

S

sommaire

- Libertés syndicales II
- Action : mines de potasse III
- Syndicalisation IV-V
- Cancer du cokier VI
- International : Japon VII


**MINEURS ET
MÉTALLURGISTES**

Septembre 1989

Edito

Remettre le métier sur l'ouvrage !

Déjà les vacances s'éloignent. Nous avons refait, peu ou prou, nos forces de travail et la rentrée s'annonce. Présente. Une rentrée professionnelle certes. Faites de l'habituel cortège de contraintes. Mais aussi de l'espoir réel d'améliorer jour après jour, nos conditions de travail et de vie. Ici ou là, sur tel ou tel aspect, les choses ont pu s'améliorer. Sur d'autres tant de choses restent à faire. Et cette rentrée professionnelle, pour nous tous, ne saurait être disjointe de la rentrée syndicale. Tant il est vrai que si nous voulons améliorer nos conditions d'emploi, ceci passe inéluctablement par une action collective efficace. Le temps est venu, en ces jours encore chauds, de remettre sur le métier l'ouvrage de notre syndicalisme... de tracer les perspectives de notre action, dans la section, dans le Syndicat, l'Union Mines Métaux, la Fédération, bref la C.F.D.T. Le temps est venu de parler organisation de la section, plan de travail... efficacité de la C.F.D.T. Cette efficacité est nécessaire et possible. Il suffit de donner notre pleine mesure pour obtenir des résultats. Ceci est la condition indispensable d'un syndicalisme dynamique qui doit obtenir des résultats ➔

LIBERTÉ? ÉGALITÉ? FRATERNITÉ?



Tel est le thème de la campagne de communication choisi par la confédération, Bicentenaire oblige ! Mais à partir de quelques dossiers récents dans la métallurgie, et de deux en particulier, on peut poser des points d'interrogation après chacun des 3 mots porteurs des valeurs auxquelles nous sommes tant attachés. En effet, les « 10 » de Renault et l'accord de La Ciotat, qui ont fait la une des pages sociales de début juillet donnent matière à réflexion.

Liberté?

Ingénieur diplômé depuis 15 ans, travaillant dans un secteur de pointe et de haute technologie, Gérard a fait l'objet de discrimination salariale entre 1981 et 1986. C'est le Tribunal Correctionnel qui le dit. Gérard est militant C.F.D.T. Son cas s'ajoute à beaucoup d'autres. Et puis il y a les 11 000 à 12 000 délégués syndicaux licenciés chaque année.

Que dire alors de la liberté syndicale ? La question sera-t-elle réglée quand dix individus licenciés de Renault Billancourt pour des actions qui dénaturent le syndicalisme et portent atteinte à son image, auront retrouvé un emploi ?

Egalité?

Un accord est intervenu le 8 juillet à Marseille entre l'Etat, les collectivités locales et les organisations syndicales. Il concerne l'avenir du site et de l'emploi à La Ciotat où en juin 1986, 4 400 salariés travaillaient aux Chantiers Navals de la Normed aujourd'hui fermés. La C.F.D.T. l'a signé.

Un autre accord passé entre la C.G.T., Tapie et les pouvoirs publics met fin à un conflit, avec ses rebondissements et ses violences qui durait depuis 276 jours. Les

105 irréductibles de la C.G.T. qui occupaient le « Monterrey », bateau pris en otage depuis des mois seront embauchés. Pour les autres chômeurs de La Ciotat, pas d'engagement ferme. Egalité ? Sans parler des milliers de salariés de la construction navale travaillant dans des petits chantiers qui ont fermé leurs portes les uns après les autres, et pour lesquels l'accord de la branche navale signé par la F.G.M.M. en 1984 et l'avenant signé en 1986 n'ont jamais été appliqués.

Y-a-t'il égalité de traitement de la part des pouvoirs publics ?

Fraternité?

Retour à Billancourt ou depuis 3 ans la C.G.T. et le Parti Communiste ont distribué 983 tracts sur les « dix » et 7 tracts sur les licenciements collectifs qui se succèdent pourtant, laissant pour compte des centaines de salariés exclus. Fraternité ? Oui ! De la section C.F.D.T. de Billancourt qui soutient 250 salariés licenciés ces 3 dernières années dans leur demande de réintégration devant le Conseil des Prud'hommes.

Ces salariés sont majoritairement immigrés, embauchés pendant le boom économique. Ils sont usés par le travail à la chaîne, ils n'ont pas d'instruction ni de formation. Ils sont pour l'essentiel âgés de 45 à 54 ans et ont souvent de nombreux enfants à charge.

