



Les "hors UIMM" avec les autres métallos pour la CCN

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE :

« Les petits ruisseaux font les grandes rivières »

Il y a quelques mois, comme tous les autres adhérents de la F.G.M.-C.F.D.T., comme de nombreux autres métallurgistes, tu as pris connaissance de la petite brochure contenant notre projet de Convention Collective Nationale et la démarche d'action proposée pour faire aboutir ce projet.

Qu'en est-il aujourd'hui? Une première négociation s'est déroulée avec l'U.I.M.M. et s'est conclue sur un accord instituant une rémunération annuelle garantie (R.A.G.). Toutefois, au moment où nous écrivons, cet accord n'a pas encore trouvé sa traduction régionale permettant la revalorisation conséquente des bas salaires que nous souhaitons: les négociations se poursuivent à ce sujet et peuvent, si l'action développée le permet, aboutir à certaines avancées salariales.

Par ailleurs, d'autres négociations sont prévues avec l'U.I.M.M. sur d'autres éléments du salaire. Pour amener le Patronat à tenir compte de nos revendications, l'action massive des métallos sera aussi nécessaire.

Il y a eu également les accords de salaires conclus dans les branches industrielles « hors U.I.M.M. » (voir en pages 4 et 5).

Et enfin, se sont déroulées toutes ces actions, toutes ces luttes qui ont permis aux métallos, dans de nombreuses entreprises, d'arracher un certain nombre de résultats qui constituent autant d'éléments de construction de la Convention Collective Nationale. Autant de « petits ruisseaux » qui, se rejoignant, feront la « grande rivière ».

Bien sûr, ces résultats, conquis ici et là par l'action, demeurent encore isolés. Mais il nous appartient de nous appuyer sur eux pour engager l'action dans toutes les entreprises, pour imposer d'autres résultats de ce genre en fonction du rapport de forces développé en notre faveur, d'amener ainsi le Patronat au plan national, à tenir compte de ces acquis et à les concéder à l'ensemble des métallurgistes.

■ RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

● I.H.F. (Croix - Nord): 5 jours de congés payés supplémentaires qui représentent de fait la 5^e semaine de congés payés même si,

par principe, la Direction a refusé d'employer ce terme.

● LOOK S.A. (Nevers - Nièvre): 3 jours de congés payés supplémentaires, 1/2 heure de réduction compensée du temps de travail, 1 jour de repos compensateur payé par mois pour les plus de 60 ans.

● SIAM (Bazoches - Loiret): 1 heure de réduction compensée du temps de travail (le salaire mensuel passe de 2 972 F pour 42 h de travail hebdomadaire à 3 075 F pour 42 heures).

● MONTABERT (Saint-Priest - Rhône): cinquième semaine de congés payés + 2 jours supplémentaires.

● Garage PASCAL et GASQUET (Aix - Bouches-du-Rhône): retour compensé aux 40 h (et de 8 à 13 % d'augmentation différenciée des salaires).

● SLAVA (Besançon - Doubs): retour compensé aux 40 h (2 h de réduction du temps de travail par semaine).

● MAEC (Cahors - Lot): 2 jours de congés payés supplémentaires.

● HAPPICH (Creutzwald - Lorraine): 5^e semaine de congés payés.

● LIEBHERR (Colmar - Haut-Rhin): 5^e semaine de congés payés...

■ SALAIRES ET 13^e MOIS

● T.C.G. (Rouvres - Picardie): obtention du 13^e mois.

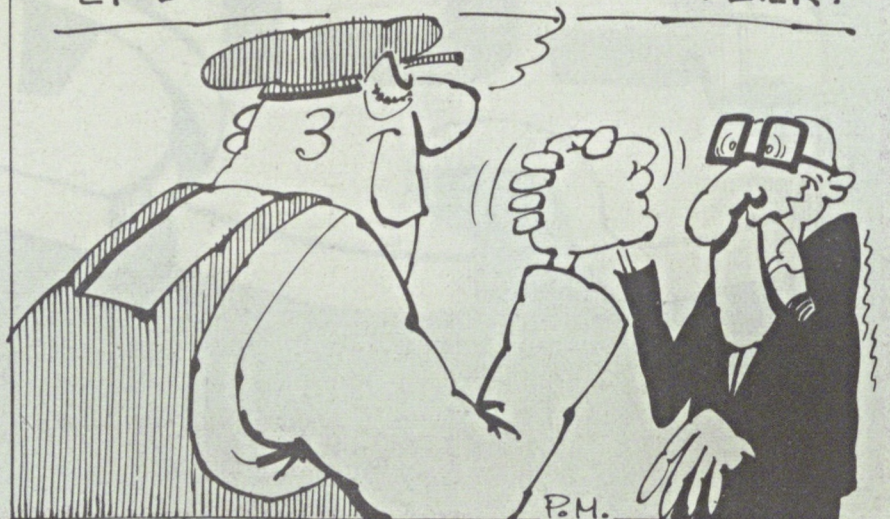
● MONTABERT (Saint-Priest - Rhône): maintien du pouvoir d'achat sur moyenne indice I.N.S.E.E., C.F.D.T., C.G.T., F.O.; progression du pouvoir d'achat égale à 1,5 % + 50 F uniformes.

