

Mai 1987

S Sommaire

- Aéronautique : La C.F.D.T. expose ses positions III
- Peut-on parler vrai sur la Sécurité Sociale, les retraites... IV-V
- Charbon : la C.F.D.T. n'avalisera pas le plan social VI
- International VII
- Info-pratiques VIII

C.F.D.T. MAGAZINE N° 116



MINEURS ET
MÉTALLURGIESTES

REPRISE DES NEGOCIATIONS SUR L'EMPLOI

Edito

NOVEMBRE 1987...

ANGERS ?

Le prochain congrès de la FGMM aura lieu du 24 au 27 novembre 1987 à Angers. Novembre, c'est loin... ! Il reste de nombreux mois, il serait donc largement suffisant d'en parler, dès l'entrée des vacances !

Cependant, depuis sa session du mois d'octobre 1986, le Bureau Fédéral et depuis, le Bureau Fédéral Ouvert, le Conseil National Fédéral se sont saisis des éléments de préparation du prochain congrès de notre Fédération. En effet, la volonté du Bureau Fédéral et plus largement, celle de l'ensemble des responsables de notre FGMM, c'est de faire que notre prochain congrès soit en capacité de répondre à quelques interrogations essentielles pour le devenir de notre syndicalisme. Les questions qui nous sont posées sont, en effet, multiples, les réponses, même lorsqu'elles existent, ne sont pas toujours évidentes.

Nous mettons par exemple en avant, la

Le long processus de négociation de notre plate-forme revendicative du 18 juin 1985, avec l'UIMM, se poursuit. Il commençait le 12 mai 1986 par le chapitre Aménagement réduction du temps de travail, qui aboutissait à l'avenant à l'accord du 23 février 1982 sur la durée du travail, signé par FO et CGC, le 17 juillet 1986. Les procédures de licenciement étaient en partie négociées dans la foulée de l'accord interprofessionnel du 20 octobre 1986. Cela se traduisait le 16 décembre 1986 par la signature de quatre fédérations (toutes sauf la FTM-CGT) d'un avenant à l'accord du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi.

L'introduction de nouvelles technologies dans les entreprises faisait l'objet d'une négociation qui aboutissait à l'accord du 21 janvier 1987, signé par les mêmes quatre fédérations.

L'étape de négociation qui a démarré le 25 février 1987, a pour objectif d'aboutir à un nouvel accord sur l'emploi annulant et remplaçant celui du 25 avril 1973. Il s'agit de finir de négocier des procédures de licenciement (délai entre les réunions de C.E., fin de chantier, indemnités pour les salariés de plus de 50 ans, etc.), le rôle et les moyens des Commissions Paritaires Territoriales de l'Emploi (prévisions sur l'emploi, la formation professionnelle, intervention sur les contrats de conversion).

On devrait aboutir, avant les congés d'été 1987, à un projet d'accord global sur l'emploi, intégrant l'avenant du 16 décembre 1986, l'accord du 21 janvier 1987 et les textes issus de la dernière étape.

G. BLONCOURT

RENAULT VEND A.M.C. ACHRYSLER

6 000 emplois directs et 2 000 emplois de sous-traitants sont un jeu dans le cadre de la vente d'A.M.C. à Chrysler.

L'emploi est en danger notamment à Maubeuge, Grand-Couronne, Cléon, la Française de Mécanique à Lens, à Sandouville, Haren, etc.

Opération industrielle, financière ou politique ? Le ministère de l'Industrie ne reculerait-il pas simplement devant ses obligations d'actionnaire ?

En tout cas, l'emploi ne semble pas être le déterminant de la décision prise !