Pour nous la liberté n'a pas de sens s'il n'y a pas de liberté syndicale. L'égalité restera un leurre tant qu'on ne répondra qu'à ceux qui crient le plus fort, qui menacent et font parfois preuve de violence. La fraternité, c'est militer activement pour l'insertion de ceux qui, immigrés, handicapés, ou même jeunes, ont aujourd'hui le plus de mal à trouver un emploi.

tangibles, concrets. C'est encore plus vrai dans une période d'intenses changements, de mutations du travail, de modernisation. Nous avons fait la preuve de notre capacité, de l'utilité du syndicalisme. Nous avons à poursuivre notre action et à montrer que le syndicalisme est irremplaçable dans une période où les mutations s'accroissent en laissant au bord de la route des millions de chômeurs. Tout cela est possible. Dans ta section, dans l'entreprise ou le groupe industriel où tu travailles. Cela est possible parce que tu le souhaites. Tu souhaites obtenir des résultats par le syndicalisme pour les salariés de ton entreprise et les laisser pour compte de notre société. Cela est possible grâce à ton action, grâce à la mise en œuvre de la plate-forme fédérale qui te mets au centre de notre syndicalisme. Mais aussi parce que la C.F.D.T., à la volonté de cerner au plus près de la réalité, celle des Branches, des entreprises. Toujours cette obsession de résultats concrets de la mise en œuvre d'une pratique qui mêle étroitement actions et négociations. C'est en ce sens que nous voulons réussir le 19 septembre à Paris un rassemblement de plus de 4 000 militants pour relayer l'accord que la Confédération a signé avec le C.N.P.F. et pour montrer une C.F.D.T. déterminée, offensive et fermement décidée à réussir une modernisation du travail avec des garanties sociales. C'est en ce sens aussi que nous réussirons le 18 octobre le rassemblement européen à Bruxelles parce que nous savons bien que rien ne s'arrête aux frontières de l'hexagone et que l'Europe de 92, c'est aussi notre affaire pour l'emploi... Alors ta section, ton entreprise, la F.G.M.M., la C.F.D.T., l'Europe. Autant de carrefours, de points d'action où nous devons être. Où nous devons agir parce qu'ils ne sont que la partie d'un tout au service de ce qui fonde le sens et le but de notre engagement dans la C.F.D.T. Bonne rentrée !

a actions

LIBERTÉS SYNDICALES

Certains en parlent d'autres agissent

La répression syndicale peut s'exercer de plusieurs façons. Il y en a une dont on parle peu, c'est la suppression d'évolution de carrière, des élus ou représentants syndicaux. La C.F.D.T. Merlin Gérin à Grenoble a mis un coup d'arrêt à cette situation.

En effet, la Direction et toutes les organisations syndicales ont signé en janvier 1989 un complément à l'accord de mai 1985 qui définissait déjà le cadre de l'exercice du droit syndical. Cet ajout détermine des dispositions relatives à l'évolution professionnelle des élus et représentants des syndicats.

L'évolution des rémunérations des salariés est fondée chez Merlin Gérin sur des critères purement professionnels dans la partie où ils travaillent. Or, certains élus ou représentants ont une activité dans la société qui ne permet pas, ou peu, de les juger sur ces critères.

Afin de résoudre cette difficulté l'accord prévoit des procédures, sachant qu'en aucune façon les activités de représentation ne seront prises en considération par la hiérarchie ou la Direction des Affaires Sociales pour leur évolution professionnelle.

Procédures d'évolution professionnelle. Deux niveaux de pourcentage de

temps d'activité de représentation par rapport au temps de travail de référence calculé sur 11 mois sont à considérer :

Au niveau égal ou supérieur à 50%

La progression de la rémunération annuelle de ce personnel est identique au pourcentage de la moyenne des évolutions de sa catégorie professionnelle constatées dans l'année.

Formation

Si après 3 ans de mandat à ce niveau, un retour à une activité professionnelle complète a lieu, il s'accompagnera d'une formation de longue durée pour ce salarié. Ensuite, après une période d'essai ne pouvant être supérieure à trois mois, un bilan sera fait par la hiérarchie concernée et la Direction des Affaires Sociales pour vérifier le positionnement du salarié dans la grille de classification en fonction de l'évolution de ses compétences et de la formation suivie.

Niveau inférieur à 50%

L'évolution professionnelle des salariés concernés par ce niveau est fixée par leur hiérarchie.

Un réexamen de cette évolution pourra être demandé par l'intéressé - sous couvert de sa section syndicale - auprès de sa hiérarchie et de la Direction des Affaires Sociales.

Formation

Si après 5 ans de mandat à ce niveau, un retour à une activité professionnelle complète a lieu, il s'accompagnera d'une formation pour ce salarié.

Aménagement

Dans la mesure du possible, les postes de travail des représentants du personnel seront adaptés, pour tenir compte de leur activité de représentation sans que cela ait pour effet de supprimer l'intérêt du travail et de réduire leur possibilité d'évolution professionnelle. Les temps consacrés par les élus et représentants à leurs activités de représentation sont intégrés dans les budgets au moment de leur établissement.

Chaque année, un bilan sera fait par la Direction des Affaires Sociales avec chacune des organisations syndicales. Il portera d'une part sur l'évolution des rémunérations et des classifications des élus et représentants, et d'autre part sur l'évolution des effectifs concernés de l'organisation.



