

• Accord salarial chez Peugeot	II	• 2 ^e Assemblée générale de l'Union fédérale des retraités métallos	VI
• La sidérurgie française se porte bien	III	• Accord Renault/Volvo Renault DAF	VII
• Agir ensemble pour l'égalité	IV-V	• Echos Souscription 1990	VIII

Mai 1990



MINEURS ET
MÉTALLURGIESTES

Edito

Une page est tournée

Dans le feu de notre histoire, de l'actualité, à la vitesse effrénée à laquelle se succède les événements au niveau de la planète, nous sommes quelquefois surpris de l'évolution d'événement dont nous sommes directement acteur.

Le dossier de la sidérurgie française est de ce point de vue typique.

En effet, pour notre sidérurgie, une page est tournée, et quelle page !

Un petit rappel : après des années de difficultés majeures, au bord du gouffre, avec des pertes considérables tous les ans et ceci pendant 15 ans, la sidérurgie (Usinor-Sacilor) retrouve le chemin du bénéfice depuis 2 ans (7,9 milliards en 1989).

Aujourd'hui U + S est le premier groupe sidérurgique européen, le 2^e mondial avec une production de 22,3 millions de tonnes d'acier et un effectif à début 90 de 62 000 salariés.

(Pour mémoire nous étions 150 000 en 1977).

Jamais ceci n'aurait pu avoir lieu sans la volonté des « hommes » de la sidérurgie et sans l'action des militants de la CFDT depuis des années.

De ce point de vue, il est nécessaire de temps en temps de rendre hommage aux dizaines, aux centaines de militants (tes) et de travailleurs qui n'ont pas baissé les bras, qui ont lutté pour leur avenir, pour notre AVENIR.

A peine cette page est-elle tournée, la vie est ainsi faite, qu'il faut se remobiliser sur d'autres bases car nous sommes

SYNDICALISME D'ADHÉRENTS : une volonté commune

A fin février 1990, les relevés de cotisations pour l'année 1989 laissent apparaître une progression de plus de 4 % de nos adhérents par rapport à 1988. Si il semble improbable que ce chiffre se maintienne à la fin du millésime 89, il est indéniable qu'actuellement la courbe de désyndicalisation est en train de s'inverser. La syndicalisation, le re-

développement de la CFDT, redeviennent des priorités pour les équipes syndicales. Le plan de travail intègre à nouveau la syndicalisation. Le regain de l'action revendicative, la généralisation du prélèvement automatique, la volonté de faire des adhérents : 3 raisons qui contribuent au redressement de notre syndicalisme.

Fidéliser nos adhérents

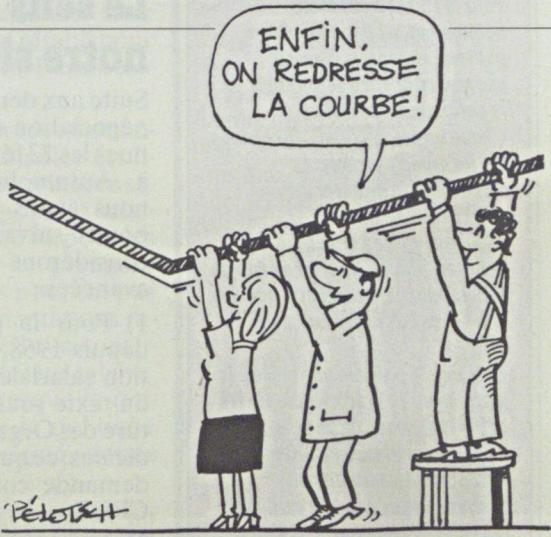
En 1989, c'est plus de 52 % des adhérents de la FGMM qui sont au PAC. C'est donc plus de 52 % des adhérents qui assurent une rentrée régulière

des cotisations et qui reçoivent en contrepartie les 5 numéros spéciaux du CFDT Magazine dont le spécial impôts toujours fort apprécié.

Reparer de la syndicalisation n'est plus tabou

Le syndicalisme français a une histoire particulière. L'adhésion a toujours été un acte volontaire, individuel, idéologique. Mais aujourd'hui, plus que jamais, à la FGMM, être plus nombreux pour être plus forts est un axe de travail prioritaire. Les Unions Mines Métaux, les Syndicats, les Sections Syndicales reprennent le chemin de la syndicalisation : journées d'études, réunions de trésoriers, élaboration de cartes ouvrières, campagne de sensibilisation (tracts et affiches) « transformer » les votants CFDT en adhérents CFDT, autant d'initiatives prises ici et là et

pour lesquelles le soutien de la FGMM est total. Après pratiquement une décennie de perte d'adhérents, même si aujourd'hui nous sommes encore convalescents, nous ne pouvons que nous réjouir et prendre acte de ces initiatives pour consolider et développer la FGMM. Nous ne pouvons changer du jour au lendemain les mentalités pour avoir un véritable syndicalisme de masse, mais un travail quotidien au plus près des réalités, en lien avec les aspirations des salariés ne pourra qu'augmenter notre rapport de force pour agir et négocier.



