

# S

sommaire

- **Chausson : prime payée** II
- **Chardon à Macon** III
- **50 ans, 55 ans en préretraite IV et V**
- **Jean Maitron est mort** VI
- **La FGMM a accueilli un camarade du Numsa** VII
- **En bref - Souscription 88** VIII



**MINEURS ET  
MÉTALLURGIESTES**

## Edito

### Les leçons d'un vote

Au lendemain du 9 décembre 1987, date des élections prud'homales, la première réaction de notre organisation fut : une CFDT consolidée.

Nous obtenons le même score qu'en 1982 et nous confirmons notre deuxième place dans le privé.

Sans pavoyer, nous pouvons affirmer que ce test montre une CFDT en bonne santé, et le syndicalisme de solidarité et de proposition que nous représentons a une audience.

Certes, nous avons conservé notre électorat mais la route est étroite car les partisans d'un syndicalisme purement défensif type CGT, FO, peuvent se dire que pour le syndicalisme de demain, ils gardent toutes leurs chances.

Au regard des résultats, l'image globale de la CFDT s'est certainement stabilisée autour d'un syndicalisme de proximité, de solidarité, de propositions. Toutefois, dans l'analyse il ne faut pas faire l'impasse sur l'action des militants CFDT aux prud'hommes ou sur différents terrains : ont voté pour la CFDT les salariés qui ont vu d'une façon ou d'une autre la concrétisation de son message, qui ont vu son action effective. La CFDT ne regresse donc pas...

Voici maintenant quelques années que les directions d'entreprises développent des propositions en matière d'augmentations de salaires sous formes d'intéressement.

Trois exemples dans la branche aéronautique :

#### La SNECMA

Dès 1986, la SNECMA, 13 900 salariés sans compter les filiales, a fait une proposition aux organisations syndicales sur l'intéressement.

Le montant devait résulter d'un pourcentage lié à la valeur ajoutée et modulé pour des coefficients liés aux critères d'activité et de résultat.

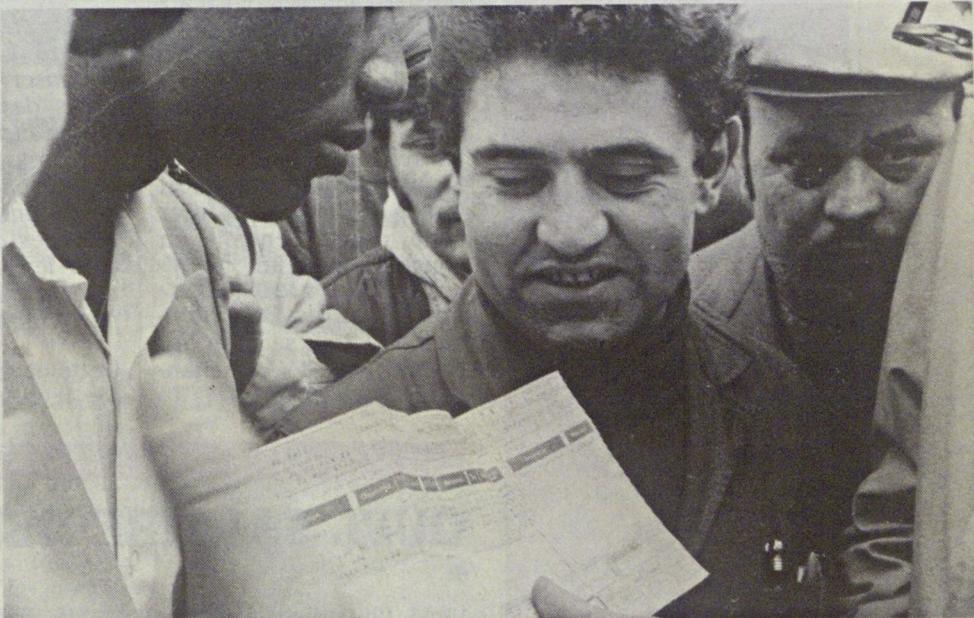
Ces modalités de répartition devaient se faire au prorata des éléments permanents du salaire (base présence effective) pour tous les salariés ayant au moins six mois d'ancienneté.

Les montants n'étaient pas connus mais les premiers calculs faisaient apparaître un montant pouvant correspondre en gros au volume d'augmentation des salaires sur l'année.

La première année d'application devait se faire en 1987 au titre de l'exercice 1986.

Toutes les organisations syndicales ont réagi négativement, des mouvements de grève ont amené la direction à retirer la proposition.

# QUEL SALAIRE DEMAIN ?



#### Chez Dassault

En 1987, aux 14 000 salariés, la direction a proposé un accord d'intéressement nommé ICAR 3. Cet accord prévoyait deux primes. Pour un salaire d'environ 10 000 F, la prime totale était d'environ 3 000 F, sans retenue sociale (salaire moyen de la société entre 11 000 et 12 000 F).

