

S sommaire

- Actions : CIPEL, PEUGEOT, SAINT-NAZAIRE, GILLETTE, COGEMA, CEBAL II-III
- Des outils pour notre action syndicale IV-V
- O.C.P. : pour plus de prévention IV
- International VII
- Salaires ingénieurs et cadres dans la métallurgie VIII



MINEURS ET
MÉTALLURGIESTES

Edito

Le rôle central des adhérents CFDT dans l'action revendicative

Conciliant la modernisation des entreprises et la modernisation sociale, voilà les tâches à laquelle nous sommes attelés depuis l'adoption de notre plate-forme revendicative fédérale en janvier. Nous avions en fait, le choix entre deux formules : soit adopter des objectifs revendicatifs et fixer des niveaux de revendication indépendamment de la situation des entreprises et de leur environnement, soit définir des objectifs revendicatifs en conformité avec nos priorités, que sont l'emploi et les conditions d'emploi sans reléguer l'action syndicale à la gestion des conséquences sociales des décisions patronales. Il s'agit ni plus ni moins, que de l'introduction dans les faits de la dimension autogestionnaire de la CFDT.

Enjeu considérable que d'avoir opté pour

UNISOR - SACILOR

RETRAITES REVALORISEES POUR 70 000 SALARIES

Le 25 janvier 1989, la CFDT a signé un accord, le premier au niveau du Groupe USINOR/SACILOR depuis la fusion des sociétés USINOR et SACILOR, sur la retraite et l'épargne individuelle.

L'accord porte sur 3 points :

1) Tous les salariés des sociétés entrant dans le périmètre d'USINOR/SACILOR, soit 70 000 salariés, cotiseront à un régime de retraite complémentaire au taux de 5% au 1^{er} janvier 1989 et 6% en 1990 sur la base de 60% direction et 40% salarié. Bon nombre de salariés appartenant à des sociétés du groupe avait le taux mini obligatoire soit 4%.

2) Les régimes de retraites des différentes sociétés seront mis en cohérence et les dispositions seront rendues homogènes.

3) La mise en place d'un plan épargne groupe alimenté par :

- versement, à la demande des salariés, de leur prime d'intéressement en partie ou en totalité,
- versement de l'abondement par les sociétés (selon les versements de l'intéressement et des frais sur les fonds déposés),
- versement des sommes attribuées aux salariés au titre de la participation,
- versement volontaire des participants.

Après consultation, la CFDT a signé cet accord

Sur le plan épargne groupe, il s'agit d'un dispositif de versement, soit sur

une durée de 5 ans, soit sur une durée de 10 ans, sur la base du volontariat ; le 1^{er} cas géré par une épargne collective, le 2^e cas par un placement à long terme par le biais d'actions cotées et d'obligations émises par les sociétés USINOR/SACILOR. Les sommes perçues sont défiscalisées. Le plan épargne groupe a un caractère ponctuel valable sur un an reconductible. La CFDT dans la

négociation, a fait limiter les montants pour l'abondement (part provenant d'USINOR/SACILOR) à un niveau le plus bas possible.

Sur les retraites complémentaires, la CFDT est à l'origine de la revalorisation des retraites complémentaires pour l'ensemble des sociétés USINOR/SACILOR.

Il faut noter que les points de retraites sont

acquis définitivement et considérés comme du salaire différé avec effet rétroactif pour les actifs et les dispensés d'activités (départs à 50 ans).

Pour les retraités et les préretraités (plus de 55 ans), l'incidence intervient au bout de 6 mois.

Compte tenu de ces nouvelles dispositions, ci-après quelques exemples sur les avantages obtenus.

Salariés	Salaires de base en activité	Retraites totales			Pourcentage : Revenus de retraite	
		Taux de 4 %	Taux de 6 %	Différence	Taux de 4 %	Taux de 6 %
Non cadre	F	6000	4188	4786	+ 598	%
Non cadre		8000	5584	6380	+ 796	70 80
Cadre (*)		12000	8567	9447	+ 880	70 78
Cadre (*)		15000	10449	11429	+ 980	70 76

(*) Sur la base de l'année 1988. Avec T2 cotisé à 14 %.

Enfin, sur le 3^e, l'harmonisation des retraites maison, au sein d'USINOR/SACILOR va dans le sens souhaité par la CFDT. Cette demande avait été présentée du fait de l'anarchie des systèmes existants selon que les salariés appartiennent à telle ou telle société.



Photo J. POTTIER

Edito

la deuxième solution et de vouloir faire des salariés les acteurs de la modernisation.

Nous osons affirmer que dans le domaine des gains de productivité qui est une constante et qui conditionne la vie au travail et le niveau d'emploi, les salariés ont leur mot à dire sur les conditions dans lesquelles ils s'effectuent et sur leur affectation.

Pas de mots d'ordre nationaux avec une revendication unique pour tous donc, mais un cadre permettant une multitude de réalisations qui, misent bout à bout, contribueront à l'amélioration du niveau d'emploi et répondront aux aspirations des salariés en matière de conditions de travail, de rémunération, de reconnaissance et de considération dans le travail.