OFFREZ A VOS AMIS UN TICKET POUR LE FUTUR

En 1990, Schlumberger recruterá en France plus de 200 ingénieurs et cadres. Les principaux moyens utilisés sont les annonces, le minitel... Rien d'anormal... Cependant le dernier moyen cité est la cooptation. La définition de cette nouvelle forme d'embauche, explicitée dans la brochure de la Direction, est la présentation par un membre du personnel d'un candidat qu'il parraine et dont il se porte garant. Elle favorise la motivation des candidats, facilite l'accueil et l'intégration du nouvel embauché et optimise le processus de recrutement. A côté de tels arguments avancés, il y aussi une règle de jeu avec 10 articles.

Article 8: une cooptation est considérée comme réussie après titularisation en fin de période d'essai.

Article 9: le parrain reçoit pour une cooptation réussie une platine laser ou un voyage, et pour 3 cooptations réussies : un caméscope ou son équivalent en voyage.

Article 10: la valeur des cadeaux considérés comme avantages en nature figurera sur le bulletin de paie, sera soumise à cotisations sociales et impôts. Une véritable loterie qui donne aux gagnants une augmentation de salaire déguisée... L'inter CFDT Schlumberger est indignée et elle aimerait voir la direction faire preuve d'autant d'imagination et de motivation en matière sociale qu'elle en met pour assurer son prestige dans les campagnes qu'elle mène et plus particulièrement dans celle concernant le recrutement en créant cette loterie. Ils jouent... les salariés perdent...

Edito



payés pour le savoir rien n'est acquis définitivement. Car il ne faut pas nier que nous avons été sous perfusion pendant plus de 20 ans, à double titre, par les aides de l'Etat, sur les investissements industriels, sur les aides concernant les différents plans sociaux (C.G.P.S.) et ceci par dizaines de milliards de francs et grâce donc à la solidarité nationale.

Grâce surtout à la détermination des syndicats de la FGMM/CFDT des travailleurs et à leurs luttes sur différents plans.

Pour la CFDT nous avons notamment, à l'époque, obligé patronat et gouvernement à aborder ce dossier, sous l'angle de la politique industrielle.

C'était un préalable aux discussions sur les aspects sociaux. Le deuxième axe de notre action CFDT était au niveau communautaire permettant des aides spécifiques, tant au niveau de la détermination de quotas que des aides liées aux différents plans sociaux.

Ceci n'a été possible que grâce à la place de notre syndicalisme CFDT et à la dimension de notre action et à sa reconnaissance au niveau européen et international.

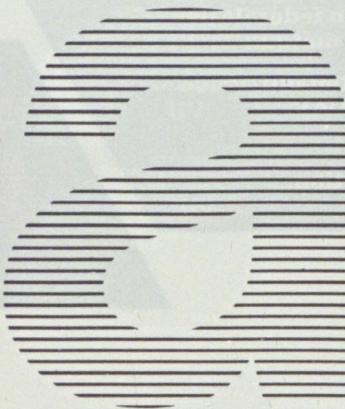
Souvenez-vous pendant certaines périodes de ceux qui défendaient que des thèses « restrictives », hexagonales et aucunement à la dimension des problèmes posés. C'est peut-être ceux-là même, qui demain seront pleins de certitudes, quant aux recettes à appliquer et aux jugements outranciers vis-à-vis des militants CFDT. Le combat c'est que ce jugement et attitudes outrancières vis-à-vis de nos militants risquent de se renouveler pour exiger le maintien de dispositions qui nous avait valu d'être roulé dans la boue.

Bref l'essentiel est d'avoir préservé l'avenir...

Mais il faut que les adhérents CFDT fassent adhérer à notre action le plus grand nombre de travailleurs car la meilleure garantie pour aller de l'avant, pour une réelle démocratie, c'est de conforter notre action par l'adhésion.

C'est cela une stratégie gagnante. Nous nous devons d'être offensifs et solidaires.

Si aujourd'hui, nous sommes bien vivants, si nous en sommes là, c'est un peu grâce à nous tous. C'est grâce à une DÉMARCHE RESPONSABLE, AUTONOME, à une CAPACITÉ collective d'analyse et de propositions, si aujourd'hui nous pouvons nous tourner résolument vers l'AVENIR.



actions

Allier action et négociation

Ch. AVRIL

Accord salarial chez PEUGEOT

Le sens de notre signature

Suite aux deux réunions de négociation qui se sont tenues les 22 février et 6 mars à Automobiles Peugeot, nous avons pris acte des points suivants que nous considérons comme des avancées :

1) Pour la première fois depuis 1968, une négociation salariale donne lieu à un texte soumis à la signature des Organisations syndicales, ce qui répond à une demande constante de la CFDT.