Candide

PROFIL BAS

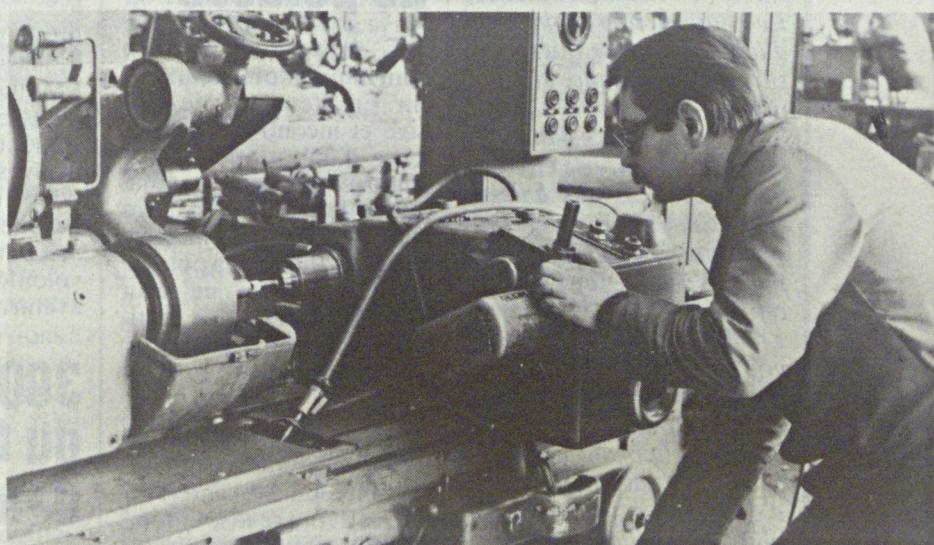
Le Patronat, moi, je crois que c'est des mecs sérieux, et soucieux de l'emploi. Pas toi ?

Tiens, rappelles-toi, quand GATTAZ avait dit : « Laissez-moi licencier comme je l'entends et je vous créerai 370 000 emplois. Tu vois bien que son souci était bien l'emploi. Bon d'accord, il l'a eu son autorisation de licencier et il n'a pas créé d'emplois, le chômage augmente... mais quand même, l'intention y était, non ?

Tiens, regardes aussi, ils disent toujours les patrons, il faut alléger les charges des entre-

prises, pour pouvoir investir pour créer des emplois. Là aussi, tu vois leur souci, est l'emploi. Bon d'accord, quand ils font des bénéfices, ils n'investissent pas et placent leurs sous sur le marché financier pour gagner rapidement encore plus de sous. Ça remarque, c'est peut-être la mort du petit cheval et une désindustrialisation à l'anglaise qui nous guette.

Bon, O.K. Il y a peut-être un problème. Mais de là à dire qu'ils le font exprès... faudrait que ce soient pas des mecs sérieux et soucieux de l'emploi, et ça je ne peux pas le croire.



Edito

nécessité d'aborder prioritairement les questions de politique industrielle, de tissu industriel au niveau des bassins d'emploi, pour finalement nous réduire au traitement social des salariés(es) victimes des restructurations, ou disparitions d'entreprise. Cet aspect du traitement social est indispensable, mais... comment pourrions-nous être plus efficaces d'abord sur le terrain industriel ? La chute de notre nombre d'adhérents pose question sur notre pratique, sur la nature de notre syndicalisme, avec actuellement un bout de réponse en terme de services aux adhérents. Cette réponse est-elle suffisante ? Faut-il multiplier les services aux adhérents ?

La décennie qui s'ouvre va voir, plus qu'aujourd'hui encore, la remise en cause de ce qui fonde ce que nous appelons la protection sociale. Les raisons réelles, d'évolution de la démographie, d'amélioration des possibilités de soins, d'une meilleure santé, posent avec acuité les questions de financement de la Sécurité Sociale, dans ses différents aspects (maladies, retraites...). De même, sont posées les questions du devenir des retraites complémentaires et de la couverture des régimes complémentaires de prévoyance. Bien sûr, s'ajoute à ces raisons, la volonté politique du gouvernement de se déseigner et de mettre en cause la notion même de sécurité sociale, de solidarité nationale.

Nous aurons évidemment beaucoup d'autres questions à débattre, nous prendrons le temps et les moyens d'en reparler. Cela devrait donc faire un congrès intéressant, surtout si, dès aujourd'hui dans ta section syndicale, dans ton syndicat, tu nous aides concrètement par ta contribution à tous nos débats.

actions

Action dans les mines de potasse

Les mineurs de potasse sont inquiets pour leur avenir. En effet, l'arrivée massive et incontrôlée de potasse d'importation sur le marché, provoque une chute des cours de ce produit et de ce fait, menace l'exploitation de la potasse en France, qui ne peut concurrencer les prix pratiqués sans mettre en danger l'entreprise elle-même.