Pour prétendre réussir dans cette voie, la place des adhérents CFDT est centrale. Qui mieux qu'eux est en capacité de mesurer les tenants et les aboutissants d'une modification de l'organisation du travail par exemple ?

Qui mieux qu'eux peut exprimer les ravages qu'entraîne une individualisation des salaires de gré à gré ?

Qui mieux qu'eux peut constituer le creuset dans lequel les élus CFDT viennent puiser des propositions pour élaborer des revendications adaptées à chaque situation ?

Cette conception du rôle de l'adhérent n'est pas forcément nouvelle dans la CFDT. Pour que la voie que nous avons choisie sur le terrain revendicatif soit praticable, il convient qu'elle rentre davantage dans les faits. A nous de jouer.



actions

CIPEL : Un accord sur des aménagements du temps de travail

Dans l'entreprise CIPEL à Caudebec-lès-Elbeuf, en Haute-Normandie, la CFDT a signé pour 2 ans un accord sur le travail de nuit et le temps partiel.

Le travail de nuit des femmes est limité à 10% du personnel fabriquant, et s'adresse aux volontaires après 1 mois d'essai. Durée : 1 an renouvelable. Priorité donnée aux couples travaillant dans l'usine.

- Travail à temps partagé (mi-temps) :

le personnel volontaire bénéficie d'une prime de 10000 F pour un engagement de 1 an, et de 20000 F pour un engagement de 2 ans.

– Travail à temps partiel (32 heures ou moins). Un avenant au contrat de travail sera rédigé avec l'intéressé.

– Mesure d'aménagement du temps :

en cas de surcroît occasionnel d'activité, le temps de pause sera organisé en accord avec la majorité du personnel du secteur concerné, information sera faite au CE.

– Suivi des heures supplémentaires mensuellement au CE.

L'action de la CFDT a été déterminante lors de ces négociations, qui a été la seule à proposer des améliorations au texte de la direction.

Une consultation a été organisée par la CFDT, qui a recueilli 70% pour la signature.

Les adhérents CFDT ensuite, ont décidé de la signature.

Peugeot licencie d'une main et crée des emplois de l'autre

La Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie CFDT se félicite de la réouverture de l'usine Peugeot de Hordain, qui est une bonne nouvelle pour le Valenciennois et pour l'emploi dans le Nord Pas-de-Calais.

Par contre, cette annonce ne doit pas faire oublier celle de la suppression de 1134 emplois chez Chausson, dont Peugeot est actionnaire à près de 50%.

Au contraire, cela met en évidence la conception qu'a Jacques CALVET, du rôle que doivent jouer l'Etat et la collectivité, dans la restructuration des entreprises. De la même manière que la collectivité a financé des milliers de pré-retraités FNE pour des

CHANTIER NAVAL DE SAINT-NAZAIRE SCORE HISTORIQUE POUR LA C.F.D.T.

Le 7 décembre dernier, les 5 000 salariés des Chantiers navals de Saint-Nazaire (groupe Alsthom) ont élu leurs délégués du personnel.

Le résultat du scrutin était très attendu puisqu'il survenait quelques mois après la plus grande grève jamais menée sur le site.

On se souvient en effet que pour s'opposer au départ en congé-conversion de 135 d'entre-eux, les salariés avaient observé une grève en juillet et août 1988.

La CFDT peut s'estimer satisfaite. Pour la première fois dans l'histoire du syndicalisme nazairien, elle fait jeu égal avec la CGT. Les délégués CFDT commentent : « Ces élections ont sanctionné l'attitude anti-unitaire de la CGT dans le dernier

conflit, attitude contraire à la tradition de lutte unie sur le chantier. Elles viennent aussi saluer le mérite de la CFDT qui bien que signataire de l'accord sur les congés-conversion a su s'opposer au départ des 135 salariés, convaincu qu'il s'agissait de licenciements déguisés.

Beaucoup d'adhérents qui nous avaient quitté sont revenus, heureux de retrouver une CFDT qui n'a pas que le crayon à la main ». Elle signe les accords et agit.

Les résultats :

Tous collèges confondus : inscrits 4684 - Exprimés 3232 - CFDT 1345 voix soit 41,62 % (+5,38 %); CGT 1355 voix soit 41,92 % (-4,47 %); FO 532 voix soit 16,46 % (-0,91 %).

salariés des usines Peugeot de l'Est, elle est à nouveau sollicitée pour prendre en charge des pré-retraitées FNE, ainsi que des indemnités de chômage et de reconversion pour les 1134 licenciés de Chausson dont 886 à Creil en Picardie.

Pendant ce temps, dans la région voisine, Peugeot va sans nul doute, percevoir des aides de toutes parts, puisqu'il apparaît comme un « bienfaiteur de l'emploi ».