*Manifestations
dans les rues
de Mulhouse*

Mines de potasse

Pour la revalorisation du métier de mineur

Les mineurs de potasse viennent de vivre un conflit très long et très dur dans l'histoire de cette entreprise. C'est certainement le conflit le plus dur que nous ayons connu.

- Dur par le refus de la direction de négocier, et parce qu'il a fallu 15 jours de grève pour obtenir un premier contact.

- Dur aussi, car il a fallu utiliser des moyens de pression qui souvent ont pu choquer l'opinion publique, tels que : blocage gares - poste frontière, aéroport international Bâle-Mulhouse... ou encore boycott des élections européennes.

Revendication posée

1 200 F de prime mensuelle de revalorisation du métier de mineur peuvent paraître pour certains comme excessifs, mais pour les mineurs cette revendication n'est pas choquante.

Ces 1 200 F englobent la perte de pouvoir d'achat subi par le personnel depuis 1982 mais reprennent également des revendications davantage liées à la profession minière, tels que :

- révision des classifications : depuis 1974 aucune révision globale n'a été effectuée, or les emplois évoluent vite, donc plus de polyvalence et de qualification,

- mensualisation : les mineurs restent parmi les rares travailleurs de ce pays à avoir 2 jours de carence en cas de maladie,

- le passage de 4 à 6 % des retraites complémentaires. Là aussi les mineurs restent parmi les seuls à être affiliés au taux de 4 %.

Après 19 jours de grève un résultat a été obtenu, certes pas la victoire, mais un résultat qui a été approuvé par le personnel lors d'une consultation à bulletin secret.

Ce premier résultat a surpris beaucoup de personnes car il existait un schéma selon lequel les jeunes mineurs ne peuvent plus faire grève, ils sont liés aux crédits, etc. Mais ces jeunes mineurs ont démontré avec les anciens que comme eux, ils savaient se battre, et ceci dans la dignité.

Résultat obtenu

- 300 F par mois, dont 100 F comme anticipation à la clause de revoyure du contrat salarial,

- paiement de 6 jours de grève, si la production perdue est rattrapée avant le 31 décembre 1989,

- décision de principe d'engager les discussions sur la mensualisation et sur les classifications.

Lors de ce conflit la solidarité de toute l'organisation a joué à plein, entre autre par la présence de Jean KASPAR et Jean-Marie SPAETH lors de la montée de 1 000 mineurs à Paris.

Une fois de plus, la démonstration a été faite que sans actions il n'y a pas de résultats. Depuis des années, la CFDT des mines de potasse était intervenue à la direction pour obtenir des discussions sur ces différents points, mais la DG y a toujours opposé un refus. Il a fallu que la marmite explose pour que la direction et les tutelles prennent en compte la détermination des mineurs en espérant qu'ils ont bien intégré que plus rien ne sera comme avant, car la combativité des mineurs est réelle.

PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE

ALCATEL CIT : un accord exemplaire

Vendredi 23 juin 1989, après un an de négociation, la CFDT conclue avec la direction d'ALCATEL CIT un accord de prévoyance complémentaire qui apporte de substantielles améliorations aux 13 000 salariés de l'entreprise.

A partir du 1^{er} janvier 1990 :

- tous les salariés bénéficient d'une prévoyance complémentaire : ouverture aux 1 000 salariés privés jusque-là de toute couverture complémentaire, améliorations significatives pour tous les autres. Cette prévoyance couvre les domaines comme la maladie, la chirurgie, l'invalidité, le décès. Un exemple : les frais de lunettes au lieu de 80 F seront remboursés 1 500 F,

- harmonisation de la retraite complémentaire,

- institution d'un régime supplémentaire de retraite des salariés de 4 % le RSRs passe à 6 %.



Paul AUGUSTE Développeur à Grenoble

Des militants-bâisseurs d'un nouveau type, reprennent à la base le projet adhésion. La même conviction les rassemble : un syndicalisme d'adhérents renforcé par des contacts permanents. Paul Auguste, permanent à mi-temps sur le site de Grenoble, est l'un de ces militants, pionnier dans la FGMM.

Un objectif clair

Développeur est un nouveau métier de syndicaliste dont le but est clairement défini. Pour Paul, il s'agit de rencontrer et de syndiquer ce qu'on appelle les nouvelles couches de salariés, c'est-à-dire les techniciens, techniciens supérieurs, cadres des entreprises de technologies nouvelles où se trouvent de nombreux jeunes. Son territoire géographique est bien délimité sur la couronne grenobloise, haut Grésivaudan et ZIRST de Meylan.