Devant cette situation, toutes les organisations syndicales sans exception, se sont réunies en intersyndicale et ont réalisé ensemble des actions consistant notamment en une rencontre avec le cabinet du Premier ministre et une grève avec manifestation à Mulhouse à l'occasion de la venue de CHIRAC dans cette ville le 26.1.1987.

L'entrevue à Matignon s'est déroulée le 23 janvier, elle n'a apporté aucun élément nouveau et notamment aucune décision concernant

des mesures de contrôle des importations ou de garantie d'écoulement de la production française n'a été prise ni même envisagée.

Le 26 janvier, à l'occasion de la visite de M. CHIRAC à Mulhouse, les mineurs de potasse ont donc fait massivement grève et se sont retrouvés dans cette ville pour une manifestation destinée à montrer leur mécontentement et leur volonté de défendre leur avenir.

3000 salariés du C.E.A. dans la rue

Le jeudi 12 mars, 3 000 travailleurs du C.E.A. ont manifesté devant le Siège du Commissariat à l'Energie Atomique pour montrer leur opposition à la politique du personnel que veut instaurer le nouvel Administrateur Général. Simultanément, des assemblées générales se tenaient dans les établissements de province.

Ce mouvement a été provoqué par la décision de l'Administrateur général de dénoncer la convention de travail, si les syndicats refusaient de signer des avenants imposant :

— le départ à la retraite à 60 ans sans embauche, ce qui représente près de 5 000 départs dans les années à venir, compromettant à terme l'avenir de l'organisme ;

— la mise en place de mesures accentuant fortement l'individualisation des salaires, la suppression de la prime d'ancienneté et la refonte de grille des salaires concernant les ingénieurs et cadres.

Au lendemain de cette action importante, n'ayant pu obtenir l'aval des organisations syndicales sur les mesures qu'il souhaitait, l'Administrateur Général a dénoncé l'accord collectif du CEA (convention du travail).

Aujourd'hui, les organisations syndicales sont placées devant une situation nouvelle. Après la dénonciation, la convention de

**CGT - CFDT - CFTC FO CGC
HALTE AUX IMPORTATIONS DE POTASSE**



Une détermination importante.



Pour la défense et l'amélioration du potentiel scientifique et technique du C.E.A.

travail poursuit ses effets pendant un an. Les syndicats et la Direction générale, disposent de ce laps de temps, pour aboutir à un nouvel accord.

Contrairement à FO, la CGT, et les Autonomes qui refusent toutes négociations, la CFDT, première organisation syndicale du CEA, ne jouera pas la montre. Ce serait les travailleurs qui seraient les perdants d'une telle stratégie avec le risque de la suppression totale du texte et du vide juridique qui s'en suivrait. La CFDT abordera donc les négociations de façon positive. Rien ne serait pire pour les 22 000 salariés du CEA, qu'elle que soit leur catégorie, que de se retrouver privés d'accord collectif.

Aéronautique: La CFDT expose ses positions

Lors de la présentation de l'A 320 et de l'inauguration de sa première sortie, le Premier ministre a reçu à Toulouse les organisations syndicales, après s'être entretenu avec les P.D.G. des principales industries aéronautiques et spatiales.

A cette occasion, la Fédération a remis un document au Premier ministre et a fait une large intervention dont les passages les plus importants sont repris ici. L'emploi est la préoccupation première pour notre

organisation. Les dernières annonces qui ont été faites sur l'avion de combat Rafale et sur la volonté d'une politique aéronautique indépendante y répondent en partie.

Les coopérations internationales sont indispensables :

- à cause des budgets colossaux en investissements,
- sur le nombre d'avions à commander pour des séries qui puissent amortir, ou mieux, atteindre le seuil de rentabilité,
- pour maintenir les effectifs.

Les mutations technologiques sont considérables dans la branche.