Deux autres primes ont été distribuées : entre 350 F et 450 F.

Parallèlement à la proposition de l'accord d'intéressement, aucune augmentation générale était prévue, 0 % en 1987, par contre des augmenta-

#### LICENCIEMENT ET DÉLIT DE MARCHANDAGE

Ferrer-Auran, une entreprise de 350 personnes, à Marseille. Deux secteurs d'activité : le téléphone et l'électricité industrielle.

Liquidation de la branche téléphone pour insuffisance des marchés : un seul client, les cimenteries Lafarge.

En octobre 1987 : 76 licenciements dont 1 délégué CFDT. Cela ne suffit pas à la direction qui change la façon de travailler en faisant appel à la «co-traitance», en fait de l'intérim déguisé : on propose à des employés Ferrer-Auran licenciés de se faire embaucher comme intérimaires en perdant, bien sûr, salaire et ancienneté pour continuer leur travail. Les chefs de

chantiers licencent leur personnel fixe et embauchent des intérimaires... qu'ils continuent à encadrer. L'entreprise de sous-traitance n'est en fait qu'une boîte aux lettres. Des travailleurs se sont ainsi présentés à l'entreprise Somelec, sous un faux nom et ont été embauchés pour un chantier «électricité» alors qu'ils sont jardiniers de profession. Ils ont obtenu un contrat sans aucune vérification. La preuve est faite que le travail existe. Ces pratiques ont un nom : «délit de marchandage», de plus en plus répandu dans les secteurs du bâtiment et de l'industrie. Une enquête est en cours à l'Inspection du Travail.

## Edito

Nous pourrions en rester là dans l'analyse. Mais pour notre syndicalisme de demain, nous n'avons pas le droit de passer sous silence notre faible résultat dans l'industrie, et le taux élevé d'abstentions.

Dans l'industrie, la CFDT obtient 22,1 %, un très net recul en pourcentage (- 1,40 %), en voix - 35 281, cela représente 74 % de la chute de la CFDT.

Nous revenons au score de 1979.

Si la CGT obtient 45,2 %, c'est FO qui fait la très bonne opération en réalisant 45 % environ de sa progression nationale dans cette section.

2<sup>e</sup> élément: le taux élevé d'abstentions. A cela plusieurs causes... Des causes extérieures au syndicalisme, telles que:

- l'ignorance des médias,
- la campagne ministerielle qui n'a pas du tout joué son rôle,
- le patronat notamment dans les PME qui a refusé aux salariés le droit d'aller voter, le poids du chômage aidant.

Mais sans aucun doute la principale cause est la perception du syndicalisme par une majorité de salariés.

Beaucoup considèrent que les syndicats ne sont pas faits pour eux. Ceci constitue un problème de fond réel, qui touche la place du syndicalisme aujourd'hui. Nous sommes d'autant plus à l'aise pour le dire que nous avons engagé depuis longtemps une réflexion sur l'adaptation du syndicalisme. Cette élection nous force à concrétiser cette réflexion rapidement...

Adaptation de notre syndicalisme, certes, mais sans oublier notre objectif d'un syndicalisme d'adhérents.

Car les résultats nous démontrent qu'un fort taux de syndicalisation amène une bonne représentativité aux élections prud'hommes. Les 46 départements qui obtiennent un résultat supérieur à la moyenne nationale de la CFDT se situent tous au-dessus du pourcentage de syndicalisation moyen de la CFDT.

Oui une CFDT consolidée, l'adaptation du syndicalisme plus nécessaire que jamais, mais ayant tout un syndicalisme d'adhérents.



## CHAUSSON... prime payée pendant les congés maladie

La direction de l'usine Chaussin de Creil a été condamnée le 19 novembre 1987 par la Cour d'appel de Douai à l'intégration de la prime d'équipe pour le calcul du complément maladie.

Notre camarade Bakary Kamara, délégué syndical C.F.D.T. s'était vu refuser cette prime pendant un congé de maladie.

Le Conseil de Prud'hommes de Creil, saisi du litige, avait rejeté sa demande en mars 1980.

Ce rejet avait été confirmé par la Cour d'appel d'Amiens le 4 mai 1983.

Motif: la prime d'incommodité a pour but d'indemniser une gêne au cours des heures de travail réellement effectuées et n'a pas, dès lors, à être prise en considération pour l'indemnisation des périodes de maladie pendant lesquelles ces conditions d'attribution ne sont pas remplies.

Cette décision a été censurée le 26 mai 1986 par un

arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation qui indiquait... «La prime litigieuse constituait un élément de rémunération lié à l'organisation du travail par l'entreprise et aurait été perçue par l'intéressé s'il avait continué à travailler».

C'est cette position que vient de confirmer la Cour d'appel de Douai.

