

- L'après CGPS
Talbot -
Mineurs
de Lorraine II - III
- Syndicalisation J 58
Mutuelle
Somilor IV - V

- Bref VI
- Bolivar VI
- International :
FIOM
Aéronautisme VII
- Résultat
des élections VIII
- Infos pratiques VIII

Décembre 1990



MINEURS ET
MÉTALLURGIESTES

Edito

Dans un an !

Dans un peu moins d'un an se tiendra à Lille le 3^e congrès de notre Fédération.

Il sera placé sous le signe de l'histoire et de l'avenir. De l'histoire parce que le 21 juin prochain sera la date d'anniversaire de notre Fédération. En effet, à cette date, cela fera 70 ans que notre Fédération existe. Soixante-dix ans de vie, d'efforts, d'engagement de générations de militants pour que vive et se développe notre syndicalisme.

Soixante-dix ans de luttes, de combats, d'actions, de propositions, de négociations pour la dignité et la place des hommes dans notre société.

De l'avenir, parce que forts de ces soixante-dix ans d'histoire, nous sommes résolument tournés vers l'avenir. En nous appuyant sur les expériences de notre histoire, sans en être prisonniers, notre responsabilité est de construire aujourd'hui pour déterminer demain L'HISTOIRE, L'AVENIR, la région Nord - Pas-de-Calais est porteuse de ces phases du temps qui passe.

Cette région est une vieille « région industrielle », ➤

BAS ET MOYENS SALAIRES

NON AU PRÉALABLE

Le Bureau Fédéral de la FGMM - CFDT, réuni le 30 novembre 1990, a débattu des propositions de l'UIMM dans le cadre des négociations engagées le 22 octobre 1990 sur les bas et moyens salaires dans la métallurgie.

Il s'est positionné aussi en fonction de l'avis des syndicats consultés sur les salaires et la prime d'ancienneté.

Le Bureau Fédéral :

- dénonce le préalable imposé par l'UIMM qui consiste en une remise en cause de la prime d'ancienneté,
- considère que ce préalable est inacceptable et sort du cadre des négociations bas et moyens salaires, telles qu'initiées par les pouvoirs publics et revendiquées par notre fédération,

- décide en conséquence que la FGMM-CFDT ne se rendra pas à la séance de négociation du 3 décembre 1990, qu'elle reviendra à la négociation dès que l'UIMM acceptera sans préalable, de négocier des bas et moyens salaires,

- demande à ses négociateurs régionaux de saisir les chambres patronales territoriales compétentes pour engager des négociations sur les salaires minima garantis,
- revendique une revalorisation significati-



ve des bas salaires par la mise en place d'une grille de salaire en deux éléments, seul moyen d'établir une hiérarchie salariale ordonnée, dont le déterminant est le coefficient, et sortant obligatoirement le premier coefficient du SMIC,

- préconise que cette grille de salaires soit distincte de celle des rémunérations minimales hiérarchiques existantes mais identique dans sa définition (cf. texte de l'accord de juillet 1983),
- admet en outre que ces salaires minis puissent être définis men-

suellement et/ou annuellement,

- revendique au minimum une revalorisation annuelle garantie de la valeur du point servant de calcul à la prime d'ancienneté et permettant un rattrapage progressif du passif.

LE FEUILLETON DES DÉCHETS RADIO-ACTIFS DU C.E.A. CONTINUE

Révélation après révélation, la liste des sites de la région parisienne contaminés radioactive-ment par des déchets du C.E.A. s'allonge.

Même si les niveaux de contamination relevés sont faibles, ils n'en sont pas moins inacceptables dans un lieu d'accès public. La FGMM estime que le CEA a failli au devoir de rigueur que les citoyens sont en droit d'attendre d'une entreprise publique :

- manque de rigueur dans le suivi et la gestion des sites nucléaires,
- mépris permanent des populations et de ses représentants par

une politique d'information qui se résume à en dire le moins possible.

Toutefois, le C.E.A. n'est pas le seul à avoir fait preuve d'inconséquence :

- que penser du SCPRI qui « surveille » les sites,
- que penser des élus locaux qui laissent se développer une urbanisation dense à proximité immédiate des sites.

La FGMM-CFDT demande que toute la lumière soit faite sur les sites de la région parisienne et que soit mise en place une agence nationale d'assainissement radioactif.

Edito

Dans un an !

► tant par sa composante minière que métallurgique. Son dynamisme, le dynamisme de la CFDT a favorisé le remaillage du tissu industriel par la création d'activités nouvelles, ou par la modernisation d'activités traditionnelles.

Ceci en pleine cohérence avec la politique fédérale, en pleine cohérence avec notre priorité emploi.

