire. 14 sièges sur 14 dans le 1^{er} collège aux élections de DP. Tous collèges confondus et bien qu'elle n'ait présenté personne dans les collèges cadres et agents de maîtrise, la CFDT représente 70,4 % des suffrages, soit une augmentation de 0,45 %, malgré une coalition de la CFTC et FO.

PECHINEY RHENALU ISSOIRE (Puy-de-Dôme)

Progression en nombre d'adhérents concrétisée par une progression aux élections DP et CE où un siège a été repris à la CGT qui reste cependant majoritaire.

REPARTIR TRAVAILLER

Françoise Creze vient de publier un livre intitulé Repartir travailler qui traite de la réinsertion professionnelle des femmes toujours difficile dans le cas d'un passage de la maison à l'emploi désiré.

La formation professionnelle peut accompagner cette aventure surtout si elle tient compte des caractéristiques des intéressées et du marché de l'emploi. Le livre fait le bilan des formations réalisées auprès de 1 000 femmes. Il permet de mettre en évidence les atouts et handicaps de cette population. L'analyse donne aux formateurs et aux partenaires sociaux des éclairages nouveaux sur la relation formation-emploi. Le dépouillement des textes juridiques et des statistiques globales de la formation professionnelle fait apparaître les politiques complexes et contradictoires en direction de ce public.

Si vous êtes intéressées par ce livre, il est en vente aux Editions Harmattan, 7, rue de l'Ecole-Polytechnique, 75005 Paris au prix de 90 F.

ACCORD NATIONAL DU 20 DÉCEMBRE 1990 SUR LE BAREME DES APPOINTEMENTS MINIMA GARANTIS DES INGÉNIEURS ET CADRES POUR L'ANNÉE 1991

Comme chaque année, les appointements minima garantis des ingénieurs et cadres sont négociés avec l'UIMM. Ceux-ci sont relevés de **4,03 % au 1^{er} janvier 1991**. Cet accord a été signé par la CFDT, CGC, FO et CFTC.

En conséquence, le barème 1991 sera le suivant :

• POSITION I

Années de début :

21 ans 78 960 F

22 ans 89 488 F

23 ans
et plus 100 016 F

Majoration par année d'expérience acquise au-delà de 23 ans dans les conditions prévues à l'article 21 de la convention collective dans la limite de 10 528 F.

• POSITION II

Position
de début 131 600 F

Après 3 ans en
position II dans
l'entreprise . . . 142 128 F

Après une
nouvelle période
de 3 ans 150 024 F

Après une
nouvelle période
de 3 ans 157 920 F

Après une
nouvelle période
de 3 ans 164 500 F

Après une
nouvelle période
de 3 ans 171 080 F

Après une
nouvelle période
de 3 ans 177 660 F

• POSITION III

Position repère
III A 177 660 F

Position repère
III B 236 880 F

Position repère
III C 315 840 F

FROID :

GRILLE DES SALAIRES MINIMA AU 1^{er} DÉCEMBRE 1990

NIVEAUX	ECHELONS	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM GARANTI MENSUEL
I	a	176	5 616,00
	b	181	5 621,86
	c	186	5 777,16
II	a	195	6 056,70
	b	205	6 367,30
	c	210	6 522,60
III	a	225	6 988,50
	b	235	7 299,10
	c	245	7 609,70
IV	a	260	8 075,60
	b	280	8 696,80
	c	300	9 318,00
V	a	320	9 939,20
	b	340	10 560,40
	c	365	11 336,90
VI	a	390	12 113,40
	b	430	13 355,80
	c	460	14 287,60
VII	a	500	15 530,00
	b	600	18 636,00
	c	700	21 742,00

Cette grille a été signée par la FGMM-CFDT.