L'arrêt rendu condamne la direction de Chaussin à payer 728 F à Bakary Kamara (+ les intérêts) pour sa prime, ainsi que 2 500 F au titre de l'article 700.

La CFDT pour sa part, obtient les 5 000 F de dommages et intérêts qu'elle réclamait, alors que les autres syndicats (FO, C.G.T., S.D.C.) et le C.E. qui ne se sont constitués partie civile qu'à l'audience de Douai ont obtenu 1 000 F chacun.

Cette victoire de la CFDT a au moins deux conséquences:

1. les 3 000 salariés de Chaussin Creil (+ les 2 000 des autres établissements de l'entreprise) qui travaillent en équipe auront désormais droit à leur prime de 315 F par mois lors d'un arrêt de maladie, et peuvent réclamer l'arriéré depuis 5 ans.

Le coût total pour Creil serait voisin de 5 millions de francs.

2. Il ne fait pas de doute que cet arrêt fera jurisprudence. De nombreux salariés pourraient être concernés.

Affaire à suivre...

## QUEL SALAIRE DEMAIN?

tions individuelles représentent 3 % de la masse et surtout utilisées pour les cadres (très nombreux dans la société). La CFDT a donné son accord, FO et CGC également, ICAR 3 sera reconduit en 1988.

### A l'Aérospatiale

Cette entreprise est la plus importante de la branche, 34 200 salariés en 1987. Pour 1988, il est envisagé un accord où l'intérêt sera lié à l'augmentation de la productivité, à la décentralisation, à la qualité totale, enfin au projet d'entreprise. Des réunions nombreuses vont porter sur ce sujet.

### Une politique patronale coordonnée

Le travail de la branche aéronautique va se pour-

suivre sur l'analyse des augmentations de salaires sous les diverses formes.

Déjà, un premier constat, la part des augmentations générales diminue, la part des augmentations individuelles augmente. L'intérêt se développe.

De plus en plus, l'individualisation des salaires s'applique sur des bases de classement du personnel, en lien avec la situation économique de l'entreprise.

Ces évolutions seront reprises en détail par la fédération dans plusieurs branches et plus généralement afin que tous les adhérents et sections syndicales puissent avoir quelques éléments de repères pour mieux apprécier les situations à venir.

Place à l'échange, au débat.



## CHARDON à Macon... un jeune patron de la vieille époque

Chardon c'est une entreprise maconnaise en Saône-et-Loire qui fabrique des minibus avec un effectif de 80 personnes. En 1983 une section syndicale CFDT regroupant près de 50 % des salariés est constituée et intervient pour régler de nombreux problèmes.

L'application d'un horaire de 38 h 30 (accord national métallurgie) se fera avec 10 mois de retard grâce à une action continue.

Le Conseil de Prud'hommes de Macon en 1983 et la Cour de cassation en juillet 1987 confirment l'application des 38 h 30 hebdomadaires et accordent des dommages et intérêts aux salariés. Pendant cette période, des difficultés économiques ont amené des suppressions d'emplois et un changement d'employeur en septembre 1987.

Le nouveau PDG, 27 ans, mais une mentalité d'un patron du début du siècle (patron de droit divin), ne reconnaît ni le CE, DP, délégué syndical et apporte toutes les entraves possibles ; il décide unilatéralement de passer l'horaire à 39 h : 43 salariés demandent au référent du Conseil de Prud'hommes le respect des jugements et le retour à 38 h 30. Les prud'hommes renvoient devant le tribunal de grande instance. Le PDG

voulant calmer les 43 « récalcitrants » ne leur verse pas leur prime de fin d'année pourtant obtenue par un accord d'entreprise.

**C'est l'explosion.** Le 28 décembre les 43 décident la grève totale. Ils seront présents tous ensemble dans l'usine jusqu'au 7 janvier. Ils laissent les quelques ouvriers sous contrat à durée déterminée, les nouveaux embauchés et la maîtrise vacquer à leur activité. Une rencontre avec les services de la préfecture lors d'une manifestation a permis l'obtention d'une réunion tripartite (direction, syndicats, pouvoirs publics).

La diffusion de 3 000 tracts dans les rues de Macon, des articles de presse ont permis une bonne information. Après 5 h de négociations c'est la victoire :

- paiement immédiat de la prime,
- retour aux 38 h 30 mais acceptation d'heures supplémentaires (l'entreprise doit se développer),
- engagement d'un retour à un climat relationnel et social normal dans l'entreprise avec contrôle de l'inspecteur du travail. Le 8 janvier, après une assemblée des grévistes c'est la reprise. **Tiens, il y avait 5 nouveaux adhérents !**

## Le 27 janvier 1988 Journée d'action sur les salaires dans la métallurgie parisienne à l'appel de cinq organisations : CFDT, CGT, FO, CGC et CFTC

Après l'échec total des négociations sur les salaires minis dans la métallurgie parisienne, les cinq organisations ont dénoncé la politique patronale de destruction du cadre collectif des salaires dans les entreprises et au plan conventionnel.