Si les industries aéronautiques et spatiales sont précurseurs de l'industrie de demain, la politique sociale de la branche doit être aussi une politique de relations sociales à la mesure du dynamisme de la branche :

- la politique d'embauche,
- la politique des profils de carrière pour tous les salariés,
- la politique de formation,
- la politique de gestion de l'emploi pour le renouvellement du personnel,
- les départs volontaires,
- les départs à un âge plus jeune que l'âge de la retraite,
- les mutations indispensables,

sont tous les éléments d'une politique sociale générale qui doivent montrer le chemin de la gestion du personnel aujourd'hui et demain.

syndicales. Il a exprimé sa conviction que l'industrie aéronautique est une impérieuse nécessité en précisant que l'avenir d'une nation industrialisée serait conditionné par la maîtrise de l'espace ; par conséquent, la France doit assumer ses responsabilités dans ce domaine.

Le Premier ministre a ensuite parlé de :

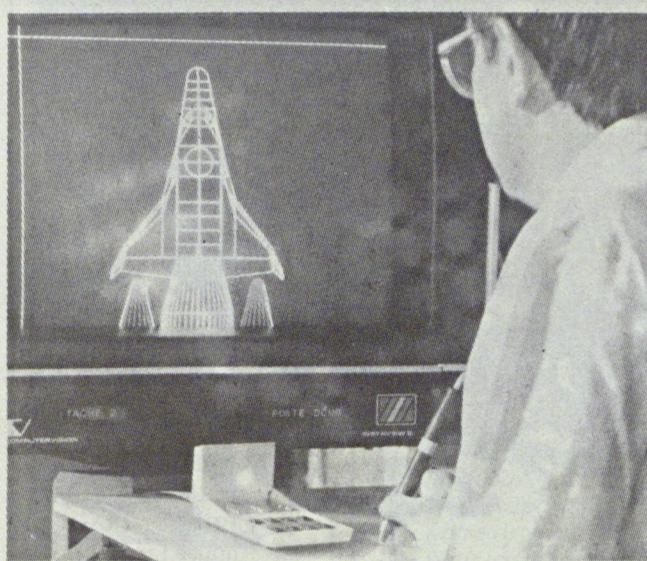
- l'avion de combat français « Rafale »,
- l'Airbus et toute la famille,
- la motorisation de l'A 340,
- l'hélicoptère anti-char franco-allemand,
- du spatial,
- des satellites et enfin,
- du dialogue social.

En conclusion

La CFDT ne peut que se féliciter de cette rencontre, la volonté affichée du Gouvernement de continuer à développer des programmes industriels aéronautiques et spatiaux, doit, pour la FGMM s'accompagner d'une volonté sociale à la mesure du dynamisme de la branche.

Cela doit se traduire dans les faits par le développement de l'emploi quantitatif et qualitatif par la formation la plus adaptée possible afin de faire face aux défis technologiques et industriels du futur.

Le dialogue social doit aussi s'établir sur le maintien du pouvoir d'achat avec une amélioration plus sensible pour les salaires les plus bas.



Recherche, innovations, développements technologiques... au service de l'emploi.



**Quel
avenir ?
Quels
enjeux ?**

Des propositions pour négocier

Les propositions C.F.D.T., pour que des négociations interviennent rapidement **en trois domaines**, sont plus que jamais d'actualité.

● La maîtrise des dépenses de santé par :

- des alternatives à l'hospitalisation,
- une prévention et une éducation sanitaires améliorées,
- la responsabilité des prescripteurs (médecins, pharmaciens...).

● Un meilleur financement par :

- l'évolution des bases de financement, privilégiant la contribution sur la base des revenus et non des salaires seuls,



La solidarité entre les générations passe par une protection sociale efficace.

SÉCURITÉ SOCIALE, RETRAITE, PRÉVOYANCE COLLECTIVE

PEUT-ON PARLER VRAI SUR DE TELS SUJETS ?

Pour nous, F.G.M.M.-C.F.D.T., notre choix est fait, il faut parler VRAI aux travailleurs.

La difficulté sur de tels dossiers, c'est de préparer par des revendications d'AUJOURD'HUI, L'AVENIR A 20 ANS.

L'avenir de la protection sociale est une préoccupation majeure pour nous. Elle est déterminante du type de société de DEMAIN.