● SATEL (Châlon - Saône-et-Loire): en 1978, 520 F d'augmentation pour les plus bas salaires (340 F d'augmentation uniformes pour tous et augmentation complémentaire de 12 à 180 F inversement proportionnelle aux niveaux de salaires).

● Garage BERLIET (Nîmes - Gard): augmentation des salaires de 13 % et suppression du travail le samedi.

UNE VARIANTE DU BRAS DE FER: LE BRAS D'ACIER

ET SI ON PARIAIT UN VRAI
PLAN NATIONAL DE PRODUCTION
ET DE TRANSFORMATION DE L'ACIER?



- **CLASS (Woippy - Lorraine)**: 1 % de garantie de progression du pouvoir d'achat appliquée en valeur absolue sur la base de la moyenne mensuelle des rémunérations ouvriers et Etam.

- **HOWARD - ROTOVATOR (Loudun - Vienne)**: 150 F + 7,25 % d'augmentation soit 15 % de revalorisation des bas salaires.

- **DEMOLIN (Caen - Calvados)**: augmentation des salaires modulée de 130 à 190 F pour les plus bas salaires.

- **KATOREX (Strasbourg - Bas-Rhin)**: 0,60 F d'augmentation horaire.

- **TERICIA (Picardie)**: 0,70 F d'augmentation horaire.

- **HEYWANG (Bas-Rhin)**: 150 F d'augmentation de salaires + 400 F de prime de vacances.

- **NORDON (Nancy - Meurthe-et-Moselle)**: salaire minimum porté à 2 400 F et 2 % de progression du pouvoir d'achat.

- **HAPPICH (Creutzwald - Lorraine)**: 305 F d'augmentation pour le plus bas salaires (portés à 2 337 F).

- **COLLEAU (Aulnoye - Nord)**: 13^e mois en somme uniforme.

- **HOBART (Ivry - Région Parisienne)**: 100 F d'augmentation uniforme pour les plus bas salaires, 12 % d'augmentation depuis le début de l'année.

■ EMPLOI

- **ABEX (Noyon - Oise)**: embauche définitive des travailleurs temporaires.

- **DERVEAUX (Le Chambon - Loire)**: embauche de 13 jeunes stagiaires.

- **KNOBEL (Mulhouse - Alsace)**: embauche définitive de 33 jeunes filles sous contrat emploi-formation.

- **SCULFORT (Maubeuge - Nord)**: réintégration des jeunes libérés du service militaire + 15 embauches d'autres personnes.

- **TERICIA (Picardie)**: embauche des 10 travailleurs d'une autre entreprise absorbée par TERICIA avec maintien de leurs avantages précédents et de leur ancienneté.

- **Groupe ESSILOR**: garantie de salaire jusqu'à 65 ans pour les travailleurs partant, volontairement, en pré-retraite à 58 ans, 95 % de garantie de salaire en cas de chômage partiel.

■ CONDITIONS DE TRAVAIL ET CLASSIFICATIONS

- **ABEX (Noyon - Oise)**: tous les mouleurs classés automatiquement 0. 3, échelon V (avec 0,65 F d'augmentation horaire).

- **HOBART (Ivry - Région Parisienne)**: garantie d'un boni minimum, quelle que soit la cadence de travail, s'ajoutant au salaire de base et s'élevant à 25 % de celui-ci (soit environ 125 F d'augmentation pour les plus bas salaires). C'est une première remise en cause du salaire au rendement dans cette entreprise.

- **T.C.G. (Rouvres - Picardie)**: 1/4 h de repos payé toutes les 2 heures pour les soudeurs.

- **MONTABERT (Saint-Priest - Rhône)**: 10 h de crédit annuel pour le travail en équipe.

- **CEGEDUR (Angers - Maine-et-Loire)**: suppression totale du sa-

laire lié au rendement. Week-end complet de repos alors que la Direction voulait faire travailler sans interruption en équipes postées.

2 jours et demi de repos compensés supplémentaires pour les travailleurs postés.