L'UPSM a participé à cette action pour réaliser une étape supplémentaire à leur campagne « nos salariés ça nous intéresse ».

Campagne qui depuis un an sert de guide à une prise en charge syndicale du problème des salaires malgré les problèmes d'emplois.

Par ailleurs l'UPSM a voulu faire de cette journée un lien entre les politiques patronales dans les entreprises pour les salaires 1988 et la politique du GIM (gel de l'ancienneté, dévalorisation des minis).

A noter dans ce domaine la décision de l'UPSM de faire appel au jugement du tribunal de Paris qui a débouté leur demande.

## Annulation des élections délégué du personnel au garage Guinard (Renault) à Compiègne

Suite à une demande CFDT d'annulation des élections de DP, le tribunal d'instance de Compiègne a annulé les élections aux motifs suivants :

- insuffisance d'informations avec les élections,
- absence de protocole d'accord,
- modification de la date des élections,
- non conformité du nombre de votants et d'enveloppes à l'émargement.

## MANOIR INDUSTRIE à Évreux conteste l'utilisation d'heures de délégation : la CFDT gagne aux Prud'hommes

Le 18 septembre 1987 deux élus CFDT de Manoir Industrie à Évreux se sont absents de l'entreprise pour exercer leur mandat syndical après avoir rempli des bons de délégation ce qui n'est pas une obligation.

Cependant l'employeur ne les a pas réglés. Le tribunal de prud'hommes saisi par les deux élus CFDT donne :

- le paiement intégral de ces heures car il estime la loi 82-915 du 28 octobre 1982, a introduit d'une part la présomption de bonne utilisation, et d'autre part, l'obligation de payer ce temps de délégation comme temps de travail à son échéance. En cas de contestation de l'usage de ce temps, il appartient à l'employeur de saisir la juridiction compétente.

# 50 55

# 50 ans, 55 ans EN PRÉRETRAITES

## CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ:

### les conventions d'allocations spéciales du FNE

L'arrêté du 15 septembre 1987 et la circulaire d'application du 25 septembre 1987 modifient la réglementation relative aux conventions d'allocations spéciales du Fonds national de l'emploi.

### Le financement du dispositif

- L'allocation spéciale licenciement est financée par une participation du salarié désormais plafonnée à 3 % au lieu de 12 % antérieurement.

- La participation globale de l'entreprise et du salarié est abaissée de 15 % en moyenne à 7 % en moyenne, c'est-à-dire un taux moyen de 6 % pour les entreprises de moins de 500 salariés et de 8 % pour celles de 500 et plus. Le taux minimum étant de 3 %.

- L'UNEDIC participe au financement des préretraites à hauteur de 7 % pour les conventions conclues avec des entreprises de moins de 500 salariés, à hauteur de 9 % pour les conventions conclues avec les entreprises de 500 salariés et plus.

### Assouplissement des conditions d'admission des salariés

- La durée d'affiliation à un régime de Sécurité sociale au titre d'emplois salariés nécessaire est abaissée de 15 à 10 ans.

- La règle de cumul entre la préretraite et les avantages vieillesse à caractère viager liquidés antérieurement à l'admission en ASFNE est supprimée.

### Contributions à l'UNEDIC

- La loi du 10 juillet 1987 impose aux employeurs procédant au licenciement pour motif économique des salariés âgés de 55 ans et plus, une contribution exceptionnelle à l'UNEDIC égale à 3 mois de salaire brut pour chacun des salariés licenciés.

La charge financière que représente cette contribution équivaut approximativement pour l'entreprise à une participation au taux de 6 % à une convention d'ASFNE.

Cette réforme des conditions d'accès aux conventions d'ASFNE permet d'améliorer le niveau des ressources des salariés qui en bénéficient. L'objectif est aussi de restaurer un meilleur équilibre entre l'assurance chômage et le régime des préretraites.



## C.G.P.S. DE LA SIDÉRURGIE 1987

### applicable à partir du 1.1.1988

#### Dispense d'activité entre 50 et 55 ans

##### • La ressource garantie:

Les agents concernés perçoivent une ressource mensuelle correspondant à 75 % de leur rémunération mensuelle brute antérieure d'activité.

##### • Complément de ressource:

Les agents entrés en dispense d'activité jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 1990 bénéficieront d'un complément mensuel de ressource équivalent à 4 % de leur rémunération.

##### • Un minimum est garanti:

Il est de 4 638 F au 1<sup>er</sup> juillet 1987.

##### • Le salaire de référence:

Il est calculé sur la base des douze mois précédant la mise en dispense d'activité.

##### • L'ancienneté:

La période de dispense d'activité est assimilée à un temps de travail effectif.