La FGMM CFDT attend des pouvoirs publics, qu'ils ne soient pas complètement dupes dans cette affaire, et qu'au moins, ils exigent avec elle, que Peugeot s'emploie à reclasser les salariés licenciés de Chausson.

GILLETTE : un compromis honorable

Le projet industriel de la Gillette Company pour le site d'Annecy présenté le 10 janvier 1989 au ministère de l'Industrie fait ressortir pour l'essentiel 4 points négatifs et 4 points positifs.

Points négatifs :

- 1) Repli de l'outil industriel avec une amputation de 200 emplois, soit la moitié du potentiel humain de production.
- 2) Absence de productions de substitution.
- 3) Abandon du projet de nouvelle usine.
- 4) Absence de garanties du maintien de l'outil industriel à long terme.

Points positifs :

- 1) Fermeture de l'usine écartée pour le court terme (de 4 à 6 ans).
- 2) Pas de transferts des productions actuelles d'Annecy vers les autres usines Gillette d'Europe.

3) Plan social d'une ampleur sans précédent.

4) Déclaration de volonté de maintien de l'activité industrielle sur le site d'Annecy dans les années à venir.

Pour la FGMM-CFDT, ce plan de la Gillette Company constitue un compromis honorable qui s'accompagne d'un repli industriel (attenué par des mesures sociales importantes), mais qui débouche sur une incertitude : la pérennité à long terme de l'activité industrielle de Gillette sur le site d'Annecy. L'action continue.

Trois ans d'égalité professionnelle à COGEMA

En mai 1985 à Cogema, un plan d'égalité professionnelle a été signé pour 3 ans par la CFDT, CGC, SPAEN et la CFTC.

1988 : l'heure du bilan est arrivée.

En reprenant les points clés de cet accord, la CFDT Cogema a dressé un bilan et tracé des perspectives.

Postes vacants : l'attribution de postes à responsabilités devait revenir de préférence à du personnel féminin. Le constat est que peu de postes ont été réservés aux femmes.

Effectif féminin : l'objectif du plan était une plus grande mixité dans les diverses catégories : en 84 11,15 % de femmes, en 87, 11,71 %. L'augmentation est faible malgré une progression de recrutement des femmes.

Par catégorie, augmentation des femmes chez les ingénieurs et cadres, (56 en 84, 77 en 87), agents de maîtrise, mais diminution chez les techniciens et ouvriers.

JE PARIE
QUE C'EST UNE
FEMME !



RÉLOTCH

Promotion : le nombre de femmes ayant une promotion est plus important que celui des hommes, mais une seule femme a eu un passage cadre et les avantages financiers sont plus faibles.

Formation professionnelle : bonne participation des femmes, mais pour une durée moyenne de 57 heures, au lieu de 95 heures pour les hommes avec quelques actions spécifiques sur Marcoule et Vélizy.

Conditions de travail : pas d'aménagement de poste de travail pour les femmes, stagnation du temps partiel.

Rémunérations : les salaires des femmes sont toujours

inférieurs à celui des hommes.

Le bilan semble négatif... mais la CFDT a la volonté de s'appuyer sur le bilan de ces 3 années pour négocier un nouveau plan avec le renforcement des obligations.

Pour cela, la CFDT a déjà lancé une enquête afin de connaître l'influence de ce plan sur la vie quotidienne à Cogema.

Certes, un bilan d'un plan d'égalité professionnelle se mesure en chiffres, mais ne doit-il pas aussi se mesurer en ce qu'il a instauré à Cogema, c'est-à-dire une logique d'égalité...

CEBAL : PLUS 32 EMPLOIS

Dans cet établissement de Péchiney - Emballage à La Flèche (Sarthe), la section CFDT a signé le 21 décembre 1988 un accord d'aménagement du temps de travail prévoyant le travail en continu à cinq équipes, dans des conditions similaires à celles de la sidérurgie, sauf cinq jours fériés non travaillés par an.

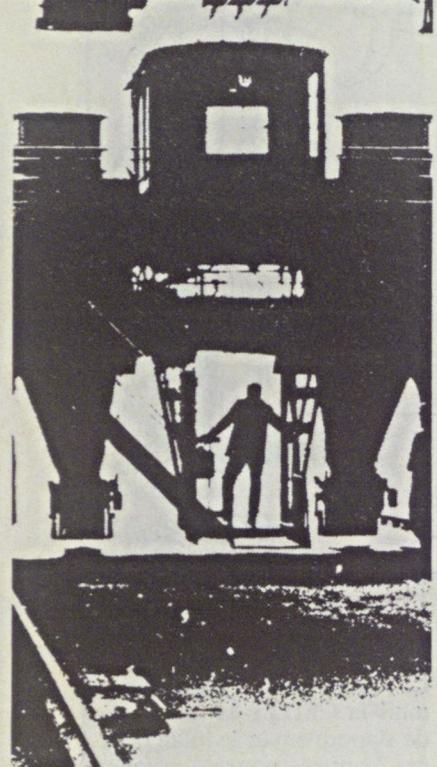
La durée du travail passe de 38,5 à 33,6 heures par semaine, avec maintien de la rémunération pour 38,5 heures et application des majorations en vigueur (heures de nuit, de dimanche,...).