Les récentes mesures gouvernementales sont scandaleuses.

L'augmentation du forfait hospitalier et les taux de remboursement des médicaments à vignette bleue (40 %) sont inadmissibles.

ment des prestations qui a été effectué, de terminer l'alignement des cotisations des salariés agricoles pour les allocations familiales et pour l'assurance maladie.

2) La compensation du déficit du risque accidents du travail du régime des mines est également à la charge du régime général.

Cette disposition est contraire à la logique du risque accidents du travail dans la mesure où l'entreprise ou le secteur professionnel génératrice des accidents du travail et des maladies professionnelles doit assumer le coût financier des risques générés, en l'occurrence, cette responsabilité incombe à l'entreprise « Charbonnages de France », donc à l'Etat, et non pas aux salariés et aux entreprises du régime général.

- mise en place d'un système équitable de compensation entre les régimes,
- égalité de DROITS et de DEVOIRS,

- transfert des charges indues de la Sécurité sociale vers le budget de l'Etat.

Trois exemples de ces inégalités :

1) La compensation entre le régime général et le régime des salariés agricoles.

Il s'agit, en fait, de l'intégration financière de ce régime dans le régime général puisque le déficit des salariés agricoles est tout simplement couvert intégralement par le régime général.

Cette harmonisation totale nécessite, après l'alignement

des prestations qui a été effectué, de terminer l'alignement des cotisations des salariés agricoles pour les allocations familiales et pour l'assurance maladie.

3) Compensation démographique entre les régimes de salariés.

Nous approuvons cette disposition dans la mesure où cette compensation est faite après corrections, mettant ainsi tous les régimes à égalité d'effort contributif et au même niveau des prestations, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

● Extension des responsabilités et des pouvoirs de contrôle des représentants des assurés sociaux notamment ceux de la C.N.A.M.

Le devenir des régimes de retraites

Notre résolution du congrès FGMM de Torcy 1984 disait :

« Rechercher des voies nouvelles pour définir ensemble le devenir des régimes de retraites ».

Conduire une telle recherche nécessite :

— D'analyser l'état des retraites aujourd'hui et les situations qui l'ont favorisé.

Celles-ci sont d'ordre économique, démographique et sociologique.

D'évaluer l'incidence des évolutions en cours, celles-ci sont :

— un rapport ACTIF-INACTIF qui se détériore,

— une tendance à la baisse du pouvoir d'achat des actifs,

— une évolution plus rapide des dépenses de santé par rapport au P.I.B.

Ceci nous amène à considérer un tel dossier dans son ENSEMBLE et TOUS ENSEMBLE.

La SOLIDARITÉ INTER-GÉNÉRATIONS implique beaucoup de choses et notamment de Vivre ENSEMBLE !



Des soins à la portée de tous...

Le vieillissement de notre population, phénomène de grande ampleur, nécessite une réorientation progressive de l'organisation de notre pays, mais cela, dès aujourd'hui.

Beaucoup de choses se modifient : le cadre de vie, l'entreprise, la cellule familiale, l'hôpital, l'école devront s'adapter à une société vieillie.

Il faut rechercher des solutions pour que la société dans son ensemble, s'y prépare sans attendre.

Pour notre protection sociale : mobilisons-nous

Il nous faut considérer l'ensemble de la protection sociale :

— la retraite Sécurité sociale,

— les retraites complémentaires,

— la prévoyance collective.

Cette prévoyance collective doit bien être complémentaire à la Sécurité sociale même si parfois, il y a de quoi s'interroger en se demandant si le régime de base ne va pas devenir le complément de la complémentaire.

En ponctuant régulièrement le contenu du régime maladie Sécurité sociale, nous renvoyons aux organismes de prévoyance ce que le régime de base ne couvre pas.

Cotisation plus lourde en complémentaire pour assurer le maintien de la couverture.

Cotisation majorée en régime de base pour maintenir l'équilibre financier, combler le fameux trou !

Mais y-a-t-il réellement déséquilibre ou plutôt transferts induits de certaines charges vers le régime général ?

La prise en charge de celles-ci ne devrait-elle pas incomber à la solidarité nationale, par l'impôt ?