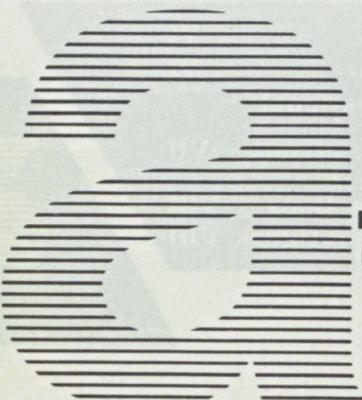
Cette région, comme quelques autres, symbolise notre volonté de peser sur les évolutions, de modifier les situations en étant acteurs de la vie, du débat social. Elle montre une CFDT prenant ses responsabilités, capable de faire des choix en intégrant dans sa réflexion les contraintes, les possibilités et la réalité de ce qu'est notre société aujourd'hui... la compétitivité, la construction européenne, la mondialisation de l'économie et des échanges... pour créer de nouveaux savoir-faire.

L'histoire, l'avenir.

Mais pour l'avenir, au-delà de notre histoire, nous aurons à poursuivre notre réflexion pour confirmer, orienter ou définir nos objectifs pour les quatre ans à venir.

Nous aurons aussi à faire de notre FGMM un outil toujours plus performant, efficace, pour notre action syndicale au service des salariés de nos professions.

Un outil au service de tous ceux qui nous permettent d'avancer ensemble pour modifier les rapports sociaux en liant, notamment, l'économique au social. Un outil qui soit une Fédération qui fédère, qui ait sa cohérence dans le cadre de la politique qui sera définie par le congrès de Lille.



actions

Photo POTTIER

Une nouvelle convention pour l'emploi pour 60 000 sidérurgistes

Signée par la FGMM - CFDT, cette nouvelle convention de l'emploi qui va remplacer la CGPS, a nécessité plus de 200 heures de négociations officielles dans lesquelles la CFDT a eu un rôle particulièrement actif. La longueur de ces négociations s'explique par le revirement de conjoncture pour la sidérurgie française, enfin sortie du rouge après douze années de crise, où les pertes cumulées ont été supérieures au chiffre d'affaires de la branche ! En 1989, Usinor-Sacilor qui regroupe aujourd'hui à lui seul 90 % de la sidérurgie nationale a retrouvé le chemin des bénéfices, dégagéant 7,9 milliards de francs d'excédents, tandis que les prévisions pour 1990 sont de l'ordre de 5 milliards.

Pendant ces douze années noires, les effectifs ont aussi payé un lourd tribu à la restructuration passant de 154 000 en 1978 à 60 000 aujourd'hui, avec des pertes annuelles atteignant 8 à 9 000 emplois les pires années.

L'application de la CGPS a permis d'éviter des centaines de licenciements notamment par des départs anticipés à partir de 50 ans et son remplacement aujourd'hui doit permettre à la branche, vitale pour l'économie, de préparer son avenir et de réhabiliter l'image des sidérurgistes des années 1990.

Les grands axes du nouveau texte, adopté pour une période exceptionnellement

longue de dix ans, visent en particulier à estomper les effets d'une pyramide des âges aberrante dans la profession, qui ne compte pratiquement plus un seul salarié de plus de cinquante ans, et très peu de moins de trente ans, après dix ans de blocage des embauches.

Le nouveau dispositif

Le texte qui table sur encore 10 000 suppressions d'emplois, dans les dix années à venir, compte tenu des gains de productivité prévisibles, prévoit donc l'embauche de 10 000 jeunes pour rétablir cette pyramide des âges. En ce qui concerne les mesures pour les plus âgés, en cas de sureffectif ou par solidarité, un départ à 55 ans est prévu pour une partie (5 000 minimum) des agents atteignant cet âge d'ici le 31 décembre 2000. La garantie de l'emploi est accordée dans l'établissement (sauf en cas de fermeture) pour les sidérurgistes nés en 1941 et 1942, et dans la sidérurgie pour ceux nés en 1943, 1944 et 1945. Le départ reste possible exceptionnellement à 50 ans en cas de restructuration lourde entre 1991 et 1996, l'âge de départ étant fixé à 55 ans pour les agents âgés de 50 ans au 31 mars 1991.

Au titre des garanties en cas de suppression d'emploi, chaque année, la Direction publie un plan d'emploi pour les trois années à venir. Pendant trois mois, il est fait appel au volontariat. Puis pendant les deux mois suivants, les agents restant en sureffectif reçoivent une notification d'entrée en C.R.P. (contrat de réorientation professionnelle). Au cours de cette période, leur est proposée une mutation dans le groupe et un reclassement externe de proximité ou deux reclassements dans le bassin d'emploi. En

cas de refus et au terme de deux mois, le salarié entre en C.R.P. pour sept mois maximum (avec 70 % du salaire brut) pendant lesquels un troisième emploi lui est proposé.