##### • Indemnité de congédiement:

Elle est d'un montant égal à l'allocation de départ en retraite.

#### Cessation anticipée d'activité à partir de 55 ans (C.A.A.)

##### • La ressource garantie:

Les intéressés perçoivent une ressource mensuelle égale à 70 % de leur rémunération antérieure brute d'activité.

##### • Complément de ressource:

A l'exclusion des agents partis en dispense d'activité les Agents entrés en CAA au plus tard le 1<sup>er</sup> avril 1990 percevront un complément égal à 20 % d'une année de rémunération antérieure.

##### • Indemnité de congédiement:

Mêmes conditions qu'à la fin de la dispense d'activité.

##### • Fin de la C.A.A.:

L'intéressé perçoit la ressource garantie jusqu'à ce qu'il puisse faire liquider sa pension de vieillesse au taux plein dès 60 ans s'il bénéficie de 150 trimestres de sécurité sociale et au plus tard à 65 ans.

##### • Cumul:

Le régime de cessation anticipée d'activité exclut toute possibilité d'activité professionnelle

##### • Assurance décès, rentes de veuves et d'éducation:

L'affiliation des intéressés est maintenue jusqu'à la retraite.

##### • Retraite complémentaire:

Des points gratuits sont attribués aux intéressés jusqu'à l'âge de la retraite (conformément aux règlements des caisses).

##### • Assurance maladie:

Les intéressés conservent le droit aux prestations en nature des régimes dont ils relevaient.

## CHOMEURS AGÉS

### Indemnisation en assurance chômage

Les personnes en cours d'indemnisation à l'âge de 57 ans et six mois, au titre de l'allocation de base ou de l'allocation de fin de droits (ou au titre d'une prolongation de l'une ou de l'autre de ces allocations) peuvent continuer, sous certaines conditions, à bénéficier des allocations jusqu'à 60 ans et au-delà, si elles ne totalisent pas 150 trimestres validés au titre de l'assurance vieillesse.

### Les conditions suivantes doivent être satisfaites:

- avoir été indemnisé depuis un an au moins;

- avoir appartenu au moins dix ans à un ou plusieurs régimes de Sécurité sociale, au titre d'emplois salariés relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage ou de périodes assimilées à ces emplois.

- avoir été occupé durant une année continue ou deux années discontinues dans une ou

plusieurs entreprises relevant du régime d'assurance chômage au cours des cinq ans qui précèdent la fin du contrat de travail.

- Les allocataires âgés de plus de 57 ans et demi sont dispensés de la condition de recherche d'emploi.

En cas de décès d'un allocataire en cours d'indemnisation, il est versé à son conjoint une somme égale à 120 fois le montant journalier de l'allocation de base ou de l'allocation de fin de droits, dont bénéficiait le défunt.

Cette somme est majorée de 45 fois le montant de ladite allocation pour chaque enfant à charge au sens de la législation de la Sécurité sociale.

### Indemnisation en allocation de solidarité

L'allocation de solidarité est attribuée pour une période de six mois renouvelable, mais elle est versée pour une durée indéterminée aux allocataires de plus de 55 ans qui ont demandé à bénéficier de la dispense de recherche d'emploi et qui satisfont à des conditions de ressources = ressources mensuelles inférieures à 90 fois le montant de la base de calcul de l'allocation, soit

3 870 F par mois pour les personnes seules ou 180 fois, soit 7 740 F par mois pour les couples.

## SIDÉRURGIE: nouvelle CPS pour les cadres

Une nouvelle CPS (Convention de la Protection Sociale) pour les 5 000 ingénieurs et cadres de la sidérurgie, a été conclue le 23 décembre par le GESIM (patronat de la métallurgie) et la CFDT, la CGC, la CFTC et FO.

Elle s'appliquera du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 1990. Cette CPS prévoit les mesures d'âges suivantes: la mise en cessation d'activité à partir de 55 ans est reconduite, le revenu de remplacement restant de 70 % de la rémunération brute d'activité.

Concernant les contrats de réorientation de carrière (CRC), c'est l'un des aspects nouveaux de cet accord, qui nous apparaît très positif.

Ils s'appliquent aux cadres qui n'atteindront pas 55 ans pendant la durée d'application de l'accord.

Toutefois, les cadres âgés de 49 ans à 52 ans pourront refuser ces CRC sans être licenciés. Ces CRC permettent une formation d'une durée de neuf mois. Ils peuvent être capitalisés pour la réalisation d'un projet personnel.

L'entreprise n'a pas à proposer d'emploi lorsque le CRC arrive à son terme. Enfin, les mesures de mutation, qui ont toujours existées, sont réaffirmées dans l'accord.



## VERS UN 3<sup>e</sup> FORUM

Après deux FORUM, la CFDT va organiser les 26-27 et 28 septembre 1988, à Paris, un 3<sup>e</sup> FORUM qui sera encore plus le FORUM des réalisations CE-CHSCT, et un lieu d'expression de débat entre les élus.