De 1989 à 1992 inclus, il y aura quatre jours de travail supplémentaires par an, exclusivement réservés à la formation.

Conséquence de cet accord : 32 embauches.

CONDITIONS DE TRAVAIL

DES OUTILS POUR NOTRE ACTION SYNDICALE



Le Comité technique national et les Comités techniques régionaux de la métallurgie

La F.G.M.M. se donne par ses participations aux Comités techniques nationaux et régionaux, les moyens d'intervenir et ainsi de modifier, en les améliorant, les réglementations et normes en matière de conditions de travail, d'hygiène et de sécurité...

C'est une des actions fixées par la résolution générale de Bierville en juin 1988.

De quoi s'agit-il ?

Une institution au service de la prévention

La Caisse Nationale d'Assurance Maladie a notamment pour rôle de « promouvoir la pré-

La modernisation des entreprises traduit plus la situation de l'homme au service de la machine que l'inverse.
C'est pourquoi, les thèmes portant sur les conditions de travail doivent faire l'objet de concertation et de négociations au niveau de l'entreprise de l'établissement, comme au niveau territorial, au même titre que les autres terrains revendicatifs et de l'action syndicale. Nos actions doivent permettre de prendre en compte le rôle essentiel de l'homme, de sa situation de travail et de son cadre de vie, dans le processus de production ou de services. Si les groupes d'expression, le C.H.S.-C.T., le C.E. sont des moyens prioritaires pour intervenir dans l'entreprise, au niveau territorial et national existent des instances tels les C.T.R. et le C.T.N. où la C.F.D.T. s'efforce d'intervenir afin que les règlements et normalisations permettent une meilleure protection des travailleurs face à l'exposition à certains risques liés à son environnement de travail.

vention des accidents du travail et des maladies professionnelles », elle gère un fonds national de prévention prélevé sur les cotisations accidents du travail.

La Caisse Nationale d'Assurance Maladie se fait assister d'un Comité technique régional par branche ou regroupement d'activités comprenant paritairement des représentants de salariés et d'employeurs qui donnent leur avis, avant toute décision.

Les militants C.F.D.T. sont désignés par les Unions Mines Métaux

cation et à la fixation des taux de cotisations. et les U.R.I. concernées.

Les priorités d'orientation de la C.N.A.M.

La commission de prévention de la C.N.A.M. en novembre 1986 a délibéré un programme d'orientation et d'actions qui sont aujourd'hui proposées aux services et acteurs de prévention.

Sur la base de ce programme, dans les C.T.N.-C.T.R., la F.G.M.M. met particulièrement l'accent sur :



— L'appui au C.H.S.-C.T.

Analyse de l'ensemble des risques, action par objectif, plan de sécurité, diagnostic, conseil, assistance, programme formation et d'information.

— La priorité des actions engagées à l'intention des P.M.E.

Mise en place par voie contractuelle de conventions de prévention des risques professionnels avec incitation financière à l'investissement.

Ces deux orientations sont pour la F.G.M.M. des moyens qui prolongent la portée de notre accord national sur les nouvelles technologies dans la métallurgie.

Le C.T.N., les C.T.R. : une action fédérale décentralisée

Appui aux C.H.S.-C.T., actions à l'inten-

tion des P.M.E., toute la Fédération est concernée par la mise en œuvre.

Au C.T.N. Métallurgie, c'est l'initiative première.

A ce niveau, le cadre général des conventions d'objectifs est fixé pour une branche. Cela suppose un dialogue des travailleurs et de leurs organisations avec les employeurs.

C'est ce qu'a très bien compris le patronat des garages, une véritable négociation paritaire est engagée au niveau national dans la branche.

Par contre, jusqu'à ce jour, c'est la fin de non-recevoir à l'U.I.M.M., la délégation F.G.M.M. a donc été contrainte de refuser les conventions d'objectifs présentées par le patronat de la métallurgie.

Au C.T.R. Métallurgie, le rôle principal...

A ce niveau, s'élabore et se réalise la convention d'objectifs d'une branche professionnellement de la région. Ce rôle appelle, bien sûr, la mise à contribution de tous les acteurs du C.T.R., à savoir : les services de prévention, du travail, de la médecine du travail, mais aussi les organisations de travailleurs et des employeurs.

L'Union Mines Métaux C.F.D.T. est l'organe d'animation métallurgie pour la mise en œuvre régionale.

Le C.T.N., les C.T.R. : des outils pour notre action syndicale

La F.G.M.M. veut se doter d'outils tant techniques que méthodologiques pour réaliser sa plate-forme revendicative.

Le C.T.N., les C.T.R., par leur terrain d'intervention, en matière de conditions de travail, avec le C.H.S.-C.T. sont des outils qui rendent accessibles nos objectifs revendicatifs et permettent le développement d'un rapport de forces.