2) Les mesures salariales, 0,5% au 1^{er} février et 1% au 1^{er} avril, pour le 1^{er} semestre, avec une nouvelle négociation en juillet, constituent une modification de la politique suivie jusqu'alors, dans la mesure où elles comprennent une revalorisation des taux de base, ce qui va dans le bon sens. Elles sont de 100 F pour les niveaux CAP et 200 F pour les BTS/DUT et bacs professionnels avec ajustements pour les autres salariés suite à ces évolutions.

3) La direction, dans ses propositions, semble avoir pris en compte pour partie le mécontentement des salariés, mécontentement qui s'est exprimé notamment lors du conflit de septembre et octobre. En conséquence, nous avons décidé de signer l'accord salarial.

Néanmoins, notre signature n'a été effective qu'après avoir obtenu de la Direction d'Automobiles Peugeot des garanties sur les points suivants :

– La revalorisation des taux d'embauche entraîne

ra systématiquement la revalorisation des taux de base qui seraient inférieurs.

– Les 0,45% d'augmentations individuelles (comprises dans un crédit de 1,9% pour l'année) générées par les augmentations de taux constituent des mesures d'augmentation générale, dont les modalités d'attribution seront connues.

– Le bilan précis des mesures salariales ci-dessus sera fait au cours des négociations prévues en juillet.

Pour la FGMM, cet accord salarial est le résultat du conflit et donc de l'action de notre Organisation qui avait pris une part essentielle. Il doit également constituer un tournant dans la politique sociale d'Automobiles Peugeot. C'est en ce sens que notre signature est un pari pour l'avenir.

RENAULT-FLINS

1 300 emplois et 37 heures par semaine

La section syndicale de Renault-Flins, en lien avec l'inter Renault et la Fédération, a signé le 6 mars un accord d'aménagement et de réduction du temps de travail permettant la création d'une équipe supplémentaire et ainsi la création de 1 100 à 1 300 emplois.

Les enjeux de cet accord

Renault qui a fait le choix de construire sa petite voiture en France a proposé d'accroître les capacités de production de l'Usine de Flins qui compte 10 000 salariés et produit actuellement 1 500 véhicules par jour. La section CFDT, consciente des possibilités qu'a la Direction de réaliser une opération similaire en Belgique, en Espagne ou au Portugal, a pesé de tout son poids dans la négociation afin que Flins ait un avenir. Avec en toile de fond la fermeture de Billancourt, la situation posait clairement les enjeux dans l'industrie automobile : accepter d'augmenter la durée d'utilisation des équipements afin de rester compétitif, ou prendre le risque de voir partir les nouveaux modèles hors de France. Ainsi, au lieu de voir ses effectifs continuer de chuter, Flins embauchera entre 1 100 et 1 300 personnes.

37 heures le jour, 32 heures la nuit

Le temps de présence à l'usine des salariés des équipes de jour passera de 40 heures 40 à 37 heures avec un temps de travail réel de 34 heures 50 sans perte de salaire. Une équipe supplémentaire de nuit est créée avec un temps de présence à l'usine de 32 heures pour 31 heures 30 de travail réel avec des majorations de salaire de 20%, ce qui assurera aux salariés l'équivalent d'un salaire de jour. On passe donc d'une situation de 2 × 8 à 20 heures 30 par jour de durée d'utilisation des équipements.

De la plate-forme fédérale à l'« Accord à vivre »

On a beaucoup dit que cet accord constitue une application concrète du nouvel accord d'entreprise que la CFDT a d'ailleurs signé début janvier. Mais pour nous, il s'agit surtout d'une remarquable mise en œuvre de la plate-forme fédérale où sont conciliées l'amélioration de la situation des salariés et la situation économique de l'entreprise avec en solde la création de 1 300 emplois.



Ch. AVRIL

La sidérurgie française se porte bien...

En 1979, tout le monde disait que la sidérurgie était une activité en déclin. En 1990, tout le monde s'accorde à dire que la sidérurgie est une activité de pointe promise à un bel avenir. Mais sa mutation n'est pas terminée ; dans la prochaine décennie, nous assisterons à un grand changement du fait de l'évolution des outils de fabrication, de l'évolution des produits finis, de l'évolution des métiers. La Direction d'Usinor/Sacilor prépare sur ces sujets des mises en œuvre ; deux négociations viennent de démarrer : l'après CGPS (la Convention Générale de Protection Sociale actuelle s'arrête au 31 mars 1991) et la négociation sur les évolutions de carrière, classifications. La CFDT se doit de mettre en œuvre des propositions concrètes, crédibles, alternatives aux projets des Di-

rections. Pour cela, une Assemblée Générale qui a regroupé 150 délégués du 27 au 29 mars 1990 à Bierville a défini des orientations et précisé les revendications immédiates des sidérurgistes CFDT.