Une réalisation de la CFDT destinée aux élus d'entreprises :

- pour qu'ils s'expriment sur ce qu'ils réalisent;
- pour qu'ils s'informent sur les moyens et outils à leur disposition;
- pour qu'ils se forment à un meilleur exercice de leur mandat;
- et pour leur faire connaître les orientations et les moyens de la CFDT.

FORUM doit être aussi un moyen de développer la syndicalisation. Actuellement, 16 000 élus CE à la CFDT, 40 000 élus de CE sont sans étiquette.

L'objectif est de faire venir au FORUM ces élus sans étiquette qui perçoivent le syndicalisme comme peu utile pour leur mandat, mais un FORUM ouvert et informatif peut contribuer à changer cette opinion.

FORUM CE, c'est une de ses originalités, traite en effet de tous les thèmes de l'action syndicale; et à l'ambition de mettre en scène nos objectifs:

- faire participer les salariés;
- être une force de proposition collective dans le domaine économique et social;
- des CE et des CHSCT qui s'ouvrent sur l'extérieur, tels que l'émergence des besoins non satisfaits pour créer de nouveaux emplois et améliorer la qualité de la vie ou le soutien aux initiatives des jeunes;
- permettre aux salariés des PME d'accéder aux attributions d'un CE ou d'un CHSCT.

D'ores et déjà, tous les élus CE-CFDT doivent retenir la date, et envoyer les dossiers de réalisation afin que ce 3<sup>e</sup> FORUM CE soit une réussite, et contribue pleinement à l'action de la CFDT.

## JEAN MAITRON EST MORT

C'était un militant, un ami du syndicalisme, un ami de la FGMM.

Le premier grand historien du mouvement ouvrier français et international vient de disparaître. La valeur de l'historien s'appuie et prend ses racines avant tout dans une vie active où le militantisme a été pendant des décennies, la force et l'énergie de ses engagements. Du communisme au trotskisme, puis de nouveau au communism jusqu'à ce que son idéal soit cassé par le pacte Hitler-Staline en août 1939. Jean a toujours continué de militier en ayant en permanence la volonté de recul nécessaire pour se construire une opinion personnelle. Tous les grands événements dans ces cinquante dernières années, il en a été témoin, acteur ou contestataire. Il s'est rendu en Allemagne hitlérienne dans les années 1933-44, en URSS stalinienne en 36, puis à Barcelone en Espagne. C'est dès l'après-guerre, en 1945, qu'il commença son œuvre gigantesque d'historien. Menant de paire des études qui le consacrèrent docteur ès-lettres avec une thèse sur l'anarchie, terminant comme Maître-Assistant à la Sorbonne. Il consacra toute sa vie à mettre des visages sur les idées, des amitiés sur les engagements. Il a su, durant sa vie, réussir entre autre, à créer un tissu de plus de 250 collaborateurs historiens, aux qualités scientifiques incontestées et d'assurer auprès de Claude Pennetier, le collaborateur qui continuera

l'œuvre dans le même esprit et avec le même dévouement. A ce jour, «le dictionnaire biographique du Mouvement Ouvrier Français»; «Le Maïtron», vient de voir publier son 30<sup>e</sup> volume par les Editions Ouvrières. Dans les quatre ans qui viennent, plus d'une dizaine de volumes seront publiés. Quelle œuvre titanique pour mettre en mémoire le plus grand nombre possible de ceux et celles qui se sont engagés dans le mouvement ouvrier depuis sa naissance, aussi bien en France que dans de nombreux autres pays (Chine, Angleterre, Magreb...).

## DANS LE BAS-RHIN, LE TOILETTAGE D'UNE VIEILLE DAME DE 33 ANS

La Convention collective du Bas-Rhin date de 1954. Depuis cette date, à part une mise à jour en 1970, elle n'a pas évolué. C'est pourquoi, le Syndicat des Métaux CFDT du Bas-Rhin, a engagé des négociations pour une nouvelle Convention qui intègre les mises à jour et tient compte de l'évolution du monde du travail. Dans bien des cas pour connaître la réglementation, il fallait faire un slalom entre l'ancien texte, un accord national ou le code du travail. Pour le syndicat, la Convention collective doit être un outil vivant et au service plus particulièrement des salariés des PME. Par ailleurs, le syndicat pour pouvoir négocier a voulu aupara-

vant obtenir des garanties sur les avantages dont bénéficiaient les salariés. Pour la CFDT, la Convention collective et les accords joints apportent une réponse positive aux exigences formulées, c'est-à-dire :

1. Dès le mois de septembre, les représentants du personnel pourront recevoir une convention collective ainsi que les principaux accords applicables dans la Métallurgie avec une «Table analytique» leur permettant de retrouver rapidement le texte conventionnel ou l'article du code du travail concernant tel ou tel problème dans les entreprises. Les salariés auront à leur disposition un **outil pratique**.