Pour les militants de la F.G.M.M. engagés dans le C.T.N. et les C.T.R., il s'agit de faire la démonstration de notre capacité novatrice. Ainsi, les conventions d'objectifs ne pourraient-elles pas être un maillon d'un droit syndical spécifique aux P.M.E. ?

La réflexion est engagée dans la fédération, vous avez la parole, les débats de nos équipes, avec les salariés en donnant une place prépondérante à nos adhérents sont aussi des outils pour notre action syndicale.

Résultats élections IRSACM

Un plus pour la syndicalisation dans les garages

En décembre 1988, 400 000 salariés des garages étaient appelés à voter aux élections IRSACM (Caisse de Retraite des Garages), dont 306 000 actifs répartis dans 60 000 entreprises.

La F.G.M.M.-C.F.D.T. obtient 22,63 %, soit une progression de 2,88 % par rapport aux élections précédentes.

Cet excellent résultat :

- conforte la deuxième place de la C.F.D.T.,
- confirme la représentativité de notre organisation dans un secteur de P.M.E.,

— démontre que la politique revendicative contractuelle conduite par la C.F.D.T. rencontre un écho favorable chez les salariés.

Chez les actifs et les retraités, une progression C.F.D.T. identique : + 3,46 % chez les actifs et 3,41 % chez les retraités.

La F.G.M.M.-C.F.D.T. présentait des listes dans les neuf secteurs régionaux. La plus forte évolution pour la C.F.D.T. se situe en Alsace-Lorraine, + 15,3 %, suivie de Provence-Côte-d'Azur, + 12,65 % et de la Région parisienne, + 2,25 %.

La C.F.D.T. en Provence-Côte-d'Azur obtient 31,53 %, en Alsace-Lorraine, 29,26 % et en Bretagne - Pays de Loire, 26,68 %.

Par contre, on enregistre des reculs dans le Nord, Midi-Pyrénées et Rhône-Alpes.

A souligner la perte de F.O. de 11 % au profit essentiellement de la C.G.C. et de la C.F.D.T.

Ce résultat donne la 3^e place à la C.G.C. qui devance la C.G.T.

Un résultat encourageant pour la F.G.M.M.-C.F.D.T. qui elle consolidera en développant la syndicalisation dans ces petites et moyennes entreprises.



Composante du SMIC

Le SMIC doit être assuré dans le cadre de la période normale de paie en excluant les primes de vacances et de fin d'année. C'est le sens du jugement porté par le Tribunal de Grande Instance de Caen le 17 août 1988 à l'encontre de la SMN de Mondeville sur saisine de la CFDT qui condamne cette société à verser aux salariés qui ont droit, le complément nécessaire à ces derniers pour atteindre le SMIC, primes de vacances et de fin d'année exclues.

Dans le Vaucluse

A l'Isle-sur-la-Sorgue, c'est dans une petite entreprise de métallurgie : l'entreprise CMC Mahieu, en zone industrielle, que la CFDT vient de s'implanter.

Les salariés ont engagé une action pour le maintien de leur salaire, suite à la suppression d'une prime.

Contact à Fos

La SSE CFDT de Sollac à Fos vient de diffuser un nouveau journal afin de prendre « Contact » avec les salariés des entreprises sur le site de Fos. « Contact » est un moyen d'information pour les salariés qui sont en majorité dans des PME. Le premier numéro reprend l'article de CFDT Magazine, sur le nouveau bulletin de salaire, et des chiffres utiles.

Ce moyen est pour la SSE CFDT Sollac à Fos un tremplin à la syndicalisation des salariés dans les PME.

Licenciement collectif pour cause économique

- consultation du CE
- délais de procédure

Première décision de la Cour de cassation sur le sujet : le recours à une expertise-comptable décidée par le comité d'entreprise et à laquelle l'employeur a soumis est de nature à allonger la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise (et plus précisément, le délai de sept jours légalement prévu entre les deux réunions de cette instance).

Priorité à la sauvegarde de l'emploi et au dialogue social

La CFDT Renault se félicite de l'effacement de douze milliards de dette sans changer le statut actuel ; cet effacement correspond à l'engagement financier que l'Etat actionnaire aurait dû apporter à l'entreprise entre 1975 et 1981.

Par ailleurs, la CFDT apprend un projet d'accord entre Renault et Toyota.

Sur ce sujet, la CFDT constate que de nombreuses négociations existent : chez Renault avec Subaru, Chrysler, Volkswagen, chez Peugeot avec Suzuki, chez Volkswagen avec Toyota, chez Mercedes avec Mitsubishi.

Pour la CFDT, tout projet de coopération doit servir, en priorité, à sauvegarder l'emploi, notamment celui de l'usine de Billancourt.

O.C.P. POUR PLUS DE PRÉVENTION

Les principaux organismes de contrôle et de prévention les O.C.P. sont : SOCOTEC - AINF - AIF - CEP - VERITAS et les APAVE qui représentent environ 11 000 salariés.