CFDT BULL : les bas salaires se portent mieux

Pour la première fois la CFDT a signé avec la Direction un accord sur la politique salariale de Bull, accord signé aussi par la CGC. Cet accord prévoit les dispositions suivantes :

- l'augmentation de la masse salariale est de 4 % pour toutes les catégories de personnel, répartie en augmentations générales et en augmentations individuelles,
- l'augmentation générale pour tous les niveaux, sauf les cadres, est distribuée en deux fois : 1,25 % en mars avec plancher de 120 F, idem

LA CFDT SE CONSOLIDE A PEUGEOT SOCHAUX

Aux élections de délégués du personnel du 21 mars 1990, la CFDT reprend à FO sa place de deuxième organisation au premier collège et se voit confortée dans la même place au second collège. Ces élections confirment la justesse des positions de la CFDT. Les salariés de Sochaux apprécient en elle l'organisation qui sait s'engager à leur côté dans l'action. Ils apprécient également sa volonté d'aboutir à des résultats concrets dans les négociations. Les salariés de Peugeot Sochaux marquent ainsi à nouveau leur confiance dans la CFDT qui sait allier action et négociation.

Financement du congé individuel de formation

Un accord est intervenu le 21 février 1990 entre le CNPF, la CFDT, FO et la CFTC sur le financement du congé individuel de formation. Rappelons que cette négociation visait le développement du congé individuel de formation auquel doit être associée la mise en place du crédit-formation individualisé des salariés que veulent concrétiser les Pouvoirs Publics après avoir lancé à l'automne dernier le crédit formation jeunes. Désormais les entreprises financeront le congé individuel de formation à hauteur de 0,15 % de masse salariale au lieu de 0,10 %. Cette augmentation de 50 % devrait permettre d'assurer le départ en formation de 8 000 salariés supplémentaires sachant que pour 1988, 6 000 dossiers ont dû être refusés faute de fonds suffisants. C'est somme toute à un développement modeste du CIF auquel il faut donc s'attendre. Soulignons par ailleurs que le financement du CIF continuera à se faire dans le cadre de l'obligation légale de 1,2 %. L'accord prévoit en outre la possibilité que le salarié - à son initiative personnelle - puisse proposer d'effectuer une partie de la formation sur son temps personnel, ce qui équivaudrait à un financement complémentaire de celle-ci. Cet accord au demeurant limité - la CFDT réclamait un doublement du financement et la mise en place de la participation des entreprises de moins de 10 salariés - peut permettre un développement du CIF à condition que les pouvoirs publics y contribuent et traduisent par ailleurs concrètement les ambitions affichées en matière de crédit-formation des salariés.





AGIR ENSEMBLE POUR L'ÉGALITÉ

Une action sur plusieurs fronts

Dans chaque entreprise, branche, bassin d'emploi, négocions des mesures de rattrapage pour une véritable égalité professionnelle. Telle est la revendication contenue dans la plate-forme revendicative de la FGMM adoptée en début 1988.

En effet, plusieurs constats

- 1 métallo sur 5 est une femme, sur 5 ouvriers spécialisés, 4 sont des femmes et sur 10 cadres, une seule femme.
- La moyenne du salaire féminin est inférieure de 20 à 30 % à celui des hommes (des inégalités au niveau des salaires, mais aussi des classifications, de la promotion, etc.).

Par contre, des atouts

- L'emploi féminin continue à croître dans la métallurgie à un rythme supérieur à celui de l'emploi masculin.
- Une adaptation souvent plus grande des femmes aux changements et évolutions technologiques.
- Une demande plus importante des femmes à une formation qualifiante.

Six plans Egalité Professionnelle ont été négociés et conclus par des équipes CFDT dans la métallurgie. Si le bilan peut paraître maigre, il ne faut pas le restreindre aux seuls plans Egalité Professionnelle signés. Plusieurs équipes CFDT métallurgie (sections syndicales, inters ou syndicats) ont négocié des mesures de rattrapage ou spécifiques aux femmes par le biais de la forma-

tion professionnelle : une formation qualifiante ou adaptation au poste. La démarche de la FGMM est donc au niveau de l'entreprise de négocier des mesures de rattrapage au seul bénéfice des femmes, soit par un plan égalité professionnelle ou dans les différents lieux de négociation : négociations annuelles ou lors de l'élaboration du plan de formation professionnelle.

Au niveau des conventions collectives territoriales ou de branches, la FGMM va engager des négociations, suite à l'accord national interprofessionnel et aussi pour éliminer toutes les mesures discriminatoires ou droits spécifiques réservés aux femmes, non pour arriver à une suppression pour les femmes de droits particuliers, mais bien pour l'étendre aux hommes. Si la bagarre pour étendre à tous l'accord d'heures de congé à l'occasion de la fête des mères n'apparaît pas judicieuse,

par contre, les équipes FGMM se saisiront de cette occasion pour négocier à tous les niveaux le droit au congé pour enfant malade.