- **U.D.D.-F.I.M. (Delle - Belfort)**: semaine de travail pour les travailleurs en semi-continu calculée sur 38 h et non plus 38 h 30 (soit 3 jours de repos compensateurs supplémentaires).

■ AUTRES ACQUIS

- **NICOLAS (Auxerre - Yonne)**: Pour les travailleuses de cette entreprise, autorisation de 10 jours d'absence par an pour apporter des soins et aides à des personnes malades dans la famille.

- **MONTABERT (Saint-Priest - Rhône)**: 3 jours de congés par an aux personnes seules pour garde d'enfants malades.

- **LOOK S.A. (Nevers - Nièvre)**: 4 jours d'absence autorisée pour garde d'enfants malades.

A partir du 3^e mois de leur grossesse, les femmes enceintes peuvent quitter le travail 10 minutes avant l'heure prévue et sans perte de salaire.

VOILA QUELQUES ACQUIS PARMIS BIEN D'AUTRES, GRACE A L'ACTION ENGAGEE PAR LES METALLURGISTES, AVEC LA C.F.D.T.

ET DANS TON ENTREPRISE, AVEZ-VOUS AVANCE VERS LA C.C.N. ?

LA C.F.D.T. PROGRESSE

... à RENAULT - RUEIL

Dans le 1^{er} Collège (1 177 inscrits), la C.F.D.T. passe de 25,96 % à 30,89 % (+ 4,93 %). Dans le 2^e Collège, la C.F.D.T. passe de 29,48 % à 34,64 % (+ 5,16 %).

Disparition de F.O. dans cet établissement RENAULT.

... à RENAULT - SANDOUILLE

Dans le 1^{er} Collège (10 276 inscrits), la C.G.T. conserve une importante majorité avec 69,28 % mais perd 3,22 % et 2 sièges. Avec 17,66 %, la C.F.D.T. progresse de 0,88 %.

Présente pour la première fois dans le 2^e Collège, la C.F.D.T. recueille 122 des 829 suffrages exprimés.

... aux ACIERIES DE NEUVES-MAISONS (Lorraine) - Elections du C.E.

Malgré 285 suffrages exprimés de moins qu'en 1976, la C.F.D.T. avec 1 075 voix gagne 154 voix (+ 11 % par rapport aux suffrages exprimés). La C.G.T. perd 375 voix, la C.F.T.C. 46, la C.G.C. 27, F.O. 2.

La C.F.D.T. gagne 2 sièges (6 au lieu de 4), la C.G.T. conserve 4 sièges, et la C.G.C. en perd 2.

... à CREUSOT-LOIRE LES DUNES (Nord)

Aux élections de D.P., malgré une baisse des effectifs (- 183 inscrits), la C.F.D.T. progresse en voix et en pourcentage. Elle devient majoritaire avec 52 % des suffrages exprimés et obtient 14 sièges (+ 4) sur 28 à pourvoir.

Dans le 1^{er} Collège C.F.D.T., 1 022 voix (+ 312 voix par rapport à 77), C.G.T. 652 (- 335), C.F.T.C. 180 (- 32), F.O. 47 (- 33). Dans le 2^e Collège, C.F.D.T. 263 voix (+ 66 voix), C.G.C. 300 voix (- 57).

... CHEZ POCLAIN VERBERIE (Oise)

Au 1^{er} Collège (528 exprimés), la C.F.D.T. recueille 40 % des voix (+ 7 % par rapport à 77, + 20 % par rapport à 76).

Au 2^e Collège (149 exprimés), la C.F.D.T. recueille 73 % des voix (+ 20 % par rapport à 77 où elle était pour la première fois présente dans ce collège).

De 1976 à 1978, la C.G.T. a perdu

20 % dans le 1^{er} Collège et 73 % dans le second.

... CHEZ DELATTRE - LEVIER (Valenciennes - Nord)

Aux élections D.P., la C.F.D.T. recueille 55,6 % des voix dans le 1^{er} Collège et 42,2 % dans le second. Au total, 319 voix contre 255 à la C.G.T. et 60 à la C.G.C. Aux élections de C.E., la C.F.D.T. devient également majoritaire avec 55,9 % dans le 1^{er} Collège (+ 11,7 % par rapport à 1976) et 39,4 % dans le second (+ 4,2 %).

... à L.M.T. (Yvelines - Région Parisienne)

Présente pour la première fois aux élections professionnelles dans cet établissement L.M.T. des Yvelines, la C.F.D.T. devient majoritaire avec 183 voix sur 313 suffrages exprimés (C.G.T. 70 voix, C.G.C. 60).