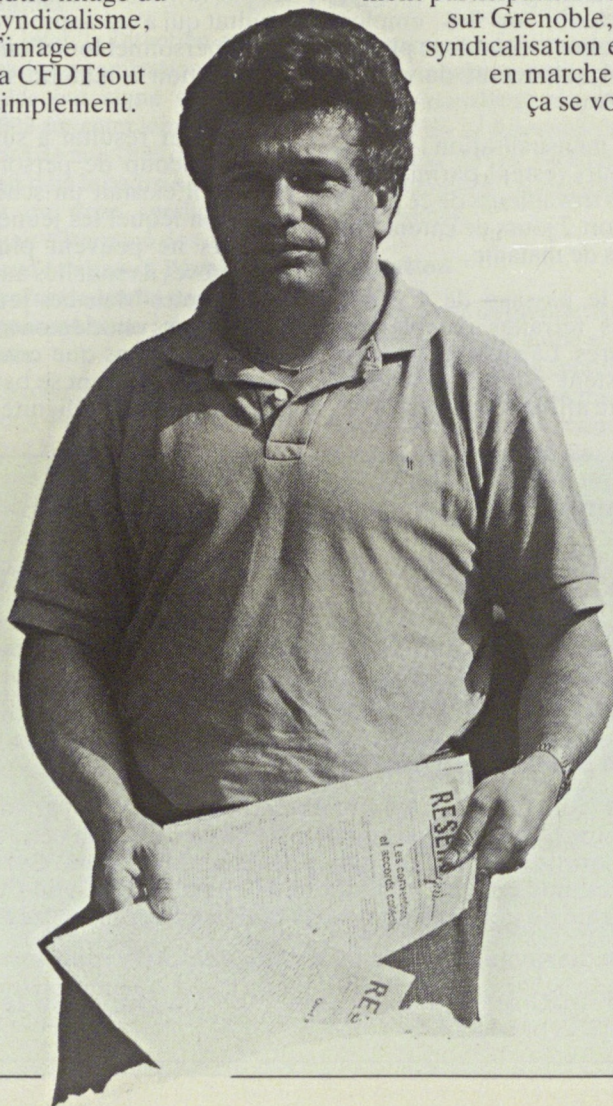
Le profil de l'emploi

Qui est mieux placé pour rencontrer ces « nouveaux » salariés qu'un technicien supérieur, jeune, homme de terrain et grenoblois ? De plus, il n'est pas question d'abandonner à tout jamais son métier d'origine. Au contraire, Paul continue de travailler pour ne pas perdre ses capacités professionnelles et pour pouvoir reprendre son poste à plein temps dans son entreprise à la fin de son mandat.

Des résultats

Il passe les trois quarts de son temps dans les entreprises, il organise des réunions, fabrique son journal « Réseau ZIRST » avec une petite équipe et le diffuse aux salariés de Meylan.

Il s'agit d'abord de faire connaître la CFDT, de la faire passer dans les mœurs, de donner une autre image du syndicalisme, l'image de la CFDT tout simplement.



Cette action porte des fruits. Il y a de nouveaux adhérents, des sections syndicales qui sont créées, d'autres qui redémarrent. Et puis en juin il y a eu une grande opération avec le groupe Confédéral d'Action pour la syndicalisation. En effet, 9 équipes syndicales de 9 entreprises sur le site ont été rencontrées.

De plus, un groupe cadre est né avec deux premières actions : un visite de Hawlett-Packard et une soirée débat avec Henri Vacquin sur le management participatif. Alors sur Grenoble, la syndicalisation est en marche et ça se voit.

Pour un syndicalisme d'adhérents

Etre plus nombreux à la CFDT, telle doit être notre volonté commune : la vôtre en tant qu'adhérents, la nôtre en tant que responsables. Notre but : un syndicalisme d'adhérents. En ce qui nous concerne, nous mettons en place des moyens spécifiques pour développer notre organisation syndicale. En voici deux, très différents l'un de l'autre. Et puis voici des résultats à notre action de syndicalisation.

Et vous, en parlez-vous autour de vous ? Qui, parmi vos collègues de travail, parmi vos amis, ou vos voisins, avez-vous amené à la CFDT récemment ?

1 ADHÉSION + 1 MUTUELLE Deux défenses valent mieux qu'une

La FGMM a fait le choix de privilégier ses adhérents en leur offrant des services qui leur soient réservés. Elle fait aussi le choix de développer la solidarité en direction des salariés les moins protégés, et c'est pourquoi elle propose une mutuelle aux adhérents, destinée particulièrement à ceux des PME ou à ceux qui sont isolés, leur faisant ainsi bénéficier des avantages qu'ont les salariés des grosses entreprises.

Pour moins de 230 F par mois et pour toute la famille :

- Un remboursement rapide :

La mutuelle SOMILOR garantit le remboursement dans un délai n'excédant pas 4 jours après réception des justificatifs sécurité sociale.

- Une couverture sans délai

Si le bulletin d'adhésion parvient à la SOMILOR avant le 20 du mois, la mutuelle vous prend en charge dès le 1^{er} jour du mois suivant.

- Un choix de 5 formules

Avec 2 options pour le pe-

tit risque pour les actifs et les retraités, et une couverture gros risque que les actifs peuvent prendre seule ou avec l'une des 2 garanties petit risque.

- Un mode de paiement simple

Il se fait *gratuitement* par prélèvement automatique, chaque mois sur votre compte bancaire ou postal.

- Des services de qualité

Les adhérents bénéficient du tiers payant hospitalisation, des œuvres sociales mutualistes, de l'aide sociale en faveur des familles, de secours sociaux, de l'accès à des séjours de vacances et de tous les services CFDT.