Le 10 mai 1989, une assemblée de 40 militantes a eu lieu à la FGMM pour débattre de l'égalité professionnelle, de la mixité des structures et jeter les bases de la charte fédérale pour la mixité. Militantes d'entreprises de syndicats ont dit leurs difficultés, leurs échecs et réussites pour l'égalité professionnelle et la formation des femmes. De même à Actuelles 1990, 120 militantes de la FGMM étaient présentes au rassemblement fédéral.

ACTUELLES FGMM : « Les militantes se sont éclatées »

C'est à un rassemblement « éclaté » qu'ont participé les 120 militantes de la FGMM (sans oublier quelques militants). Pas de grande messe syndicale avec table ronde et un dé-

bat monopolisé par quelques-unes...

La FGMM avait décidé d'innover aussi bien dans le fond que dans la forme. Tout d'abord, le lieu : une salle de cinéma avec 26 ta-



bles comme les 26 lettres de l'alphabet. Autour de chacune des tables se rassemblent pour discuter cinq militantes.

Pour les aider, quatre questionnaires avec des questions aussi « décapantes » que « les accords négociés rejoignent-ils vos revendications ? » ou « En terme de pratique syndicale, la vôtre ou celle de votre section, pour faire progresser les revendications d'égalité professionnelle, dites ce qui vous semble marcher de manière insatisfaisante... ou moyennement... ou correctement ? » ou « quels sont les deux projets que vous aimeriez voir avancer ou que vous voulez mettre en œuvre ?... ».

Les réponses n'ont pas manqué de pertinence (certaines « déçoivent » !) et donnent du pain sur la planche à la Commission Egalité Professionnelle Fédérale.

Aussi, si seulement 16 % des militantes estiment que les accords signés ne rejoignent pas leurs revendications, elles ne sont aussi

que 22 % à répondre « oui », 67 % se contentant d'un peut-être.

Quelles sont donc leurs revendications ?

Elles portent sur les évolutions de carrières, sur les promotions et sur les politiques d'embauche.

Qui étaient ces militantes ?

- 65 % d'entre elles des O.S. et des employées administratives.
- 16 % étaient des ouvrières professionnelles.
- Le reste des techniciennes et des cadres.

30 % d'entre elles venaient de la branche électronique et 15 % de l'électro-ménager. Pour 70 % d'entre elles, elles avaient plus de 10 ans d'adhésion.

Malgré cette ancienneté, elles ont peu de responsabilités dans la structure syndicale (une seule est membre d'un Conseil).

En revanche, 60 % de celles-ci sont D.P. et 27 % C.H.S.C.T. Pourtant en matière de syndicalisation, les femmes sont plus fidèles que les hommes. Car si de 81 à 89, les hommes syndiqués sont passés de 29 % à 15 %, les femmes, elles, sont passées de 11 % à 7 %.

Alors pourquoi ont-elles si peu leur place dans les structures syndicales ?

Peut-être ainsi qu'il a été dit, cela tient-il aux difficultés liées à la place des femmes dans la société lorsqu'elles sont à la fois épouse et mère par exemple... Cependant, les militantes de la FGMM en « veulent ».

Les secrétaires de Merlin Gérin : à égalité

La CFDT de Merlin Gérin à Grenoble vient de signer un accord sur les classifications des métiers de secrétariat.

Une nouvelle grille basée sur le type d'activité, les connaissances, l'expérience, l'autonomie et la responsabilité exercées dans le poste a été obtenue. Elle couvre trois niveaux et neuf échelons (215 à 365).

Chaque coefficient est analysé au travers des diverses fonctions assumées par les secrétaires : organisation, information, communication, gestion du temps, etc. Cet accord intègre les principales revendications CFDT car :

- il reconnaît pour la première fois que l'évolution des secrétaires peut aller jusqu'au coefficient 365,
- il constitue une base de référence claire et accessible à tous,
- il facilite la formation et offre la possibilité de changer de filière,
- il limite l'utilisation du coefficient 225.

Grâce à l'action de la section CFDT, les secrétaires à Merlin Gérin ne seront plus marginalisées et elles seront maintenant traitées à égalité.

LE TRAVAIL FÉMININ DANS LES SECTEURS D'ACTIVITÉS DE LA FGMM

La photographie d'ensemble nous montre que la part de l'emploi des femmes se situe autour de 21 % et que proportionnellement à leur nombre dans l'emploi total, elles n'ont pas été touchées plus que les hommes par les licenciements.

En tête du palmarès de l'emploi féminin, on trouve :

- 1) La fabrication de matériel électronique ménager et professionnel : 93 374 femmes.
 - 2) Le travail des métaux : 68 966 femmes.
 - 3) La branche garages : 67 381 femmes, dont 61 626 pour le seul secteur de la répartition et commerce de l'automobile.
 - 4) La construction de véhicules automobiles : 64 018 femmes.
 - 5) La fabrication du matériel électrique : 55 772 femmes.
- La fabrication d'instruments et matériel de précision : 31 346.