En cas de nouveau refus, il peut y avoir alors ouverture d'une procédure de licenciement économique. Si le salarié reclassé vient à perdre son nouvel emploi dans les 18 à 24 mois, l'offre d'un nouvel emploi lui est faite, avec 20 % de complément aux allocations chômage en attendant l'emploi.

Pendant l'année 1991, les départs se feront exclusivement sur la base du volontariat.

Diverses mesures sont également prévues pour compléter ce dispositif : des périodes de garantie d'emploi pour les mutés. Diverses primes et indemnités, des plans de formation pluriannuels seront discutés, des dispositions de suivi paritaire de l'application de la convention.

Enfin au titre de la réduction du temps de travail, l'heure effectif de travail en continu (3 x 8 et 4 x 8) devra être compris entre 33 h 30 et 37 h 50 hebdomadaires.

La FGMM va, dans un premier temps, informer les salariés de la sidérurgie de ces nouvelles dispositions et elle veillera « comme elle l'a fait depuis 1979, à une bonne application de la nouvelle convention ».



Les mineurs de Lorraine dans l'action

Depuis trois semaines déjà, les mineurs de Lorraine sont mobilisés. Après que la CFDT seule, ait appelé à la grève le 2 novembre, les événements se sont enchaînés rapidement. Des intersyndicales se sont formées, sur les secteurs d'abord, puis au niveau bassin.

Aux actions locales qui se sont déroulées sur tous les postes durant la semaine du 12 au 16, a suivi une journée d'action le jeudi 22 novembre 1990. L'objectif était d'attirer l'attention des pouvoirs publics sur les problèmes de la corporation minière réunis dans le cahier de revendications suivant, qui avait été déposé début novembre à la Direction :

- 1) ouverture immédiate des négociations salariales,
- 2) octroi d'une prime de 850 F sans condition dès la paie de novembre,
- 3) révision des classifications ouvriers et Etam,
- 4) réduction du temps de travail sans perte de salaire,
- 5) maintien de l'emploi avec ouverture de l'embauche.
- 6) maintien du régime minier de sécurité sociale et de toutes les prestations et services existants actuellement.

La Direction non seulement est restée sourde aux revendications, mais le Président de Charbonnages de France, lors de sa venue dans le bassin pour la remise des médailles, a déclaré que les salaires des mineurs étaient au-dessus de la moyenne nationale et les revendications étaient totalement injustifiées.

La CFDT, en intersyndicale avec la CGT, CFTC, FO, SAHBL, reste mobilisée et défendra comme elle l'a toujours fait les intérêts de la corporation.

TALBOT : le personnel dit non aux 4 x 10 heures

La direction de TALBOT Poissy vient d'obtenir les signatures de la CSL, de FO

SATCABLES : ADIEU LES 35 HEURES

Sept ans après avoir diminué les horaires, l'usine de Riom les augmente avec l'accord de la CGT et la CGC. En effet, l'usine Satcâbles du groupe SAGEM qui fabrique des câbles téléphoniques, informatiques et des fibres optiques à Riom dans le Puy-de-Dôme, va porter ses horaires hebdomadaires de 35 h à 36 h 50. Un projet de la direction entériné par la CGT et CGC qui y voient là le moyen d'améliorer la rémunération d'une partie des 623 salariés.

Seule la CFDT n'a pas signé l'accord et continue à affirmer que le thème du partage du travail doit rester d'actualité.

C'est en 1983 que Satcâbles instaure les 35 heures pour limiter de nombreux licenciements. Depuis, il est vrai, que la situation de l'entreprise s'est améliorée et ainsi un nombre d'heures supplémentaires étaient nécessaires. Deux organisations syndicales ont préféré augmenter le salaire du personnel de Satcâbles. Ce n'est pas le choix de la CFDT qui a revendiqué des embauches supplémentaires (des anciens licenciés et des salariés de Michelin). Celui-ci doit se séparer de 2 260 salariés de son usine de Clermont-Ferrand d'ici à fin 91. L'usine n'est qu'à 15 km...

(contre l'avis de sa fédération) et des autonomies pour mettre en place début 91 les horaires en 4 x 10 heures.

Il s'agit de passer d'une cadence de 1 250 à 1 500 voitures par jour en travaillant 25 % de plus et en embauchant 1 100 personnes.

L'usine travaillera 5 jours par semaine, chaque salarié n'en effectuant que quatre, soit d'équipe du matin, de 6 h 15 à 16 h 29, soit d'équipe du soir de 16 h 29 à 2 h 42, y compris 36 minutes de pause repas. En effet, Talbot est resté rivé sur les 38 h 30 de travail effectif par semaine, ce qui donne, avec le temps de repas, une présence de 10 h 14 par jour auxquelles il faut ajouter 2 heures de transport en moyenne.