- Des prix étudiés

Petit risque : 155 F ou 190 F par mois.
Gros risque : 70 F par mois.

Ces prix, valables pour les salariés en activité, doivent être majorés du montant de la cotisation syndicale (0,75 % du salaire net).

Renseignez-vous auprès de votre syndicat.

Des résultats

« La France est la lanterne rouge du taux de syndicalisation parmi les pays industriels ». Voici la conclusion d'une étude d'un chercheur suédois. Cette situation nous la connaissons et nous ne l'acceptons pas. Mieux, la syndicalisation est avec l'emploi notre priorité. Alors l'action engagée par des équipes syndicales fait, qu'à nouveau, il y a des progressions très intéressantes du nombre d'adhérents, mais pas encore partout, ce qui explique que le redressement soit lent.

A la fin mai 1989, l'année s'annonce bien

L'exercice 1988 est clos, mais à l'heure où nous écrivons, le résultat n'est pas encore connu. Par contre à fin mai la situation faisait apparaître 6 Unions Mines Métaux en progression de mai 89 par rapport à mai 88. Il y avait en effet 81 syndicats qui avaient réglé plus de timbres 1988 que

de timbres 1987 l'an dernier à la même époque. Parmi ces 81 syndicats, 36 avaient même déjà plus de timbres qu'à la clôture de l'année 1986.

Ce qui signifie qu'en mai 1989 on dénombrait déjà 36 syndicats dans la fédération qui ont retrouvé un nombre d'adhérents supérieur à celui de 1986.

Toutes les régions sont concernées

Mais ce qui est encore plus important, c'est que chaque région a au moins un syndicat qui progresse. Alors c'est bien la démonstration qu'il n'y a pas de région où ce serait plus dur qu'ailleurs, pas de région, qui à cause de l'histoire ou d'autres bonnes raisons, serait rétive à la CFDT.

Il y a simplement des militantes et des militants qui donnent envie aux salariés d'adhérer à la CFDT. Ils sont de plus en plus nombreux. En connaissez-vous ?

LE « PATRON » DE LA SAMVA RENAULT DRAGUIGNAN CONDAMNÉ

L'affaire opposant la CFDT au directeur de la SAMVA Renault Draguignan a été évoquée dernièrement devant la Cour d'Appel d'Aix-en-Provence qui a rendu son arrêt. La juridiction aixoise a confirmé le jugement prononcé par le tribunal correctionnel de Draguignan en ce qui concerne l'infraction sur la médecine du travail à savoir l'amende de 11 000 F.

De plus, ce directeur, déclaré coupable des délits d'entrave au fonctionnement du comité d'entreprise, du comité d'hygiène et sécurité, de discrimination syndicale et d'absence de négociations salariales a été condamné en conséquence à la peine de deux mois d'emprisonnement avec sursis et 15 000 F d'amende.

La Cour d'Appel recevant en outre le syndicat CFDT de la métallurgie du Var, en sa constitution de partie civile, a condamné le directeur de ce garage à lui payer la somme de 1 F à titre de dommages et intérêts ainsi que 1 000 F en application de l'article 475-1 du code de procédure pénale.



Un forum pour l'électronique

Les 26 et 27 avril 1989 la branche électronique-informatique de la FGMM a organisé un forum intitulé « Le printemps social de la construction électronique et de l'informatique européenne ». Des enjeux économiques financiers et technologiques pèsent sur ce secteur souvent au détriment des aspects sociaux et humains, et ainsi ce secteur considéré souvent en expansion est en fait déficitaire notamment en terme emploi. La CFDT, 1^{re} organisation syndicale, se doit d'intervenir pour peser sur les choix qui s'opèrent, ainsi que sur la dimension européenne insuffisamment prise en compte. C'étaient les objectifs de ce forum.

40 militantes à la FGMM

Le 10 mai 1989, à la FGMM, s'est tenu un rassemblement de 40 militantes issues de syndicats, de sections syndicales ou d'Unions Mines Métaux.

Photographie du travail féminin dans les secteurs d'activités de la FGMM, égalité professionnelle et mixité dans nos structures, tels furent les débats de cette journée. Une journée réussie, pleine d'enseignements pour l'avenir.

Branche garages : les 26 élus CFDT à la FGMM

Les élections de décembre 1988 des délégués à l'Assemblée générale de l'IRSACM ont donné 26 élus à la CFDT, ce qui entraîne un siège supplémentaire CFDT au Conseil d'administration de l'IRSACM. Le 14 juin ces 26 élus se sont réunis à la FGMM pour préparer les interventions CFDT lors de l'Assemblée générale qui se déroulait le lendemain. Des élus et administrateurs qui souhaitent impulser une politique CFDT dans les différentes caisses et participer encore plus aux structures régionales de notre organisation.

15 ans à SOLLAC

SOLLAC-Fos vient de fêter ses 15 ans. A cette occasion la SSE-CFDT a décidé d'éditer une plaquette rappelant ce qu'ont été ces 15 ans et posant des questions pour l'avenir. Un retour sur le passé certes, mais qui retrace bien toute l'action de la CFDT dans cette entreprise qui est un gage important pour une meilleure syndicalisation.