● Intégration

Une nouvelle fois, notre pays a connu des crimes racistes. La FGMM s'est indignée de ces violences qui se sont manifestées dernièrement à Roanne et à Saint-Florentin. Personne ne peut être insensible à cet enchaînement de la violence. La FGMM a participé à la manifestation organisée le 17 mars par de nombreuses associations. Lors de ce rassemblement, la CFDT a appelé l'ensemble de la population à rejeter les théories racistes et xénophobes. Il est urgent de s'attaquer aux vrais problèmes qui sont l'amélioration des conditions de vie et de logement et de lutter contre les formes d'exclusion à l'école, dans les quartiers, dans les entreprises. C'est dans la recherche de l'égalité des droits et l'intégration des immigrés que se trouvent les solutions d'avenir.

● Réintégration

Le Ministre du Travail a annulé la décision de l'Inspecteur du Travail qui avait autorisé le licenciement de deux délégués CFDT de l'entreprise CMC Mahieu à l'Isle-sur-Sorgue dans le Vaucluse. Ils devront être réintégrés. Ils avaient été licenciés avec trois autres salariés pour être allés devant les prud'hommes réclamer le paiement d'une prime. L'Inspecteur du Travail avait pris le parti de l'employeur et avait autorisé le licenciement. La FGMM-CFDT a engagé un recours contre cette décision et le Ministre du Travail nous donne raison. Chose assez rare jusqu'ici, le Ministère a donc cassé une décision d'un de ses inspecteurs, ce qui démontre qu'il y a toujours une voie de recours contre les décisions prises localement ou sous pression... Un préjudice réparé.

● Environnement

Le Gouvernement doit publier, au cours de ces prochains mois, un plan à long terme pour l'environnement, plus connu sous la dénomination « Plan Vert ». Les enjeux politiques, économiques, culturels sont importants, car la dimension « environnement » est de plus en plus intégrée dans les débats, au niveau des structures de décisions à tous les niveaux. Les questions de l'environnement se trouveront au cœur des grands débats sur l'évolution des sociétés dans les prochaines décennies. La CFDT, et principalement la FGMM, ne doivent pas en être absentes. Pour cela, la FGMM a lancé auprès des Unions Mines Métaux une grille de travail et a incité toutes les structures à engager une réflexion afin d'être en capacité le moment venu d'intervenir comme force de propositions sur le dossier.

● Extension

L'Union Mines Métaux Loire - Haute-Loire a signé la convention collective métallurgie de la Loire qui assure ainsi un statut aux 41 000 métallos concernés. Ce texte signé devrait permettre de renouer avec une pratique conventionnelle territoriale régulière notamment sur le déblocage de la prime d'ancienneté et des salaires minis, et tous les salariés de la métallurgie devraient être enfin couverts avant la fin de l'année par un arrêté d'extension.

● Anniversaire

Le 1^{er} mai aura 100 ans en 1990 et sera pour l'ensemble de la CFDT l'occasion de rassemblements, de fêtes, de débats, l'occasion d'initiatives diverses :

- Le 1^{er} mai a 100 ans.
- 1990 : 1^{er} mai des libertés.
- Pas de démocratie sans syndicalisme libre à l'Est comme à l'Ouest.

Trois thèmes retenus par la CFDT pour ce 1^{er} mai qui devraient concrétiser notre souci et volonté d'élargir au maximum la participation de toutes les organisations syndicales.

2^e ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE L'UNION FÉDÉRALE RETRAITES MÉTAUX

Une histoire, un engagement militant pour mieux construire l'avenir

UNE NOUVELLE ÉQUIPE

Des camarades de la commission exécutive sortante arrêtent là leur mandat à l'UFR, Walter Paini, Marc Gotte de la sidérurgie de l'Est, et Jean Rondeau, sidérurgie du Nord. Ces militants ont marqué la vie de notre Fédération, par leur engagement et leur action militante. Ils vont continuer dans d'autres structures, notamment interprofessionnelles. Notre présent, notre avenir seront empreints de ces militants. Ils ont marqué la FGMM. Ils marqueront la CFDT. La FGMM leur donne un grand « coup de chapeau ».

La nouvelle commission exécutive est composée de cinq membres :

- Secrétaire général : Gilbert Gosse (Nord),
- Secrétaire général adjoint : Robert Schneider (Lorraine),
- Trésorier : Denis Sollier (Savoie),
- Représentant de l'UFR à l'UCR : Michel Vidard (Champagne-Ardennes),
- Membre : Marcel Guiheuf (Loire-Atlantique).

Le nouveau conseil comporte 25 membres.

Un large débat a eu lieu entre les participants et la commission exécutive sortante avant l'adoption de chacun des rapports (activités, financier, orientation). Adoption qui n'a pas posé de problème ainsi que la motion adoptée à l'unanimité.

Les débats ont permis d'éclairer en quoi la spécificité fédérale des problèmes contribuait à l'action interprofessionnelle des retraités. Cette motion est disponible dans votre syndicat via l'Union Mines Métaux.