La section CFDT, dans la mesure de ses forces (représentativité globale de 6 %) a martelé la revendication de

réduction du temps de travail. Le Ministère du Travail, de son côté, a fait une proposition d'horaire de 35 h 30 assortie d'un crédit d'impôt couvrant pendant trois ans la masse salariale des emplois supplémentaires qui en découleraient.

Mais Peugeot, sous couvert d'arguties économiques, a maintenu sa position de blocage idéologique n'acceptant de lâcher qu'une petite compensation financière afin d'obtenir la signature de la CSL, pourtant très réticente.

Une consultation à bulletins secrets, organisée par la CFDT et la CGT a recueilli 90 % d'avis défavorables du personnel concerné, malgré la présence d'un huissier payé par la direction.

Peugeot n'a toujours pas compris que l'entreprise ne gagne pas contre les salariés.

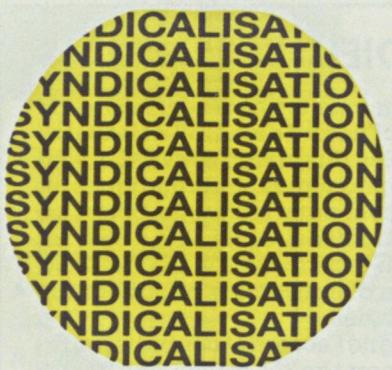
SOLLAC MONTATAIRE : + 3 %

Après le « boum » de 1989 dû à la fusion des deux établissements, Sollac LAF (ex-Usinor Acier) et Sollac Revétus (ex-Galvanor Ziegler, 1 500 salariés), nouvelle progression de la CFDT après une campagne de la CGT contre la nouvelle convention pour l'emploi, contre la CSG, contre la prime d'ancienneté.

L'information sérieuse faite par la CFDT (plus de 40 tracts en un an), les réunions d'informations faites au personnel (14 réunions en novembre), finissent par payer.

Le travail réalisé depuis un an fait que la CFDT progresse aux élections mais aussi en adhérents (+ 62 % sur 1 an).

Suite à ces élections, la CFDT obtient 3 sièges supplémentaires.



TEMPS FORT SYNDICALISATION J - 58

Tous mobilisés

Les initiatives durant cette semaine seront le plus décentralisées possibles : cela pouvant aller de réunions d'adhérents, de sympathisants sur le lieu de travail, à une journée organisée sur le département ou la région.

Un matériel d'accompagnement réalisé par la Fédération servira de support à ces initiatives : tract sur la nécessité de se syndiquer, tract sur l'action revendicative, une affiche (A3) et une plaque de dessins pour illustrer les tracts des sections syndicales sur différents thèmes de notre action revendicative (RTT, emploi, qualifications, salaires, formation continue), enfin, un petit dépliant sur 70 ans d'acquis de notre Fédération.

En effet, 1991 sera le 70e anniversaire de notre Fédération, un calendrier de poche marquant ces 70 ans sera disponible dans les syndicats fin décembre.

Notre volonté est que ces actions soient d'une part associées à tous nos adhérents et d'autre part visibles des salariés.

Privilégier les adhérents CFDT en montrant aux salariés la nécessité de se syndiquer.

Une conférence de presse de la FGMM clôturera cette semaine et montrera

notre volonté d'avoir un syndicalisme qui soit reconnu dans l'entreprise, dans la société, un syndicalisme acteur des changements économiques et sociaux, un syndicalisme porteur d'avenir.

En attendant, les initiatives continuent!!!

Si pendant une semaine, adhérents, sections, syndicats, feront de la syndicalisation une priorité, cela ne veut pas dire qu'avant et après, ce n'est plus une priorité.

La syndicalisation, faire des adhérents, c'est un travail quotidien, de contact, d'information avec les salariés, de réunions et de débats avec les adhérents.

Vous, lecteurs de CFDT Magazine et de la Voix des Mines et de la Métallurgie, adhérents, vous êtes le premier maillon de la chaîne. Vous êtes le relais indispensable entre les salariés et la section syndicale de votre entreprise.

Ce rôle prépondérant des adhérents est mis à l'ordre du jour de journées de réflexions de syndicats, d'Unions Mines Métaux, d'Inters ; mais aussi la nécessité d'amener les salariés à adhérer à la CFDT.

→ Les sections du groupe HEULIEZ ont réalisé une plaquette pour faire connaître à tous les nouveaux embauchés.

→ La CFDT COGEMA à Marcoule (Gard) a également édité une brochure présentant tous les acquis obtenus grâce à l'organisation syndicale.

→ La section PEUGEOT Mulhouse, forte de plus de 500 adhérents, suite au conflit de 1989, a organisé trois jours de réflexion sur son fonctionnement.