Le BF au charbon

La session du Bureau Fédéral du 7 au 9 juin 1989 s'est déroulée à St-Avold en Lorraine. Ce fut l'occasion pour les membres du BF de la FGMM de visiter les mines du bassin de Lorraine. Une visite pleine d'enseignements, unanimement appréciée et qui participe au rapprochement des métallurgistes et des mineurs.

L'industrie ferroviaire en 1992

A la demande de la FGMM, le CISE vient d'éditer une plaquette « l'industrie ferroviaire dans la perspective du marché unique » qui sans nier les difficultés de cette activité, liste les atouts que les évolutions de la technique, l'environnement, les conditions économiques, et les politiques devraient mettre en valeur.

35/56

une nouvelle convention

La convention collective des 30 000 salariés de la métallurgie d'Ile-et-Vilaïne et Morbihan avait pris un sacré coup de vieux. Le dernier texte en vigueur datait de 1977. Début juillet la CFDT a signé l'accord renouvelant cette convention collective.

LE CANCER DU COKIER

Une timide réparation...

Le risque du cancer dans les cokeries existe. Les militants CFDT de Sollac, Lorraine Société métallurgique de Normandie, Houillères du Bassin de Lorraine, l'ont rencontré. Ce qui est aussi une évidence établie par tous les préventeurs et les études scientifiques. On peut se demander si pour la Commission spécialisée des maladies professionnelles issue du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels, le risque du cancer du cokier existe. En effet, suite à ses travaux de juin dernier, il se dégage trois interrogations pour vraiment réparer le mal fait aux travailleurs des cokeries.

L'existence du cancer provoqué par les fumées des cokeries n'est dans l'ensemble contestée par personne. Il existe aussi un cancer provoqué par la fumée de tabac. C'est le même. Ce n'est pas spécifique d'un point de vue

médical. Alors on invente la notion de « médicalement caractérisée », du même coup, le principe du bénéfice du doute en droit du travail ne profite plus aux salariés. Sur quoi, sera « caractérisé » la maladie due au travail et l'autre maladie ?

Les hydrocarbures polycycliques aromatiques (HPA) qui constituent le risque du cancer varie, selon les informations fournies par le rapporteur, entre 1,79 et 9,19 pour une exposition entre 5 et 10 ans. Il faudra 10 ans d'exposition au risque pour être reconnue en maladie professionnelle. C'est manifestement trop long. La CFDT demande que ce délai soit de 5 années.

Le comité international de recherche pour le cancer, estime que « la constance des excès de mortalité par cancer provenant du monde en-

tier, montre que certaines expositions lors des opérations de fonderie de fonte et d'acier peuvent causer le cancer du poumon chez l'homme ». Voilà un cri d'alarme inquiétant et qui est pris en compte. Mais, bien que cela soit aussi des vapeurs, des poussières, qui contiennent des HPA, pourquoi les travaux d'épandage du goudron ou de ramonage ne seraient pas reconnus cancer professionnel ?

La constitution du tableau 16 ter des maladies professionnelles est un premier acquis. C'est la lutte des cokiers, des militants CFDT de la FGMM qui a permis ce résultat. Il convient de le transformer en une véritable réparation qui respecte la dignité du travailleur.

C'est la signification de l'action des cokiers et de la FGMM-CFDT dans les mois à venir.

BRGM : LE FOSSÉ ENTRE LA PAROLE ET LES ACTES

« L'économie française souffre-t-elle d'une insuffisance de la recherche », tel est le titre d'un rapport présenté au Conseil économique et social dans sa session des 25 et 26 avril 1989. Ledit rapport répond par l'affirmative à la question et propose des orientations permettant une meilleure prise en compte de la recherche dans l'industrie française.

Dans le même temps au BRGM (Bureau de Recherches Géologiques et Minières) pèse la menace de restructuration mais surtout de diminution de moyens plus particulièrement par la suppression

d'emplois. Ainsi devait être défini un contrat Etat-entreprise sur le projet de l'entreprise BRGM.

Le 19 avril 1989, du ministère de l'Industrie, la CFDT obtient la promesse d'une mise en place d'une table ronde entre tous les partenaires sociaux et la concertation des organisations syndicales dans la définition de plans d'entreprises et de contrats Etat-entreprises.

Depuis, rien de concret, si ce n'est l'apparition, fin juin 1989, d'un projet aboutissant à la suppression de 130 emplois, licenciements à la clef.

La riposte des salariés du BRGM, regroupés en intersyndicale, ne s'est pas faite attendre ; grève avec occupation des locaux à partir du 3 juillet 1989.

Les fédérations de la CFDT, FGMM et FUC, soutiennent l'action des salariés du BRGM et sont intervenues auprès du ministère de l'Industrie afin que soient prises en compte les exigences de ces derniers :

- mise en place d'une table ronde pour la concertation sur le projet d'entreprise,
- retrait immédiat du plan de licenciement.