L'implantation CFDT est très diverse

Majoritaire à SOCOTEC, l'AINF et les APAVE ; présente à VERITAS, mais la CFDT n'existe plus à l'AIF et au CEP.

Les OCP sont rattachés à la FGMM à l'exclusion de SOCOTEC qui est rattaché à la Fédération Construction Bois.

Le bureau regroupant un représentant de chaque organisme anime la branche et coordonne l'action de celle-ci.

Les militants CFDT des OCP sont ailleurs présents :

- au niveau de la Commission conditions de travail de la FGMM,
- au niveau CSPRP (Conseil Supérieur de la Prévention et des Risques Professionnels).

Rôle des OCP

La vocation première des OCP est d'assurer les contrôles réglementaires effectués en application de la législation. Ceux-ci portent principalement sur :

- les installations électriques, les appareils de levage, les appareils à pression, radioprotection, la protection de l'environnement, la prévention des accidents, l'hygiène et la sécurité du travail, construction, etc.

Mais de plus en plus, l'activité de conseil, d'assistance technique et de formation se développe.

Evolution du contrôle

Devant les souhaits de plus en plus vifs du patronat, pour des contrôles allégés, ou même pour l'autocritique, les directions des OCP utilisent la soit disant concurrence entre organismes pour exiger des techniciens ou ingénieurs que la productivité augmente au détriment de la qualité ces contrôles. Ceci ne pourra qu'à long terme entraîner une détérioration de la prévention dans les domaines d'intervention impartis aux OCP. Or, les militants CFDT des OCP restent persuadés que le contrôle par un organisme agréé indépendant reste le garant auprès des travailleurs, d'un respect de la réglementation que peuvent imposer les élus CHSCT à leur direction.

Ce contrôle est aussi la garantie d'une intervention de spécialistes dont la technicité ne pourra que très rarement être atteinte quelle que soit la meilleure volonté d'élus CHSCT, et même à l'issue de quelques stages de formation.

Liaison entre les militants CFDT et les CHSCT

Aujourd'hui, force et de constater que bien peu de militants des CHSCT utilisent le travail des OCP.

En effet, à l'issue de chaque visite réglementaire, il est établi un rapport qui signale les anomalies constatées : ce rapport est adressé à la direction, mais les membres du CHSCT ou à défaut les DP peuvent et doivent en obtenir communication.

Par contre, il doit être admis qu'un technicien des OCP ne peut pas communiquer lors ou après son contrôle des éléments de renseignements aux membres du CHSCT sous peine de faute professionnelle, s'il n'a pas reçu d'autorisation de la direction.

Si maintenant le rapport de vérification vous paraît trop technique et incompréhensible, alors n'hésitez pas prenez contact avec les militants CFDT des OCP qui se feront un plaisir de vous le commenter.

Une liste des militants CFDT des OCP est en cours d'élaboration et sera bientôt à votre disposition dans chaque Union Mines Métaux.

JEAN LIMONET A QUITTÉ LA FÉDÉRATION

Jean a quitté la FGMM à la fin de l'année.

Après avoir été secrétaire général de l'Union Mines Métaux Bourgogne, membre du Conseil fédéral et de la Commission exécutive fédérale, Jean avait été élu en 1978 secrétaire national trésorier, responsable du secteur organisation. C'est dans le cadre de cette fonction qu'il fut l'un des principaux artisans, en 1984, de la création de la FGMM, par fusion de la FGM et de la Fédération des Mineurs.

Travailleur acharné, il a pendant ces années, unis ses capacités de travail au service de sa Fédération, avec pour intérêt unique, l'intérêt de l'organisation. Intérêt qu'il a su en toutes circonstances mettre en avant au-delà de toutes autres contingences, avec une constance qui bien souvent, a forcé le respect.

Jean a modelé un bout de l'histoire de la FGM puis de la FGMM. Il est entré dans leur histoire.

Si Jean Limonet a quitté notre Fédération, en bout de mandat, il n'a pas pour autant quitté la CFDT. Depuis le début de l'année, il est se-



Photo C. AVRIL

crétaire confédéral au département international, où il a été élu par le Bureau national confédéral.

Il pourra ainsi continuer à mettre son engagement militant et toutes ses qualités au service de la CFDT. La FGMM te remercie Jean et te souhaite bon vent pour la poursuite de ta tâche dont nous savons que tous que tu l'accompliras avec sérieux et intelligence.