... CHEZ THIBEAU (Roubaix - Nord)

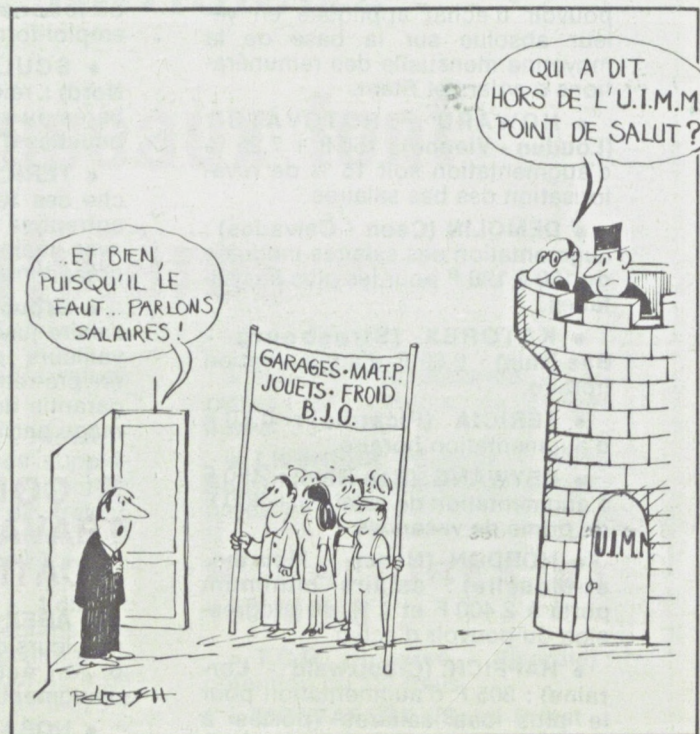
Aux élections de C.E., la C.F.D.T. obtient 2 sièges (+ 1 au détriment de F.O.) et devient majoritaire dans cette petite entreprise.

FGM CFDT

Avancée sur les salaires chez les « hors U.I.M.M. »

Dans une « V.M. » récente, nous avons parlé de l'accord national conclu en juillet entre toutes les organisations syndicales et l'U.I.M.M. (patronat de la métallurgie). Cet accord portant institution d'une rémunération annuelle garantie (R.A.G.) dont le montant devait être fixé région par région

Mais parallèlement à cette négociation avec l'U.I.M.M. et avec les Chambres Patronales Régionales, la F.G.M.-C.F.D.T. s'est aussi préoccupée de la revalorisation des salaires pour les « hors U.I.M.M. ». Qui sont les « hors U.I.M.M. », quel est le contenu de leurs accords particuliers, quelle politique la F.G.M.-C.F.D.T. développe-t-elle en leur direction ? C'est à ces questions que nous allons répondre aujourd'hui.



QUI SONT LES « HORS U.I.M.M. » ?

En France, il y a environ 3 200 000 métallos (dont 680 000 femmes). Mais seulement 2 680 000 de ces métallos sont couverts par les accords ou conventions signés avec l'U.I.M.M. et ses Chambres Régionales : ce sont les travailleurs de la sidérurgie et transformation des métaux ferreux et non ferreux, de la navale, de l'aéronautique, de la construction électrique et électronique, de la mécanique générale et de l'équipement pour l'industrie, de l'automobile.

Restent donc plus de 500 000 travailleurs « exclus » de ces accords. Parmi eux, les travailleurs du Commissariat à l'Energie Atomique (C.E.A.) affiliés à la F.G.M.-C.F.D.T., mais qui disposent d'un statut particulier, les travailleurs des centres de prévention, (A.P.A.V.E., VERITAS), auxquels les accords métallurgie sont maintenant appliqués, les travailleurs de différents bureaux d'études (I.R.S.I.D., C.E.T.I.M., C.I.E.F.O.P., O.N.E.R.A...) qui en règle générale bénéficient également des accords et conventions métallurgie.

Toutefois, les « hors U.I.M.M. » se répartissent principalement dans les cinq branches d'activité suivantes : GARAGES (360 000 travailleurs dans ce secteur en continuelle expansion), RÉPARATION DE MATÉRIEL AGRICOLE ET DE TRAVAUX PUBLICS, BIJOUTERIE-JOAILLERIE-ORFÈVRE (B.J.O.), JOUETS et FROID (installation et réparation).

Ces cinq branches disposent chacune d'une Convention Collective Nationale spécifique et d'accords nationaux de salaires minima garantis. Ce sont dans ces 5 secteurs que se sont déroulées des négociations dont nous allons donner les résultats.