→ L'Inter THOMSON, dans le cadre de sa session de cinq jours en octobre (60 militantes et militants venant de plus de 30 sections) a consacré une journée sur la syndicalisation, la nécessité d'avoir plus d'adhérents, la place de l'adhérent dans le fonctionnement des sections.

→ Une partie des travaux de l'Assemblée Générale du Syndicat de Lille qui a réuni plus de 60 militantes et militants a pris connaissance d'une synthèse réalisée par la cellule syndicalisation mise en place par l'Union Mines Métaux Nord - Pas-de-Calais et qui a auditionné 30 sections syndicales sur la nécessité de la syndicalisation.

→ L'Union Mines Métaux Loire-Atlantique, en lien avec la FGMM (groupe syndicalisation) a organisé une réflexion sur deux jours au mois de no-

Du 11 au 15 février 1991, toute la FGMM sera mobilisée autour de la syndicalisation.

Cette semaine, ce temps fort s'inscrit dans une démarche plus générale qui lie notre action revendicative à notre développement syndical.

Ce temps fort se veut un moment privilégié pour faire connaître tous ensemble notre syndicalisme d'adhérents-acteurs en lien avec les préoccupations des salariés.

1989 a marqué une progression sensible de nos adhérents.

1990 doit confirmer ce résultat.

1991 doit être une étape supplémentaire vers notre objectif d'un syndicalisme d'adhérents fort et nombreux.

des objectifs précis de développement.

→ Le syndicat de Gironde, le syndicat de Dunkerque, le syndicat de Vendée, ont prévu chacun d'organiser une journée de réflexion sur la syndicalisation :

- comment se développer ?
- quels types d'initiatives on peut prendre ?
- comment les adhérents sont mis dans le coup ?
- comment se développer sur des sites où nous sommes absents ?

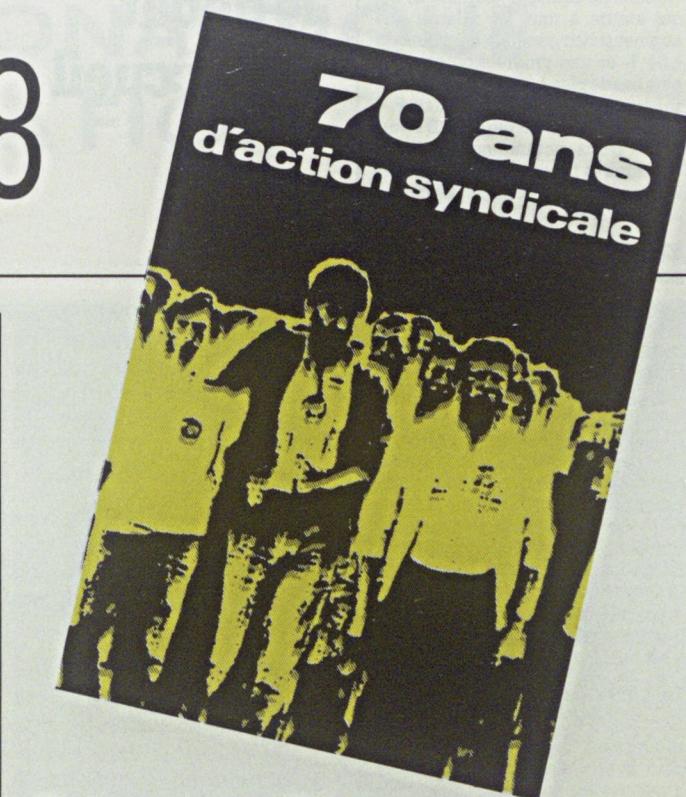
Nous pouvons rajouter à ces initiatives le travail quotidien réalisé par les sections syndicales pour développer la syndicalisation, travail souvent obscur mais sans lequel rien ne se ferait.

Mutuelle SOMILOR

Adhérent isolé, adhérent de petites ou moyennes entreprises, depuis plus de quatre ans maintenant, la FGMM vous donne la possibilité d'avoir une mutuelle pour vous et votre famille.

Plus nombreux seront les adhérents à SOMILOR et plus nous pourrons améliorer le rapport prestations/cotisation mutuelle. Des dépliants et des affiches sont à votre disposition dans les syndicats.

Calendrier 91 Demande-le à ton délégué



**TARIF AU
1er JANVIER 1991**
(cotisation mensuelle et familiale)

Petit risque A : 195 F.

Petit risque B : 226 F.

Gros risque : 76 F.

Un tarif spécial pour les personnes seules : **102 F par mois.**



BREF

MOULINEX se libère

La CFDT vient de signer un avenant à l'accord de politique salariale de 90, qui assure à tous les salariés une augmentation générale minimum de 4,04 % et une progression pour les plus bas de plus 1,30 % en 90. Ainsi, le salaire minimum est porté à 6000 F. La politique menée par la CFDT porte ses fruits, notamment en ce qui concerne la progression des bas salaires : plus 400 F en 1989, et plus de 300 F en 1990.