AFRIQUE DU SUD

**Moses MAYEKISO
et cinq
syndicalistes noirs
libérés
sous caution.**

Le Secrétaire Général du Syndicat National des Métallurgistes d'Afrique du Sud (NUMSA), Moses Mayekiso, 38 ans, ainsi que quatre autres militants de ce syndicat, ont été libérés sous caution le 12 décembre 1988, après 17 mois de détention. Ces cinq militants avaient été condamnés pour trahison en janvier 1987, à la suite d'émeutes survenues en 1985 et 1986 dans la township d'Alexandra, dans la banlieue de Johannesburg. La F.G.M.M. se félicite de cette libération et G. Dantin a adressé le télégramme suivant :

« Cher Moses,
Nous avons appris ta libération. C'est une très bonne nouvelle, d'abord pour toi, mais aussi pour la NUMSA. Nous te souhaitons une bonne année et tous nos vœux pour tous les membres de la NUMSA.
S'il te plaît, donne-nous de tes nouvelles.
Fraternellement, G. Dantin, Secrétaire Général ».

12^e session de l'O.I.T. des industries de la mécanique

Dans le cadre de l'O.I.T. s'est tenue la 12^e session de la Commission des industries de la mécanique du 6 au 15 décembre 1988, dans le bâtiment du B.I.T. à Genève. Georges Braud, Secrétaire Trésorier National ayant la responsabilité du suivi de la mécanique au sein de la F.G.M.M. représentait la C.F.D.T. à cette 12^e session. Ces sessions d'industrie ont lieu tous les cinq ans environ, elles permettent une approche tripartite (représentants des travailleurs, représentants des employeurs, représentants des Etats), mondiale des problèmes posés pour la période considérée. Le but de la session d'industrie étant d'adopter des textes précis sur les sujets à l'ordre du jour (résolution). Le C.A. du B.I.T. se saisit des résolutions des sessions d'industrie dans la perspective de les adopter ou non. Dans le cas où la résolution d'Industrie est adoptée, elle devient soit une directive, soit une convention auxquelles chaque Etat peut se référer.

Sachez, par exemple, que depuis 1974, la convention n° 140 qui indique que le congé d'éducation ouvrier doit être rémunéré par l'employeur, n'est pas à ce jour ratifiée par la France.

La 12^e session de la Commission des industries de la mécanique avait à l'or-

dre du jour l'examen de deux rapports préparés par le personnel du B.I.T. de Genève :

- 1) les jeunes travailleurs dans les industries de la mécanique,
- 2) la productivité et les nouveaux procédés de production dans les industries mécaniques et leurs effets sur l'emploi.

Pour connaître la situation, chaque Etat sollicite « ses » représentants patronaux et syndicaux. Pour notre part C.F.D.T., nous avons été sollicités par le Gouvernement fran-

çais en début 1988 et avons fait « remonter » nos analyses et propositions. Une organisation syndicale comme la nôtre à une telle réunion internationale y est présente également dans le cadre de son adhésion professionnelle internationale : la F.I.O.M. (Fédération Internationale des Organisations des Travailleurs de la Métallurgie).

La F.I.O.M. par son Secrétariat de Genève joue un très grand rôle dans une telle Assemblée : réunions préparatoires des affiliés avant la ses-

sion d'industrie dans le but d'organiser au niveau des textes en discussion, de la procédure des travaux de la session, de prise de responsabilité à des postes, commissions, réunions plénières, etc. et surtout d'avoir une stratégie commune entre affiliés F.I.O.M., face au Patronat et aux représentants des Etats.

La F.G.M.M. a participé et contribué à tout ce « dispositif » F.I.O.M. En outre, une telle Assemblée permet de nombreux contacts internationaux pour notre Fédération.

TELEGRAMME ENVOYE
LE 13.12.88

A COMITE CENTRAL - SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE LA CONSTRUCTION DE MACHINES ET APPAREILS DE PRECISION
Lenine Avenue, 42
MOSCOU, 117119 URSS

FACE AU DRAME QUI FRAPPE VOTRE PAYS ET PLUS PARTICULIEREMENT L'ARMENIE.
NOUS VOUS ASSURONS DE L'ENTIERE SOLIDARITE DES METALLURGISTES ET MINEURS
C.F.D.T.
BIEN FRATERNELLEMENT.

GERARD DANTIN
SECRETAIRE GENERAL

GERARD DANTIN
SECRETAIRE GENERAL FGMM CFDT
5 RUE MAYRAN
75439 PARIS FRANCE
75009 PARIS 09

AU NOM COMITE GENTRAL SYNDICAT CONSTRUCTION MECANIQUES APPAREILS
PRECISION JE REMERCIE TOUS AFFILIÉS FGMM CFDT POUR SOLIDARITE
APPUI MORAL EXPRIMÉS AU PEUPLE SOVIETIQUE SUITE AU TREMBLEMENT
DE TERRE EN ARMENIE
ANATOLI RYBACOV PRESIDENT CC SYNDICAT