Il y a enfin quelques milliers de travailleurs « sans statut » dans des secteurs marginaux qui ne relèvent d'aucune convention collective existante et dont les activités sont à la périphérie du champ de responsabilité de plusieurs fédérations : métallurgie, bois-bâtiment, chimie, services. Il en est ainsi pour certains négoce des métaux, pour le rechapage des prius (mais l'accord garages devrait bientôt s'appliquer à ce secteur), pour les poseurs d'antennes de télévision, certains fabricants de bateaux de plaisance...

LES RÉSULTATS OBTENUS

Des négociations se sont donc déroulées au plan national avec le patronat de ces 5 branches (Garages, Vente et réparation M.A.T.P., B.J.O., Jouets, Froid), négociations qui ont abouti dans tous les cas à des accords sur les salaires minima garantis.

Mais il faut d'abord souligner que la C.F.D.T. est fortement implantée dans ces secteurs. Elle est certainement l'organisation la plus représentative notamment dans les garages, où de nombreuses luttes ont été engagées ces dernières années avec les sections C.F.D.T. Cela malgré un environnement assez défavorable puisque les entreprises sont en majeure partie très petites, avec des patrons de « droit divin ».

Cette action conduite par la C.F.D.T. n'est sans aucun doute pas étrangère aux résultats appréciables obtenus à l'issue des négociations :

■ B.J.O. (Bijouterie, Joaillerie, Orfèvrerie) - 20 000 travailleurs -

L'accord conclu le 9 juin fixe le salaire minimum à 2 035 francs mensuels (base 40 heures). Il était à 1 635 francs précédemment.

Le patronat a accepté en outre de nouvelles négociations sur le salaire en deux éléments.

■ VENTE ET RÉPARATION DE M.A.T.P. - 60 000 travailleurs -

Dans cette branche, le salaire en deux éléments revendiqué par la C.F.D.T. est déjà en vigueur depuis 1974, date à laquelle le dernier accord de salaire conclu fixait le minimum à 1 250 francs mensuels.

Le nouvel accord fixe le salaire minimum (base 40 heures) à 2 015 francs, la valeur des 140 premiers points (salaire de progrès) à 13 francs, la valeur des points suivants (salaire de fonction) à 10,73 francs.

■ GARAGES - 360 000 travailleurs -

Pour la première fois, le barème de salaires ne démarre pas au niveau du S.M.I.C. (pour passer en-dessous quelques mois après). Le salaire minimum au 1^{er} juillet est fixé à 2 000 francs (contre 1 756 francs au 1^{er} janvier 1978). Pour de nombreux travailleurs payés au S.M.I.C. (1 887 francs au 1^{er} juillet à 1 926 francs au 1^{er} septembre), l'accord se traduit par une augmentation substantielle. Le nouveau barème de salaires minima percute de nombreux salaires réels y compris pour des P. 3.

■ FROID (Installation - réparation) - 20 000 travailleurs -

Le 3 octobre, le salaire minimum a été fixé à 2 213 francs. Les augmentations ne sont pas entièrement hiérarchisées. Pour certaines catégories aux plus bas salaires, l'incidence est proche de 200 francs d'augmentation.

De nouvelles négociations doivent avoir lieu sur les classifications et le salaire en deux éléments.

■ JOUETS - 24 000 travailleurs -

Dans ce secteur, après de multiples interventions, la C.F.D.T. a amené le patronat à proposer une grille de salaires en deux éléments. Le salaire minimum a été fixé à 2 050 francs, le salaire de progrès (100 premiers points) à 1 820 francs, la valeur des autres points (salaire de fonction) à 13,75 francs. Toutefois, la nouvelle grille donne les salaires minima garantis suivants : O.S. 1 : 2 067 F - O.S. 2 : 2 165 F - P. 1 : 2 411 F - P. 2 : 2 576 F - P. 3 : 2 920 F.

LES « HORS U.I.M.M. » DANS LA F.G.M.-C.F.D.T.

La F.G.M.-C.F.D.T. a signé ces accords de salaires après avoir beaucoup contribué par son action et par ses propositions, à imposer des concessions au patronat.

Ces accords, sans répondre totalement à toutes les revendications des travailleurs concernés, apportent une nette revalorisation des plus bas salaires, ce qui répond déjà à un objectif de la F.G.M.-C.F.D.T.

Par ailleurs, les accords, même s'ils ne portent que sur des salaires minima, ont en réalité des incidences importantes sur les salaires réellement pratiqués dans de nombreuses entreprises de ces branches. Autant il est vrai que souvent les salaires minima et réels se confondent, notamment pour les plus basses catégories dans les petites entreprises.