Nous aurons l'occasion d'y revenir mais tout d'abord, il faut pour une protection sociale de haut niveau, assurer la défense du régime de base par la prise en charge de nos revendications. Depuis novembre, la CFDT développe une grande campagne, pétitions, enquêtes, assises départementales, régionales, recherche d'action unitaire, conférence avec la FNMF et la FEN, autant d'éléments qui concourent à la prépara-

tion de la rencontre nationale de la protection sociale qui se tiendra les 9 et 10 juin 1987 à Paris.

Sur le thème :

SÉCU GRIPPÉE - VITE AGISSEZ !

Pour une protection sociale de haut niveau, tout métal doit se mobiliser.

Il va falloir intensifier l'effort pour étendre la couverture complémentaire à l'ensemble des métallurgistes, c'est-à-dire avancer vers une négociation avec les instances patronales ouvrant les C.C.T. restés bien timides jusqu'à présent, au domaine de la prévoyance collective complémentaire.

La période est propice à la sensibilisation des travailleurs pour avancer vers une protection sociale de haut niveau.

La confédération ne doit pas être la seule à prendre en charge la totalité de la protection sociale, il nous faut apporter notre pierre à l'édifice.

Il faut que la FGMM se positionne et apporte sa contribution. Les militants et adhérents de la FGMM doivent s'impliquer de manière dynamique sur les initiatives de l'organisation pour la défense de la sécurité sociale.

MOBILISONS-NOUS car l'enjeu est d'importance et touche au fondement même du type de sociétés que nous aurons demain.

**PLUS SOLIDAIRE ?
ou
PLUS INÉGALITAIRE ?**

A NOUS DE PESER
par l'action à tous les niveaux.



Yvette Chassagne (P.D.G. de l'U.A.P.) et N. Notat mènent le débat avec 2000 participants.

Actuelles

ACTUELLES fut un grand succès pour toute la CFDT, mais également pour notre fédération FGMM. En effet, sur les 2 000 participantes, 150 provenaient de la métallurgie des mines et du nucléaire. Succès par le nombre certes, mais également par la qualité des interventions et des témoignages.

Les 150 militantes de la FGMM sont venues témoigner des progrès accomplis par les femmes, mais aussi de leur volonté d'action pour progresser et continuer la route vers l'égalité professionnelle.

Détermination également pour construire des syndicats mixtes et ainsi prendre toute leur place dans la FGMM. Il reste beaucoup à faire, des blocages au militantisme des femmes existent encore. Nous devons les dépasser ; c'est un enjeu important pour notre organisation et pour notre syndicalisme.



Rencontre UFM - Président de la CAN

L'Union Fédérale des Mines a rencontré M. SCHOPFLIN, Président du Conseil d'Administration de la CAN.

Cette entrevue a permis à l'U.F.M. d'aborder les points qui lui semblent essentiels dans la période. Toutefois, aucune décision ou réponse n'était attendue. Points abordés :

- report des élections des C.A. des sociétés de secours minières,
- ouverture du régime de soins à l'extérieur,
- évolution des retraites,
- réversion aux veuves à 52 %,
- proratisation des retraites pour moins de 15 ans de service,
- paiement mensuel de la pension,
- validation des années de retraite anticipée,
- validation de 2 ans par enfant pour les salariées de la profession.

CHAUSSON-VALEO : PEUGEOT et RENAULT,

actionnaires de CHAUSSON, veulent céder le thermique CHAUSSON (Reims, Asnières, Laval : 2 600 salariés en France, 800 à l'étranger) à VALEO thermique.

Ainsi VALEO deviendrait le N° 1 européen de radiateur automobile. Aucune information sur la politique industrielle, d'investissements et de recherche, ni sur les pertes d'emplois que cette restructuration entraînera parmi les 7 000 salariés concernés.

Prime d'ancienneté dans les garages

L'année dernière, c'était le refus de la suppression de la prime d'ancienneté pour les ouvriers et employés. Pour les agents de maîtrise et cadres, la CGC et la CFTC signaient en juillet dernier en obtenant en contrepartie une nouvelle grille de classifications, avec de plus fortes augmentations des minima. Des négociations viennent de reprendre avec un calendrier jusqu'aux congés (4 mars, 3 avril, 19 mai, 23 juin). Est-ce que les contreparties négociées avec les patrons seront suffisantes pour accepter un processus d'intégration de la prime d'ancienneté dans les salaires ?