## La FGMM a accueilli un camarade du NUMSA (Afrique du Sud)

La FGMM, à l'occasion du congrès d'Angers, a accueilli, en lien avec la confédération un camarade du Numsa, deuxième organisation de la Cosatu. Pour mémoire, la Casatu est un rassemblement récent (décembre 1985), de nombreux syndicats (agroaliment, papier, communaux, chimie, textile, etc.).

Elle joue le rôle de confédération et est organisée en fédérations et régions. Elle regroupe environ 500 000 travailleurs, essentiellement noirs, mais non exclusivement.

La Numsa «couvre» les travailleurs des industries mécaniques, pétrolières,

garages et pneumatiques, elle est forte de 185 000 membres.

La vie de syndicaliste est rude en Afrique du Sud, mais jamais les militants rencontrés ne se plaignent. Ils s'appuient beaucoup sur la solidarité internationale et comptent sur notre aide.

Nos camarades qui étaient précédemment déclarés favorables à un boycott sélectif en direction des entreprises pratiquant la répression syndicale sont demandeurs maintenant du boycott total pour tenter d'étrangler économiquement le régime de Pretoria.

Il faut savoir que lorsqu'une entreprise rencontre des difficultés, elle licencie d'abord les noirs et non seulement les blancs restent en place, mais en plus l'entreprise réembauche ensuite en priorité des blancs, si besoin.

Le syndicat dépense beaucoup d'énergie à protéger ses membres, notamment les travailleurs licenciés pour fait de grève.

## Rencontres IG Metall-FGMM

Dix jeunes de sept sociétés différentes de la branche aéronautique ont participé durant une semaine à une rencontre avec des jeunes de l'IG Metall en R.F.A. à Augsburg. En plus, des séances de travail sur la situation sociale, économique des entreprises de la branche, deux visites d'entreprises ont pu encore mieux découvrir les réalités industrielles et sociales de la R.F.A.

## Le droit social à l'échelle européenne

Sous l'égide de la F.E.M. (Fédération Européenne de la Métallurgie), une rencontre s'est réalisée entre les organisations syndicales des pays engagés dans le programme AIRBUS. AIRBUS INDUSTRIE G.I.E. (Groupement d'Intérêts Economiques) de droit français occupe environ 1 200 personnes dont 600 sont embauchées par AIRBUS INDUSTRIE et détachées par les entreprises formant le G.I.E. (Aérospatiale, France, MBB, R.F.A., CASA, Espagne, British Aerospace, RU). Deux principales questions sont posées : la mise en place d'un comité d'entreprise et le statut du personnel d'origine de plusieurs pays d'Europe.

## Dernière minute

Six militants noirs viennent d'être condamnés à mort en Afrique du Sud pour avoir participé aux manifestations contre la hausse des loyers à Sharpeville en 1984. Ce mouvement s'était transformé en émeute. Dans ces six militants, une femme syndicaliste : Theresa RAMASHOMOLE. Agissez tous (télégramme) pour demander leur grâce auprès de P.W. BOTHA, Président, Union Building - PRETORIA 001 (République Sud-Africaine).



**UNIMÉTAL  
en Moselle**

Aux élections de CE la CFDT progresse de 12,80 % dans le collège ouvriers-employés. A noter également que la CFDT a pour la première fois présenté et obtenu 1 élu dans le collège Maîtrise.

**NEYRIPIC  
dans l'Isère**

Aux élections de délégués du personnel, la CFDT progresse de 2,84 % dans le 1<sup>er</sup> collège, et de 20,87 %, dans le collège ouvriers-employés, et obtient ainsi 4 élus sur 6.

**PONT-A-MOUSSON**

Les résultats aux élections des administrateurs salariés confortent la CFDT 1<sup>re</sup> organisation syndicale du groupe. En effet, la CFDT obtient 43 % des voix.

**Dans le nucléaire  
au CISI**

Ingénierie, aux élections des salariés au conseil d'administration avec plus de 77 % des voix, la liste obtient les 3 sièges à pourvoir.

**A BULL**

Aux élections du comité d'établissement Gambetta, la CFDT progresse de 22,5 % et recueille 2/3 des suffrages exprimés.

**A SAINT-NAZAIRE**

Au chantier naval d'ALSTHOM, aux élections de DP, la CFDT progresse de 5 % en titulaires et 3,4 % en suppléants, au détriment de la CGT qui perd respectivement 9 % et 6,7 %. Au CE la CFDT maintient ses voix.

**R.T.C. CAEN**

La CFDT progresse de 5,6 %. Elle obtient tous collèges réunis 87,8 % des voix exprimées. La CFTC obtient 12,1 %.