ELECTROLUX se restructure

Le groupe d'électroménager suédois est actuellement dans la tourmente. Il s'apprête à fermer plusieurs usines dans le monde et à réduire ses effectifs de 15 000 salariés sur un total de 150 000.

ELECTROLUX France qui emploie près de 8 000 salariés répartis dans une douzaine d'usines n'échappera pas à cette restructuration. L'usine de St-Léonard près de Reims serait une des plus touchées. Ajoutons la finalisation du réseau vente à domicile chargé de vendre les aspirateurs, contestée par les salariés qui ont engagé une action en justice. La CFDT y est partie prenante.

Le CEA aide ses syndicats

Le CEA (36 000 salariés avec les principales filiales) a signé un accord avec tous les syndicats pour améliorer les conditions d'exercice du droit syndical. Aides principales : 30 000 F à la signature de l'accord puis 10 000 F par an à chaque syndicat pour s'équiper ; maintien du salaire lors du mandat syndical et, à la fin, formation de longue durée pour assurer la réintégration professionnelle du délégué.

Le MATP à Châteaubriant

La FGMM a organisé une session de branche machinisme agricole travaux publics à Châteaubriant où dans cette ville une importante usine de machinisme agricole Huard tient une grande place dans l'économie locale. Une cinquantaine de délégués de Case, John Deere, Massey Ferguson, Caterpillar, Poclain, Kuhn, Sambron, etc. ont abordé la situation économique et sociale de ce secteur d'activités. Ils demandent la mise en place d'un observatoire national industriel et de l'emploi pour cette branche.

BOLIVAR : conçu pour le débat et l'accueil



Qui était donc Simon BOLIVAR ?

On aurait pu tomber plus mal... Les rues de Paris sont pleines de noms de gens célèbres ou inconnus.

C'est ainsi que la FGMM a quitté le 5, rue Mayran, avec un peu de nostalgie et s'est installée au 5^e niveau, immeuble Bolivar...

Jean Kaspar, lors de cette inauguration, dira que cet immeuble représente une CFDT forte, dynamique, transparente cherchant à s'intégrer dans son milieu et appréciant un certain art de vivre. Il dépend de nous que «l'architecture et le béton passent de la matière à la vie. Et que cet immeuble devienne une ruche débordante d'activité, un lieu de débat, de confrontation, de tolérance, d'organisation, d'innovation, de convivialité et d'accueil».

Simon BOLIVAR est né à Caracas (Vénézuela) en 1773. Il a tout juste 30 ans quand il s'engage dans l'ac-

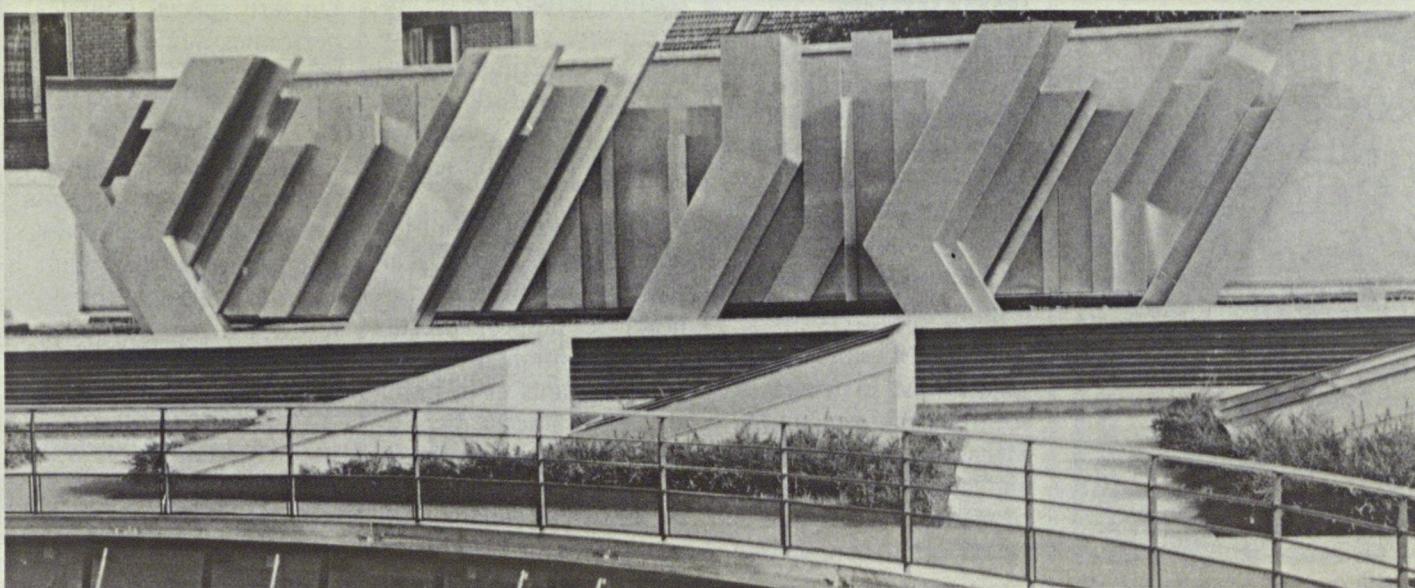
tion politique, qu'il participe à la création de clubs révolutionnaires et seconde le Général MIRANDA dans les premières luttes armées contre les Espagnols. Dès qu'il prend la tête du mouvement d'indépendance, il reçoit le titre de «LIBERTADOR».