Dans ces cinq branches « hors U.I.M.M. » existent déjà des conventions collectives nationales, certes, au contenu insuffisant mais instituant néanmoins des lieux uniques de négociations au plan national. La F.G.M.-C.F.D.T. a mis à profit cette situation pour marquer des avancées sur sa politique salariale : revalorisation des bas salaires, mini proches des réels... mais aussi salaire en deux éléments. Bien sûr, l'action doit se poursuivre pour parfaire les systèmes en place et avancer encore vers les objectifs de la F.G.M.-C.F.D.T., objectifs contenus dans son projet de Convention Collective Nationale.

Car, en utilisant dans l'immédiat les lieux de négociations actuels (U.I.M.M., Chambres patronales régionales, directions d'entreprises et de groupes industriels et Chambres Patronales des « hors U.I.M.M. »), en articulant notre action en leur direction selon les objectifs visés, il s'agit bien de parvenir à une seule Convention Collective Nationale, à un seul statut pour l'ensemble des 3 200 000 métallos.

De même que les accords éventuels pour fixer le montant de la R.A.G. au niveau régional pour les travailleurs « couverts » par les accords U.I.M. doivent servir de « marche-pied » pour avancer, autant se peut, sur notre politique salariale, de même les accords de salaires conclus dans les branches « hors U.I.M.M. » s'inscrivent dans la même démarche. A terme, à partir de situations particulières nécessitant des négociations particulières, notre action doit imposer une seule et même C.C.N.



NAVALE :

Ils étaient 6 000 manifestants place de l'Opéra

Non ils n'étaient pas venus si nombreux assister à un concert ! Mais il s'agissait pourtant bien d'une « première » pour ces 6 000 métallus de la construction et de la réparation navale, venus de tous les chantiers de France manifester à PARIS pour la sauvegarde de leur emploi.

Le rassemblement avait été organisé par la C.F.D.T. et la C.G.T. mais seule la C.F.D.T. avait lancé, à cette occasion, un mot d'ordre de 24 heures de grève.

Au cours du meeting, Place de l'Opéra, Jacques CHEREQUE a pris la parole au nom de la F.G.M.-C.F.D.T., pour développer les propositions de notre organisation afin de sauver cette industrie, maintenir les emplois et améliorer les conditions de travail et de vie des travailleurs concernés.

Face à la restructuration industrielle dans cette branche, les travailleurs des Chantiers de l'Atlantique, de Dubigeon, des Chantiers de La Seyne, de la Clotat, ceux de Terrin, de France-Dunkerque, etc... ont montré leur détermination de développer l'action syndicale pour contraindre patronat et gouvernement à tenir compte de leurs revendications.



A propos... des impôts !

● Nouvelle augmentation du prix de l'essence

Le 1^{er} janvier 1979, interviendra une nouvelle augmentation des produits pétroliers : + 13 centimes pour le litre de « super », + 12 centimes pour le litre d'ordinaire, + 10 centimes pour le litre de gaz-oil, + 4,4 centimes pour le litre de fuel domestique.

Les produits pétroliers auraient-ils été augmentés par les pays fournisseurs ? Non, ils ont au contraire baissé ces derniers mois du fait de la dévaluation du dollar qui sert de monnaie d'échange. C'est l'Etat qui relève la fiscalité de ces produits, comptant ainsi accroître de 5 milliards de francs les ressources disponibles pour le financement des dépenses du budget 1979 (au total, les recettes prélevées par les Pouvoirs Publics sur les carburants sont estimées à 41,4 milliards pour l'année 1979).

Ainsi, au 1^{er} janvier, l'automobiliste versera dans les caisses de l'Etat 1,94 F (soit près de 70 % de son coût) pour l'achat d'un litre de « super » à 2,81 F, 1,82 F pour un litre « d'ordinaire », 1,02 F pour un litre de gaz-oil... Et cela, sans compter les super-bénéfices des compagnies pétrolières !...

Et que l'on ne vienne plus nous dire que la hausse de l'essence « c'est la faute aux pays arabes ».

● Ce que l'Etat fait de vos impôts

Au total, le budget proposé par le gouvernement pour 1979, représente 8 597,61 F par tête de Français (ou 34 390 F pour un ménage avec deux enfants).

Ces 8 597,61 F sont bien sûr une moyenne par habitant et comprennent l'impôt sur le revenu (toujours trop élevé pour les plus faibles revenus), l'impôt sur les sociétés (lorsqu'elles en paient), la T.V.A., les taxes sur l'essence, le tabac, l'alcool...