Financement des syndicats

Depuis de nombreuses années, la CFDT tout entière avait recherché les moyens à mettre en œuvre pour une solidarité financière entre les syndicats de professions et de lieux différents. En 1987 a été mis en place un fonds national de péréquation nationale pour assurer un minimum de 10 F par cotisation aux syndicats. Chaque adhérent verse au Fonds en respectant les 0,75 % de son salaire comme cotisation et ainsi la solidarité intervient en 1987 pour 213 syndicats de la CFDT dont 46 pour la FGMM.

La C.F.D.T. n'avalisera pas le plan social



G. BLONCOURT

Le Conseil de l'Union Fédérale des Mineurs CFDT, réuni les 9 - 10 et 11 mars, a fait le point de la situation économique dans l'ensemble des substances minières. Il a examiné essentiellement le plan social proposé par CdF aux mineurs de charbon.

Plan social - Plan économique

Ce plan social est la conséquence d'une orientation politique de liquidation des exploitations charbonnières. Il ne peut pas être séparé d'un plan économique qui garantisse une production et l'écoulement du charbon français. Tant que nous ne connaîtrons pas le niveau de production charbonnière, il ne sera pas possible à la CFDT d'accepter un plan social qui ne garantisse aucun avenir.

Dans le cadre des travaux engagés par la commission de l'article XI, la CFDT fera le maximum pour préserver le charbon national, car contrairement aux orientations prises par la Direction et les Ministères, la CFDT estime que nous devons maintenir l'exploitation du charbon français en se donnant les moyens de garantir l'écoulement.

Contenu du plan social

Le plan social ne reprend pas quatre des exigences majeures que la CFDT a mises en avant :

- aucun licenciement,
- volontariat,
- emploi des jeunes,

— niveau de rémunération.

Malgré tous les efforts de la CFDT pour améliorer le plan social, la Direction n'est pas allée dans le sens permettant un consensus. De ce fait, les propositions actuelles sont inacceptables.

Au regard de cette situation, la CFDT a donc décidé de ne pas signer le plan social. Elle s'emploiera avec l'intersyndicale à tout mettre en œuvre pour obtenir des garanties pour les mineurs de charbon, correspondant à ses exigences. Contrairement à d'autres organisations syndicales, qui ne cherchent qu'à détruire, la CFDT est prête à reprendre la négociation permettant d'améliorer le contenu actuel.

La Région Parisienne contre le gel de la prime d'ancienneté

La C.F.D.T. conteste l'accord sur les minis qui institue une valeur du point de 27,82 F pour la prime d'ancienneté qui n'est donc pas augmentée par rapport à juillet 1986, et un prix du point d'environ 28,80 F pour les T.E.G. (qui servent au calcul de la R.M.H.).

Elle annonçait une conférence de presse le jeudi 19 mars 87 par le communiqué suivant :

L'Union Parisienne des Syndicats de la Métallurgie C.F.D.T. (U.P.S.M.-C.F.D.T.) dénonce l'accord sur les salaires minimaux 1987 proposé par le patronat de la métallurgie (G.I.M.) et signé par les organisations syndicales F.O. et C.G.C.

Cet accord qui concerne 500 000 salariés gèle les primes d'ancienneté à leur niveau de 1986.

La C.F.D.T. conteste la valeur juridique d'un tel accord qu'elle estime non conforme aux accords nationaux de la métallurgie et à la Convention Collective de la Métallurgie parisienne elle-même.

L'U.P.S.M.-C.F.D.T. qui a fait de la lutte contre l'individualisation des salaires un axe d'action prioritaire, a pris comme décision :

- **d'appeler ses 11 syndicats de l'Ile-de-France à engager l'action dans les entreprises contre ce gel de la prime d'ancienneté,**
- **de porter l'affaire devant les tribunaux.**



Ils s'organisent pour la défense de leurs intérêts professionnels... mais aussi contre l'apartheid... Aidons-les !...