DES SYNDICALISTES AU PAYS DU SOLEIL LEVANT

Une mission confédérale est allée au Japon, 3 semaines en juin 89, pour découvrir ce pays et appréhender le syndicalisme japonais.

Dans cette délégation, André Blasco d'Alsace représentait la FGMM, il nous livre ses impressions qui sont, dit-il, « très superficielles à cause de la durée des contacts, souvent très limitée, et elles n'ont pas valeur de jugement ».

UN PAYS DE CONTRASTES

Néanmoins, concernant l'architecture, l'ancienne côtoie les constructions d'aujourd'hui, moins à Tokyo qu'à Kyoto ou Hiroshima, mais l'urbanisme dévore tout ce qui est libre en plaine : les rizières, les champs cultivés ne sont bientôt plus qu'un souvenir.

La ville est toujours trépidante, l'impression de sécurité existe (faible taux de chômage qui engendre moins de délinquance). La propreté des cités entretenues par de nombreuses personnes est à signaler.

Les transports : peu de voitures particulières, cela est dû certainement aux problèmes de circulation, au coût élevé de l'essence et au manque de voies rapides... Les Japonais utilisent en grande partie les transports en commun : nombreux, pratiques, rapides, mais plus chers depuis la privatisation des chemins de fer.

Le logement pose problème, car cher et éloigné du centre. Cela est devenu un thème politique soutenu par le Rengo et le Sohyo.

La vie est très chère : fruits, viandes et légumes sont des produits de luxe et il semble que le gouvernement inciterait les agriculteurs à diversifier l'activité agricole par des plantations de légumes, de vergers se substituant au riz traditionnel.

Le principal problème des familles semble être la garde des enfants à cause des conditions d'éloignement et des horaires de travail. D'ailleurs, c'est aussi devenu un thème politique soutenu par le Rengo.

Le système, la discipline, le port de l'uniforme, la durée longue de l'année scolaire dans l'école ont fait percevoir à la délégation une contradiction avec le système libéral prôné au Japon. 25% du temps dans le programme scolaire est consacré à l'éducation civique. Ex. : visite d'Hiroshima par tous les enfants japonais.

Pour : « La Paix », « pardonner, ne pas oublier ».

LE SYNDICALISME AU JAPON

Le maître-mot en est **consensus**. C'est ce qui se dégage de tous les échanges avec les responsables du Rengo syndicat unique pour le privé et Sohyo pour le public. Le syndicalisme japonais se caractérise ainsi :

a) **1 seul** syndicat par entreprise,

b) **cotisation + adhésion obligatoire** dès que la convention employeur-syndicat est signée dans l'entreprise.

Ces cotisations « entreprises » sont regroupées autour du Cen-

tre national du Rengo. Ce sont les syndicats qui négocient dans l'entreprise, mais suivant l'axe défini par Rengo.

c) **Revendication** : « l'offensive de printemps » définie, il y a négociation simultanément avec le gouvernement pour le secteur public et avec le patronat pour le secteur privé.

Exemple : les hausses de salaires se négocient dans les entreprises à cette même période.

d) **Par rapport aux partis politiques** :

Le Rengo soutient les partis d'opposition (excepté le Parti Communiste). Ce soutien nourrit l'espoir de favoriser l'alternance politique (le même parti gouverne depuis 40 ans le Japon).

Pourquoi ce soutien à ce changement politique souhaité ? Pour le comprendre il faut analyser les **objectifs du Rengo** :

- Unification à l'automne 89 avec le syndicat Sohyo (public).
- Travail pour toute la vie.
- Réduction des horaires.
- Augmentation des congés payés.
- Aménagement de qualité de vie, transport, logement, vie chère dans de nombreux domaines.

Il y a donc bien des revendications dont le **niveau tient du projet de société** d'où le **soutien à un projet politique défendu par les partis d'opposition**.

Quels sont les éléments qui permettent le consensus dans l'entreprise ?

a) **La composition du capital** est un élément important (30% détenus par l'actionnaire principal, 70% du capital restant est détenu par les sociétés indépendantes et diverses et même des salariés de l'entreprise).

b) La **formation « maison »** du salarié dans l'entreprise fait qu'il est attaché à cette entreprise vu les difficultés qu'il aurait s'il devait quitter son entreprise volontairement : **les entreprises préférant les jeunes sortant de l'école**.

c) Les « **faibles** » écarts de salaires (1 à 3) sont un facteur d'égalité qui gomme « l'injustice » et la « révolte » qu'elle suscite...

d) Les bénéfices sont en grande partie réinvestis dans l'appareil productif et non seulement financier.

UN NOUVEAU CONSENSUS ?

A priori, le syndicalisme est reconnu au Japon. D'ailleurs le syndicaliste peut faire « carrière » au Japon et peut très bien parvenir à un poste de manager.