Comment seront répartis ces 8 597,61 F : le tableau ci-dessous (qui reprend également la situation 1978) nous montre l'affectation par postes budgétaires, et c'est, hélas, sans surprise, que l'on s'aperçoit qu'en France, on continue à dépenser plus d'argent pour les armées que pour l'éducation.

Postes budgétaires	Dépenses inscrites au budget	
	1978	1979
1. Armée	1 518,23 F	1 727,34 F
2. Economie + Budget	1 623,59 F	1 812,83 F
3. Education	1 311,65 F	1 514,48 F
		moins de 1 000 F
4. Travail + Santé	549,69 F	674,52 F
5. Transports (dont routes, ports et voies navigables)	425,84 F	506,49 F
6. Agriculture	369,18 F	416,73 F
7. Intérieur	320,44 F	387,56 F
8. Logement + Cadre de vie	294,10 F	315,42 F
9. Anciens combattants	252,40 F	285,97 F
10. Université	214,71 F	246,05 F
11. Industrie	183,70 F	201,45 F
12. Premier Ministre	106,07 F	134,92 F
		moins de 100 F
13. Justice	73,45 F	88,24 F
14. Affaires étrangères	74,72 F	86,12 F
15. Coopération	56,69 F	64,49 F
16. Jeunesse et Sports	51,35 F	59,50 F
17. Culture et Communication	41,89 F	49,16 F
		moins de 10 F
18. Départements d'Outre-Mer	11,33 F	9,94 F
19. Environnement	6,92 F	9,33 F
20. Commerce et Artisanat	2,44 F	2,73 F
21. Tourisme	2,33 F	2,68 F
TOTAL	7 492,37 F	8 597,61 F

Agenda et Guide pratique CFDT 1979

Deux outils indispensables pour la vie de tous les jours (13 F les deux)
Ils vous aideront à répondre aux multiples problèmes posés par la vie quotidienne

1 LE DROIT DU TRAVAIL

- En cas de sanctions professionnelles, quels réflexes avoir ?
- Que faire en cas de modification du contrat de travail ?
- Que faire en cas de démission forcée ?
- Qu'est-ce que le travail posté ?
- Quels événements familiaux donnent droit à un congé ?
- Travailleurs immigrés : Quels sont vos droits ?
- Licenciés : Comment faire respecter vos droits ?
- Liquidation de biens et règlement judiciaire : Que faire ?

2 LA PROTECTION SOCIALE

- A quelle indemnisation avez-vous droit en cas de chômage partiel ou total ?
- Avez-vous droit à la garantie des ressources si vous avez moins de 60 ans ?
- En cas de maladie, comment calculer vos indemnités journalières ?
- Que faire en cas d'accident du travail ?
- Handicapés : quels sont vos droits ?
- A quelles prestations familiales avez-vous droit ?
- Comment calculer votre retraite ?

3 EDUCATION ET FORMATION

- Comité de parents, conseil d'école, conseil d'établissement ou de classe ?
- Avez-vous droit à des bourses ?

4 DROIT DE LA FAMILLE

- Peut-on quitter le domicile conjugal sans l'accord du conjoint ?
- Comment calculer l'indexation des pensions en cas de divorce ?
- La contraception, l'interruption volontaire de grossesse : comment faire ?
- Quelle crèche pour vos enfants ?
- Quelle vaccination pour vos enfants ?
- Qu'est-ce qu'une assistante maternelle ?
- Succession : quels sont les tarifs ?
- Que faire en cas de décès ?

5 LA VIE PRATIQUE

- Litiges... quels sont les délais de réclamation ?
- Où trouver le juge... faut-il un avocat ?
- La nouvelle loi sur le crédit, qu'apporte-t-elle ?
- En cas d'achat de meubles, quelles garanties prendre ?
- Comment résilier un contrat d'assurance ?
- Qu'est-ce que l'aide personnalisée au logement ?

guide pratique 79



Vous trouverez réponses à toutes ces questions et à bien d'autres dans le guide pratique CFDT. Achetez-le vite avec son agenda 1979, pour vous et pour vos amis, auprès des adhérents CFDT. Demain il sera peut-être trop tard...



« SPÉCIAL ENQUÊTE »

Fais-nous parvenir ton avis : il nous sera précieux !

Tous les mois (sauf période des congés), chaque adhérent C.F.D.T. de la Métallurgie, reçoit ce journal : la « Voix des Métaux » ou plus simplement la « V.M. » dont le tirage atteint 150 000 exemplaires.