En tout cas, une assemblée générale très tonique et pleine d'avenir...



Ch. AVRIL

UNE STRUCTURE PROFESSIONNELLE TOURNÉE VERS L'AVENIR

C'est de l'action de la CFDT tout entière dont il a été question dans les interventions de Gérard Dantin, Secrétaire général de la FGMM ; Jean Kaspar, Secrétaire général de la Confédération, et Marcel Gonin, Secrétaire de l'Union Confédérale des Retraités. Gérard Dantin devait notamment déclarer : « Notre action fédérale ne saurait se construire sans prendre pour point d'appui, pour expérien-



Ch. AVRIL



Cinq organisations de la FIOM créent un Comité Syndical Renault/Volvo.

ACCORD RENAULT/VOLVO :

les syndicats suédois et français de la FIOM créent un Comité Syndical

Les Organisations Syndicales Svenska-Metall, SIF, SALF d'une part, FGMM-CFDT et Fédération FO de la métallurgie d'autre part, se sont rencontrées à Genève le 10 mars 1990 sous l'égide de la FIOM et de la FEM. Lors de cette rencontre, les organisations ont réaffirmé que l'accord en cours de négociation entre les deux constructeurs est une chance à saisir à la veille de l'ouverture des frontières en Europe, et pour faire face aux menaces qui pèsent sur le marché, notamment de la part des Japonais. La FGMM a également rappelé que cet accord répond à sa demande constante et ancienne de coopérations entre constructeurs européens, même

s'il faut attendre la fin des négociations pour en apprécier tous les aspects. **Les cinq organisations ont décidé la création d'un Comité Syndical Renault-Volvo dans lequel siégeront les représentants des organisations syndicales adhérentes à la FIOM de tous les pays concernés par cet accord et notamment la France, la Suède, la Belgique, l'Espagne et le Portugal.** Ce Comité aura pour vocation de traiter toutes les questions qui découlent de l'accord et en particulier des conséquences éventuelles sur l'emploi et le statut social des salariés. Ce Comité se réunira dès que l'accord sera formellement signé entre Renault et Volvo.



RENAULT DAF : la FGMM rencontre le TGWU anglais

La lettre d'intention de coopération signée l'automne dernier entre Renault et Daf, prévoit l'investissement en commun de 1,5 milliard sur une gamme de fourgons de 2,5 à 5 tonnes, qui seront montés en France par la SOVAB à Batilly et en Grande-Bretagne à l'usine de Daf de Birmingham. Le 13 mars, trois responsables du TGWU

(Transport General Workers Union) de Grande-Bretagne, dont Harry Timpson, le trésorier fédéral, étaient à la FGMM pour une réunion de travail avec les responsables CFDT de la branche automobile, de la SOVAB, de Renault, mais aussi de Chausson pour qui cet accord confirme les plus lourdes menaces pour l'avenir.

ROYAUME-UNI : réduction de la durée du travail dans la métallurgie

Début mars 1990, après quatre mois de grève, les syndicats de la métallurgie du Royaume-Uni, regroupés dans le CSEU (Confederation of Shipbuilding and Engineering Unions) ont finalement eu gain de cause et obtenu une réduction de deux heures de la durée hebdomadaire du travail, sans perte de salaire (de 39 heures à 37 heures) pour les travailleurs de British Aerospace. Depuis le début de cette année, CSEU a pu négocier la réduction de la durée du travail à 37 heures, souvent échelonnée sur un ou deux ans, dans plus de 50 entre-

prises de la métallurgie. Parmi celles-ci, il y a Nei-Parsons, Smiths Industries, Rolls-Royce, GKN, Brel, Babcock, Stein Atkinson, Vickers, Rover et donc, depuis peu, British Aerospace.

Ces entreprises couvrent environ 10 à 20 % des emplois des industries de la métallurgie affiliées à l'organisation patronale EEF.

Fort de sa victoire chez British Aerospace, CSEU a décidé de relancer l'offensive pour la réduction de la durée du travail et d'appeler à la grève les travailleurs d'autres entreprises, dont notamment Lucas.

FGMM-FEAE : réflexion commune sur l'armement

Une session sur les industries d'armement s'est déroulée à l'Institut du Travail de Strasbourg du 4 au 9 mars 1990 avec des participants de ce secteur, de la FGMM, de la Commission Fédérale Internationale et de la Fédération des Arsenaux de l'Etat. La réflexion a été axée autour de l'évolution de l'industrie française d'armement et de la stratégie industrielle mondiale, européenne et

française en termes de restructurations, reconversion et diversification.

Cette session a permis une meilleure compréhension et appréhension de la situation pour permettre de mieux agir au niveau emploi et formation.

Une volonté très forte s'est dégagée pour poursuivre la réflexion entre les entreprises concernées des deux Fédérations.