Mais il y a des problèmes qui subsistent : syndicalisation dans les PME, dans le tertiaire, le système bien hiérarchisé à l'ancienneté freinant ainsi le désir légitime des jeunes d'évoluer plus rapidement. Pour contrer cela, le patronat a un projet présentant un système de promotion différenciée mixant l'ancienneté et la promotion plus rapide pour ceux acceptant par exemple un travail à l'étranger ou d'autres contraintes.

Donc déjà un « filtre » est en préparation pour essayer de contrer le désir d'évolution d'individualisation (l'esprit d'équipe doit être sauvegardé). Un nouveau consensus sera-t-il naissant ?



• Les résultats des élections dans les caisses AGIRC

En juin 1983, de nouvelles modalités d'élections des administrateurs des institutions du régime de retraite des cadres ont été adoptées.

Depuis cette date, 31 des 56 institutions concernées ont renouvelé leur conseil d'administration.

Les sièges obtenus par chaque organisation syndicale sont les suivants :

CFE-CGC :

60,47 % - 182 sièges.

CFDT :

12,62 % - 38 sièges.

FO :

11,96 % - 36 sièges.

CGT :

5,98 % - 18 sièges.

CFTC :

5,65 % - 17 sièges.

Divers :

3,32 % - 10 sièges.

• Branche aéronautique : échanges franco-allemands

Du 26 au 30 juin une session de 24 jeunes français et allemands s'est déroulée à Toulouse. Les jeunes français venaient d'entreprises aéronautiques de plusieurs régions et les jeunes allemands d'entreprises de la région d'Augsburg. Débat sur la situation économique et sociale de l'aéronautique dans les 2 pays, ce qui a permis des échanges abondants et fructueux. La visite des chaînes de montage Airbus et ATR de la société Aérospatiale, mais aussi et surtout la visite de la société Alcatel-Espace ont constitué un grand intérêt chez tous les participants.

• Manifestation européenne le 18 octobre à Bruxelles

La CES vient de décider une campagne de mobilisation sur le thème des droits des travailleurs dans l'Europe de 1992. Un temps fort le 18 octobre à Bruxelles avec 10 000 participants. Une date à retenir.

BREVE

• Travail sur microscopes binoculaires

Le développement de l'informatique, la miniaturisation poussée de la micro-électronique imposent de plus en plus l'usage de systèmes grossissants binoculaires. Ces derniers entraînent une sollicitation visuelle, mentale et musculaire des opérateurs variable selon le temps de travail et le type d'activité. Ainsi, il peut être observé chez ces personnes, une fatigue oculaire visuelle et posturale se traduisant éventuellement par des troubles. Ce risque, interpelle l'aménagement du poste de travail, les conditions d'ambiance, la durée de travail. Une recommandation a été adoptée par le Comité technique national des industries de la Métallurgie, le 8 juin dernier, elle préconise un certain nombre de mesures à mettre en application. Pour en savoir davantage, adressez-vous au : « Service Prévention de la Caisse régionale d'assurance maladie » de votre région.

B.J.O.

Salaires applicables au 1^{er} mai 1989 signés par la FGMM-CFDT

ANNEXE I - MENSUELS			
Ouvriers		Collaborateurs et Agents de maîtrise	
Qualific.	Salaires	Coefficients	Salaires
M	5 000	100	5 000
OS1	5 025	118	5 025
OS2	5 125	128	5 075
OP1	5 250	138	5 100
OP2	5 350	150	5 150
lapidaires et diamantaires		155	5 225
OSL1	5 120	160	5 250
OSL2	5 250	180	5 400
OL1	5 300	185	5 500

GARAGES

– les salaires minis passent la barre des 5 000 F,
– 160 000 salariés concernés par cette augmentation.

La FGMM-CFDT a signé l'accord salaires applicable au 1^{er} juillet 1989 dans tous les garages :

140 : 5 060 F ; 145 : 5 080 F ;
155 : 5 100 F ; 170 : 5 200 F ;
180 : 5 300 F ; 190 : 5 400 F ;
215 : 5 500 F ; 225 : 5 650 F ;
240 : 5 850 F.

La valeur du point encadrement passe de 75 F à 81 F (+ 8 %).

La prime formation-qualification est augmentée de 5 % : 10,50 F.

SOUSCRIPTION 1989

LA R5 EN LORRAINE

Une prise en charge active de la souscription fédérale ça paye...

C'est le cas en Lorraine : en 1988 les syndicats avaient vendu 4 800 billets, ils passent à 6 500 en 1989, soit une progression de 35 %. La chance a souri à un salarié de SOLLAC Florange : Angelo Di Carlo, hydraulicien, à qui Patrick Auzanneau, un des responsables de la section SOLLAC, avait vendu le billet gagnant : n° 216 777.

Le 30 juin 1989, dans les locaux du garage Renault, Angelo a pris possession de la R5, les clefs lui ont été remises par Jean-Claude Gehin et Gervais Hans. Cette sympathique cérémonie s'est terminée autour du verre de l'amitié...

Les autres lots nationaux ont également été remis :

• un magnétoscope en Loire-Atlantique,

• un mini-ordinateur en Anjou-Vendée,

• une télé couleur en Savoies,

• une mini chaîne hifi en Franche-Comté.