Même si Simon BOLIVAR a lui-même dérivé vers le pouvoir dictatorial au fil de son impuissance à organiser l'Amérique comme il le souhaitait, son nom reste, cela étant attaché aux idées d'émancipation.

Le hasard a donc bien fait les choses...



Ci-dessous :
SCULPTURE 1990
de Jean-Claude HUG
Pour que le syndicalisme
et l'art ne fassent qu'un.





5^e CONFÉRENCE AÉRONAUTIQUE DE LA FIOM

La Cinquième Conférence Aéronautique et Spatiale de la FIOM s'est tenue du 14 au 16 novembre dernier à Milan. Cette conférence regroupe les affiliés à la FIOM issus de pays possédant une industrie aéronautique et spatiale.

C'est ainsi qu'à côté de représentants de pays dotés d'une forte industrie dans ce domaine tels que les Etats-Unis, les principaux européens et à un degré moindre les Japonais, se retrouvaient des représentants de pays tels que l'Inde, la Corée du Sud ou le Brésil.

La première partie de la conférence fut consacrée à l'analyse des grandes évolutions de cette industrie depuis quelques années et des mutations prévisibles. D'un point de vue général, on peut noter :

- une inversion progressive du militaire au profit du civil,
- des politiques d'alliances ou de joints ventures sur un produit ou un programme,
- des regroupements totaux ou partiels sur un produit,
- des coûts de recherche et développement de plus en plus élevés,
- une mutation profonde des emplois et des qualifications.

Dans ce débat, la FGMM/CFDT a exprimé son analyse sur les prin-

paux programmes de coopération à travers les expériences de la SNECMA, avec Général Électrique, d'Airbus qui regroupe l'Aérospatiale, British aerospace (Grande-Bretagne), MBB (RFA) et CASA Espagne dans le cadre d'un GIE et d'Ariane Espace qui met en présence de nombreux industriels européens.

D'un point de vue économique et industriel les coopérations sont incontestablement un plus et permettent des réalisations qui n'auraient pas été envisageables dans un autre cadre, le tout avec des effets positifs sur l'emploi.

La FGMM/CFDT a également attiré l'attention des participants sur le fait que d'un point de vue patronal les coopérations ont pour objet un meilleur positionnement concurrentiel dans le concert mondial, il connaît d'un point de vue syndical de se garder de tout réflexe corporatiste et se situer dans le cadre du caractère fondamentalement solidaire du syndicalisme international.

La Conférence s'est poursuivie par un débat sur la conversion des entreprises d'armement et sur l'hygiène et la sécurité.

Une déclaration finale a fixé les objectifs sur lesquels la FIOM et ses organisations affiliées veulent avancer dans les années qui viennent.



La FGMM adhère à la FIM

La FGMM mène une politique internationale active. Sa composante métallurgie est adhérente depuis 1968 à la Fédération Internationale des Organisations de la Métallurgie (FIOM) et à la Fédération Européenne de la Métallurgie (FEM) depuis sa création.

Ces adhésions nous permettent de développer une action concrète, soit dans ces internationales, soit par le biais de relations bilatérales.

Cette action internationale avait aujourd'hui, d'une certaine façon, trouvé ses limites dans la mesure où l'Union Fédérale des Mineurs n'avait aucune adhésion internationale.

L'adhésion de la CFDT à la CISL a permis de lever l'handicap qui était l'obstacle historique de notre adhésion à l'internationale Mineurs. Aujourd'hui c'est chose (presque) faite.

Après avoir réitéré notre demande officielle, après avoir été reçus officiellement au Présidium de la Fédération Internationale des Mineurs (FIM) il y a accord de celui-ci pour notre adhésion.

Le Comité Exécutif de la FIM devrait en mai 1991 entériner notre adhésion.

La FGMM sera donc membre de la FIM à compter de cette période.

RÉSULTATS ÉLECTIONS

• A LORFONTE

La CFDT gagne 8,8 % et conforte avec 45,23 % des suffrages aux élections de CE sa place de première organisation syndicale acquise lors des dernières élections de DP.