LA PROTECTION SOCIALE : UN THEME DYNAMIQUE

La session protection sociale qui s'est tenue en janvier à Mâcon regroupait une trentaine de participants parmi lesquels on trouvait non seulement des « techniciens » administrateurs de caisses : sécurité sociale, retraite complémentaire, prévoyance, ASSEDIC, mais également des militants de « terrains » : négociateurs de boîtes ou militants de l'U.F.R. Cette confrontation d'expériences diverses, de réalités vécues différentes a permis des débats fructueux sur des thèmes au contenu dense : évolutions des régimes de vieillesse et de santé S.S. et perspectives, expériences de négociation de prévoyance collective complémentaire (R.V.I., Alsthom, Unimétal), analyse de l'évolution des charges sociales (part salarié) sur 25 ans à la S.A.F.E. Enfin pour terminer, la session a ouvert une fenêtre sur l'Europe. On y retrouve des « tendances lourdes » identiques aux nôtres : vieillissement et évolution rapide des dépenses de santé. Un « socle social » difficile à mettre en place, une harmonisation des régimes de base improbable mais une coordination des évolutions à venir, des systèmes obligatoires, S.S. ou complémentaire, intouchables mais l'avenir du « contractuel » pour l'instant encore mal approfondis, par le groupe de travail fédéral constitueront une référence propre à la métallurgie.

AVENANT N° 19 A LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA MÉTALLURGIE FINISTÈRE

A compter du 1^{er} janvier 1989 les taux des rémunérations minimales hiérarchiques définies à l'article 15 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective sont fixés sur la base d'une valeur du point de 26 F. La C.F.D.T. a signé cet avenir.

DIVERS

- A R.V.I. Annonay, la C.F.D.T. aux élections C.E. progresse de 2,47 % par rapport aux élections de délégués du personnel de juin 1988, et se maintient au regard des élections de C.E. de 1986.

- A Thomson Cholet, progression de la C.F.D.T.

Aux élections délégués de personnel, la C.F.D.T. recueille dans le premier collège 53,59 %, soit + 6 % par rapport aux D.P. 1987, au détriment de la C.G.T. Dans le second collège, la C.F.D.T. obtient 66,10 %, soit + 3,15 %.

• La C.F.D.T. conforte sa première place d'organisation syndicale du C.E.N. VALRHO à Marcoule, avec 40,3 % des voix tous collèges confondus. Elle progresse de plus de 2 % par rapport à 1986. La C.F.D.T. détient 5 sièges sur 10.

• A la S.A.F.E. S.A., la C.F.D.T. aux élections de délégués du personnel progresse de 5,6 % en ouvriers et de 8,4 % en employés.

• A SUPERBA, la C.F.D.T. obtient 91,16 % et progresse de 6,9 % en 1987.

Salaires ingénieurs et cadres dans la métallurgie, plus 3,13 % en 1989

Des négociations se sont déroulées le 9 décembre 1988 entre l'U.I.M.M. et les organisations syndicales de la métallurgie. Elles avaient pour but de déterminer les appointements minima garantis prévus par la convention collective des ingénieurs et cadres.

Après que la C.G.T. ait demandé une augmentation de 52 % (soit une augmentation de plus de 60 000 F annuel pour un ingénieur débutant), un accord a été conclu entre l'U.I.M.M., la C.F.D.T., la C.G.C., F.O. et la C.F.T.C. Celui-ci prévoit une augmentation de 3,13 % pour l'année 1989. Pour la F.G.M.M.-C.F.D.T., cet accord permet de poursuivre la politique contractuelle dans la métallurgie et d'améliorer le pouvoir d'achat des cadres et ingénieurs se situant au minima dans leur niveau de classification.

Le barème des appointements minima garantis en 1989 pour une durée annuelle correspondant à un horaire de travail mensuel de 169 heures, est le suivant :

POSITION I:

Années de début :

21 ans	73 020 F
22 ans	82 756 F
23 ans et au-delà	92 492 F

Majoration par année d'expérience acquise au-delà de 23 ans, dans les conditions prévues à l'article 21 de convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie dans la limite de trois périodes d'un an : 9 736 F.

POSITION II:

Position de début 121 700 F

Après trois ans en position II dans l'entreprise 131 436 F

Après une nouvelle période de trois ans 138 738 F

Après une nouvelle période de trois ans 146 040 F

Après une nouvelle période de trois ans 152 125 F

Après une nouvelle période de trois ans 158 210 F

Après une nouvelle période de trois ans 164 295 F

POSITION III:

Position repère III A 164 295 F

Position repère III B 219 060 F

Position repère III C 292 080 F

SOUSCRIPTION 1989

La souscription annuelle est lancée, les billets sont disponibles à la vente dès à présent, parlez-en à votre délégué.

Le tirage des lots nationaux et régionaux est fixé au 12 juin 1989. Adhérents, adhérentes participent à la réussite de la souscription 1989 en achetant, et surtout contribuent à faire « placer » de nombreux billets auprès de collègues de travail. La souscription nationale est un moyen pour faire participer les travailleurs et travailleuses de ton entreprise, établissement, services, ateliers, au financement de l'activité syndicale de la C.F.D.T.

Avec les militants(es) de ta section syndicale d'entreprise, proposez les billets de souscription 1989, outre l'aspect ci-dessus, rappelez que pour chaque possesseur de billets, il y a la perspective des lots nationaux et régionaux ainsi que de nombreux autres lots complémentaires.