A travers cette publication, la Fédération Générale de la Métallurgie (F.G.M.-C.F.D.T.) a le désir de populariser sa stratégie et ses objectifs d'action auprès de ses adhérents, de leur faire connaître les luttes qui se déroulent et les résultats obtenus, de leur apporter un certain nombre d'informations pratiques, de nouvelles internationales...

La « V.M. » est avant tout le journal de l'adhérent, financé par une part de la cotisation versée chaque mois (29 centimes en 1978, 33 centimes en 1979) et son contenu doit correspondre, autant qu'il se peut, à ce que tu en attends, à ce qu'en attendent nos 150 000 adhérents et lecteurs.

En fonction de nos moyens, assez limités sur le plan matériel, nous voudrions apporter un certain nombre de modifications à ce journal pour en améliorer la présentation, le contenu. A cet effet, nous avons étudié un certain nombre de formules dont certaines, hélas, ne pourront être retenues dans l'immédiat du fait de leur coût trop élevé : couverture en quadrichomie, passage de 8 à 16 pages, nouvelle amélioration du papier...

Par contre, nous sollicitons ton avis sur un certain nombre de points, et en fonction des réponses (que nous souhaitons nombreuses) nous envisagerons des modifications en conséquence.



Nous te demandons donc de remplir ce questionnaire et de nous l'expédier rapidement :

(Voix des Métaux, F.G.M.-C.F.D.T., 5, rue Mayran, 75009 PARIS).
Une synthèse des réponses sera publiée dans un prochain numéro.

- 1) La V.M. dans sa présentation actuelle te satisfait-elle ?
OUI - NON
- 2) La V.M. dans son contenu actuel te satisfait-elle ?
OUI - NON
- 3) Quel est ton jugement sur l'introduction du dessin humoristique :
POSITIF - NÉGATIF
- 4) D'après toi, y a-t-il encore trop de texte dans la V.M. :
OUI - NON
- 5) Et souhaites-tu davantage d'illustrations :
OUI - NON
— Des photos : OUI - NON
— Des dessins : OUI - NON
- 6) Serais-tu d'accord pour une bande dessinée (3 à 6 dessins) tous les mois sur un événement d'actualité :
OUI - NON
- 7) Nous envisageons de modifier la couverture de la V.M. de la façon suivante : 1 dessin ou 1 photo pleine page en faisant apparaître l'un des sujets traités dans les autres pages. Cette suggestion t'apparaît-elle bonne :
OUI - NON
- 8) Nous envisageons également de consacrer chaque mois 2 pages à une enquête, un reportage. Es-tu d'accord ?
OUI - NON
- 9) Faut-il garder la double page centrale en formule « affichette » ?
OUI - NON
- 10) Ou bien la remplacer par l'enquête ou le reportage ?
OUI - NON
- 11) Faut-il traiter des sujets plus courts, plus nombreux ?
OUI - NON
- 12) Faut-il consacrer une page dans chaque V.M. pour les « infos pratiques » ?
- 13) Faut-il continuer à reproduire des :
— résultats de conflits ? OUI - NON
— résultats d'élections ? OUI - NON
- 14) Serais-tu d'accord pour une nouvelle rubrique qui donnerait « en bref » un certain nombre d'informations de caractère général sur la vie économique, politique, sociale, culturelle... ?
OUI - NON
Si oui, tes sujets préférés :
- 15) A ton avis, la V.M. consacre-t-elle actuellement trop ou pas assez de place à l'explication des positions, propositions et objectifs d'action de la F.G.M. et de la C.F.D.T. ?
TROP - PAS ASSEZ
Ces explications t'apparaissent-elles suffisamment claires :
OUI - NON
ou au contraire confuses OUI - NON
- 16) Les titres de nos articles te plaisent-ils ?
OUI - NON
ou faut-il changer de style OUI - NON
- 17) Pour l'année 1979, préfères-tu que nous publions :
— 10 V.M. de 8 pages OUI - NON
— 9 V.M. dont 1 de 16 pages OUI - NON
— 8 V.M. dont 2 de 16 pages OUI - NON
- 18) Achètes-tu « C.F.D.T.-Magazine » ? OUI - NON
RÉGULIÈREMENT - DE TEMPS EN TEMPS
- 19) As-tu des sujets de reportage à nous proposer - lesquels ?
- 20) As-tu d'autres suggestions à faire - lesquelles ?
- 21) As-tu une responsabilité syndicale (D.P., C.E., C.H.S., collecteur, D.S., R.S...) Si oui laquelle ?
- 22) Renseignements complémentaires :
HOMME - FEMME
AGE :
QUALIFICATION :
Nombre de salariés dans l'entreprise :

MERCI DE TES RÉPONSES.