Greffé de la CFDT réussie dans cette entreprise composée avec le regroupement des Hauts Fournéaux d'Uckange, de Rombas et de Patural ainsi que la Cockerie de Serémange.

Ces résultats CFDT grâce à un travail de terrain de tous les jours, une équipe militante en permanence à l'écoute des salariés qui prend en charge tous leurs problèmes tant de salaires, de conditions de travail, d'organisation du travail que de prise en charge de la précarité.

Ces excellents résultats n'ont en rien altéré les ambitions de la Section Syndicale qui s'est fixé deux objectifs :

- atteindre les 50 % lors des prochaines élections,
- transformer l'essai électoral en développement syndical.

• CHAVANNE-KETIN

A Thionville la CFDT progresse de 13,47 % aux élections de CE.

• UNIMETAL HAYANGE

La CFDT enregistre une progression de 5 % aux dernières élections de DP.

• SOVAB BATILLY

La CFDT passe à 43,65 % et se rapproche petit à petit de la CGT qui perd 4 points dans le premier collège.

• SKF à FONTENAY-LE-COMTE

La CFDT devient majoritaire. 55 % à la CFDT, 24 % à la CGT (qui perd 8 %), 18 % à la CFTC et 2 % à la CGC. Ces résultats au CE confortent l'avance prise ces dernières années par la CFDT qui gagne 12 % en une année. Une évolution qui a commencé au début des années 80. A souligner que la CFDT a été le seul syndicat à signer l'accord sur le travail du week-end dans cette filiale de SKF en Vendée, principal site de production français avec celui de Saint-Cyr-sur-Loire pour le groupe suédois.

• RENAULT RUEIL

La CFDT progresse de 4,05 % et atteint 35,11 % au détriment de la CGT (-5,12 %). A noter que la campagne, lors de ces élections de DP, a porté sur les positions des organisations sur la CSG.

• CHAUSSON à GENNEVILLIERS.

La CFDT progresse de 3,3 % et à VILLENEUVE de 14,9 % dans le premier collège. Plus 11,06 % dans le deuxième. Elle obtient ainsi 3 sièges supplémentaires.

B.J.O.

Salaires applicables au 1^{er} octobre 90

ANNEXE I - MENSUEL

Ouvriers	Collaborateurs et Agents de maîtrise		
Qualific.	Salaires	Coefficients	Salaires
M	5 300	100	5 300
OS1	5 325	118	5 325
OS2	5 375	128	5 375
OP1	5 500	138	5 400
OP2	5 575	150	5 450
		155	5 475
Lapidaires		160	5 500
et diamantaires		180	5 625
OSL1	5 375	185	5 725
OSL2	5 500		
OL1	5 550		

GARAGES

Au 1^{er} octobre 1990, l'avenant n° 18 à la convention collective modifie les conditions de versement du capital de fin de carrière.

En voici les principales avancées :

- Un salarié licencié à partir de 56 ans et 2 mois perçoit son capital de fin de carrière dès son départ (auparavant il fallait avoir 60 ans et avoir liquidé sa retraite).
- en cas d'inaptitude définitive :
 - ① s'il est âgé de 55 ans ou plus il perçoit le capital de fin de carrière par son employeur dès son départ.
 - ② s'il est âgé de moins de 55 ans, une indemnité d'un montant au moins équivalent à celui du capital de fin de carrière lui est versée par l'IPSA.

Le 14 novembre s'est ouvert une négociation sur le régime supplémentaire de retraite (RSRS) qui pourrait porter le taux de 4 à 5 %.

DOSSIER FORMATION PROFESSIONNELLE

La Fédération a réalisé un outil pratique – *Le Classeur formation professionnelle* – à l'usage des adhérents, des militants des sections syndicales comme des syndicats, des interets et des branches.

La législation et les différents accords qui régissent l'ensemble des dispositifs relatifs à la formation professionnelle sont souvent complexes, touffus et en évolution quasi-permanente.

Ce dossier a donc été conçu pour permettre à chacun de s'y retrouver et de s'adapter rapidement aux évolutions – puisque la fédération s'engage à fournir à chaque possesseur du dossier une ou deux actualisations par an.

Procurez-vous le rapidement, auprès de votre UMM il vous sera bientôt indispensable.

Si vous êtes abonnés au Bulletin du Militant, la

fédération vous propose l'achat du dossier à un tarif préférentiel de 200 F, ce prix comprenant l'envoi des actualisations.

Pour les adhérents et militants de la FGMM, non abonnés au Bulletin du Militant, il leur en coûtera 300 F.

Enfin, si le dossier intéresse d'autres militants ou structures de la CFDT, le tarif du *Classeur Formation Professionnelle* est fixé à 500 F.