**MATRA  
Communication  
RENNES**

La liste CFDT obtient 94,2 % dans le collège ouvriers-employés et 82 % dans le collège maîtrise.

**COGÉMA**

Aux élections CE la CFDT conforte sa place de première organisation syndicale avec 27 % des voix, et une légère progression.

**DASSAULT  
St-Cloud-Vaucresson**

Une progression globale CFDT de 8,15 %.

**MINEURS POTASSE  
en Alsace**

Aux élections de CE, la CFDT progresse de 3,5 %

**INED pratiques****RENTES ACCIDENTS  
DU TRAVAIL**

Les travailleurs victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle bénéficient d'une rente d'invalidité. Suivant le taux d'invalidité et en application du code de la Sécurité sociale, cette rente peut être capitalisée. Cette procédure, bien évidemment, ne se fait pas dans le sens des intérêts de la victime ainsi, une pension au taux d'invalidité de moins de 10 % est capitalisée au bout de 5 années. Il est toujours possible d'introduire un recours gracieux auprès de la Caisse primaire d'assurance maladie, voire de saisir le contentieux Sécurité sociale. Il ne faut pas oublier que dans ces institutions siègent des militants CFDT. Vous trouverez dans les Unions Mines Métaux trois modèles de lettre de recours élaborés par la Fédération nationale des accidentés du travail et des handicapés. Adaptés pour trois cas de rente liquidés avant le 4 novembre 1986, il faut vérifier si la référence aux textes correspond bien au cas de la victime accidentée. Pour vous aider dans cette démarche nous vous invitons à prendre contact avec le service juridique régional de la F.N.A.T.H. 106, rue Vieille du Temple 75003 Paris Tél. (1) 42 71 85 85.

**ACCORD SALARIAL  
POUR LES CADRES**

Des négociations concernant le relèvement des minima ingénieurs et cadres se sont déroulées le 17 décembre 1987 entre l'U.I.M.M. et les fédérations syndicales de la métallurgie. Au terme de ces négociations, il a été proposé d'augmenter ces minima de 2,5 % pour 1988

en année pleine. La FGMM-CFDT a décidé de signer cet accord afin notamment de «sauvegarder le pouvoir d'achat des ingénieurs et cadres débutants ainsi que ceux travaillant dans les PME où les salaires se situent le plus souvent au niveau des minima». Par ailleurs un tel relèvement «peut contribuer à créer dans les entreprises une dynamique pour ce qui est des salaires réels dans cette catégorie. Il peut de plus favoriser la mobilisation et la négociation concernant les salaires ouvriers, dont les minima en 1987 ont évolué, le plus souvent en-dessous de 2,5 %». Pour la FGMM : «La signature de cet accord assure la continuité de la politique contractuelle dans la métallurgie».

**EXTENSION DES PIL**

Les décrets n°s 88-62 et 88-63 du 19 janvier 1988 consacrent l'ouverture des PIL (Programmes d'Insertion Locale) aux bénéficiaires de l'allocation de fin de droits comme cela était prévu dans le protocole d'accord reconduisant la convention d'assurance chômage.

Les demandeurs d'emploi (ayant au moins 25 ans), qui acceptent de participer à des PIL, reçoivent une rémunération d'un montant égal à celui de l'allocation qu'ils percevaient.

La durée (inchangée) d'affection du chômeur est de **80 h à 12 h** par mois, pendant une période de **6 mois** renouvelable une fois.

**HYGIÈNE DES  
LOCAUX AFFECTÉS  
AU TRAVAIL**

Le décret n° 87-809 du 1<sup>er</sup> octobre 1987 a modifié le chapitre II du titre III du livre II du Code du travail (deuxième partie : décrets en Conseil d'État) relatif à l'hygiène en milieu de travail (Journal officiel du 3 octobre 1987).

Certaines dispositions entrent en application, soit le 1<sup>er</sup> octobre 1988, soit le 1<sup>er</sup> octobre 1990. «Travail et Sécurité», édité par l'INRS, publie l'ensemble du décret dans son numéro de janvier 1988, pages 93 à 114. Un document de travail indispensable pour les sections syndicales CFDT et les CHSCT.

Pour se procurer :  
«Travail et Sécurité» :

Prix du n° : 14 F

Institut National de  
Recherche et de Sécurité.  
30, rue Olivier-Noyer  
75680 Paris Cedex 14

Téléphone :  
service abonnement  
46 44 96 33

**CONVENTION  
COLLECTIVE  
DU VIMEU  
(SOMME)**

Valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 1988 : 25,75 F

Valeur de prime de vacances assimilé 13<sup>e</sup> mois : 30 fois le SMIC

Les signataires sont :  
CFDT, FO et CGC.

**SOUSCRIPTION FÉDÉRALE 1988**

**Passez vos commandes  
affiches et billets  
tirage : le 3 juin 1988**