● HISTORIQUE

Après le dur conflit de la fin de l'année 1989, les élections professionnelles qui se sont déroulées aux Chantiers de l'Atlantique fin janvier 1990 étaient très attendues. Elles ont bouleversé le paysage syndical nazairien. En effet, les élections dans le premier collège confirment l'audience de plus en plus forte de la CFDT aux dépens de la CGT. Dans le deuxième collège, on a assisté à une progression importante de la CGC (+ 28,99 %) et qui devient la seconde force syndicale derrière la CFDT qui obtient 39,13 % des voix. Au total la CFDT gagne dans le premier collège 4,4 % en délégués du personnel et 9,74 % au comité d'entreprise dans le premier collège. Ainsi la CFDT prend le secrétariat du CE. Penhoet a vécu ici une révolution car depuis 1956 le secrétariat de CE a en effet toujours été tenu par la CGT. Une élection qualifiée d'historique permise par l'action de la CFDT.

● LE VENT EN POUPE

CFDT Aérospatiale Marignane

Aux élections délégués du personnel à Aérospatiale Marignane, la CFDT progresse dans le premier collège de 3,43 % et dans le deuxième 2,2 %. Ainsi la CFDT avec 9,77 % peut espérer que s'ouvre enfin la voie du nécessaire rééquilibrage syndical à Marignane, et plus globalement dans l'aérospace.

La CFDT Branche Sidérurgique

Au comité d'entreprise des usines du groupe Usinor-Sacilor, la CFDT progresse de 2,8 %, et la CFTC de 0,4 %, tandis que la CGT perd 1,6 % ainsi que la CGC 1 % et FO 0,7 %.

ROCKWELL-CIM (Métaux Loiret)

Aux élections du comité d'entreprise, la CFDT devient la première organisation au deuxième collège devant la CGC. Cette augmentation vient contrebalancer la perte de voix subie au premier collège.

ALSTHOM CREUSOT-RAIL

(Syndicat du Creusot)

Forte progression de la CFDT aux premier et deuxième collège lors des élections délégués du personnel de février 1990 au détriment de la CGT.

NEYRPC FRAMATOME

MECANIQUE

(Syndicat du Creusot)

Les élections délégués du personnel ont confirmé la progression de la CFDT dans cette entreprise. Aujourd'hui la CFDT représente 50 % des voix exprimées et améliore de près de deux points les résultats des dernières élections CE. La CFDT reste bien entendu la première organisation.

SEB SELONGEY

(Côte-d'Or)

Avec 52,5 % des voix aux élections du comité d'entreprise, et 4 sièges sur 7, la CFDT est largement majoritaire dans cette entreprise.

THOMSON

(Syndicat Cholet)

Aux élections du comité d'entreprise la CFDT obtient 52,42 %, elle progresse de 4 % dans le premier collège. Dans le deuxième, la CFDT progresse de 12 %.

RENAULT-CLÉON

La CFDT recueille 23,9 % des voix, soit + 6,34 % par rapport aux délégués du personnel de 1989, et + 4,7 % par rapport au comité d'entreprise de 1987.

INFO pratiques

Aide judiciaire aux étrangers

Deux décrets publiés au JO du 15 mars 1990 (n° 90-225 et 226) amènent des précisions sur cette aide. Notamment l'aide judiciaire peut être attribuée aux étrangers pour les instances soumises à la commission de séjours : fixation à 275 F de l'indemnité allouée aux avocats commis d'office pour assister un étranger devant le tribunal administratif qui est saisi d'une demande d'annulation d'un arrêté préfectoral de reconduite à la frontière.

Salaires

- Evolution du pouvoir d'achat du salaire horaire ouvrier, indice de fin octobre 1989 : 111,4.

Sur un an : + 0,5 %.

- Evolution du pouvoir d'achat du SMIC, indice d'octobre 1989 : 117,2.

Sur un an : + 0,4 %.

CEE

- Taux de chômage en octobre : 9,1 % (RFA 5,5 %, France 9,5 %).

- Prix à la consommation en novembre : + 0,4 %, (France + 0,2 %, RFA + 0,4 %).

- Taux d'inflation sur un an : 5,3 % (RFA 3,1 %, France 3,5 %).

Hygiène et sécurité

Un règlement pour les cabines de peinture. Certaines cabines de peinture doivent satisfaire à des conditions d'hygiène et de sécurité suivant une réglementation spéciale édictée par le décret n° 90-53 du 12 janvier 1990 (Journal Officiel du 14 janvier 1990). A compter du 1^{er} octobre 1990.

SOUSCRIPTION 1990

GAGNEZ une Supercinq



Le tirage national aura lieu le 5 juin 1990 à Paris.

De nombreux lots sont à gagner :

- 1 Super Cinq « Renault »
- 1 magnétoscope Thomson
- 1 mini ordinateur Thomson
- 1 téléviseur couleur Thomson
- 1 mini chaîne hifi Thomson.

De nombreux lots régionaux.

SOUSCRIPTION CFDT

TIRAGE :
LE 5 JUIN 1990