NAMIBIE

Les mineurs de Namibie ont créé un syndicat national, le MUN. Cette création fait partie de la stratégie de la SWAPO (organisation du peuple d'Afrique du Sud-Ouest, en lutte contre Pretoria) pour ressusciter le syndicalisme dans ce pays sans administration sud-africaine. Pendant de nombreuses années, toute tentative de créer une organisation similaire fut contrainte à la clandestinité et anéantie par les persécutions policières. Il faut savoir qu'en Namibie, les revenus des mineurs représentent presque la moitié du produit national brut, alors que l'effectif en lui-même ne représente qu'une petite proportion des forces de travail. La FGMM rencontrera très prochainement un responsable de cette nouvelle organisation à l'occasion d'un voyage qu'il effectue en ce moment en Europe.

CISL - CUT - CFDT

Le droit du travail et les relations industrielles en Europe et au Brésil, le rôle du mouvement syndical dans le cadre des rapports Nord-Sud, étaient les principaux thèmes de travail du séminaire qui s'est tenu à Rome les 30, 31 mars et 1^{er} avril derniers. La FGMM a participé à ce séminaire continuant par là même en lien avec la Confédération, son action de soutien et de solidarité internationale et plus particulièrement avec la CUT brésilienne. La Confédération italienne des syndicats libres a participé à ce séminaire dans le cadre de ses activités internationales.

FIM - FGMM

Une trentaine de responsables de la FIM-CISL (Italie)

et de la FGMM-CFDT ont travaillé ensemble pendant quatre jours, du 25 au 28 mars. Les situations politiques, économiques, sociales de chacun des deux pays, ont été analysées, et dans ce contexte, les deux organisations ont approfondi leurs démarches réciproques sur les terrains de la syndicalisation et de la pratique syndicale. Un échange plus sectoriel au niveau de quelques branches (automobile, aéronautique, téléphonie) a également été réalisé. Nous reviendrons plus largement sur le compte rendu de cette rencontre particulièrement riche et positive.

A.G. de la FEM

Les 18 et 19 juin 1987 se tiendra à Séville la sixième Assemblée Générale de la Fédération Européenne des Métallurgistes. Cette Assemblée Générale aura à adopter le nouveau programme d'action, mis à jour par le Comité Exécutif et le Bureau de la FEM. Emploi, durée du travail, formation professionnelle, changements technologiques, seront bien sûr à l'ordre du jour. Ce sont cependant les questions de politique industrielle et de recherche développement qui seront au cœur des débats, dans la perspective du grand marché européen de 1992.

ALCATEL NV : Rencontre FGMM / CCMB

L'opération CGE-ITT, dans le secteur des télécommunications, se traduit par la constitution d'une multinationale de droit hollandais ALCATEL NV, dont le siège est à Bruxelles. En France, cela concerne environ 50 000 salariés (ALCATEL et filiales) et en Belgique 8 000. Cette

rencontre du 17 mars a réuni à Bruxelles des représentants de la B.T.M. (Bell Téléphone) et d'ALCATEL. Cet échange d'informations sur la situation des entreprises, les produits, les effectifs, les implantations syndicales, permet d'amorcer une coopération bilatérale dans le cadre de la Fédération Européenne de la Métallurgie.

Comité consultatif CECA

Le mandat 1984-1987 du Comité consultatif CECA se termine. Ce comité consulta-

tif est composé de 96 membres représentant par tiers, les producteurs, les négociants ou utilisateurs, les représentants des travailleurs, de l'acier et du charbon, de tous les pays de la CEE.

Au niveau des représentants des travailleurs, les organisations françaises ont quatre sièges qui, pour le mandat qui vient de s'écouler étaient attribués par le gouvernement français à la CFDT, CGT, FO et CGC.

Pour le mandat 1987-1990, le gouvernement vient d'attribuer ces quatre sièges à la CFDT, CFTC, FO et CGC et donc de décider l'évincement de la CGT de cette instance au profit de la CFTC.

DÉCLARATION COMMUNE

U.G.T. Metal - F.G.M.M.-C.F.D.T.

Dans le cadre des liens privilégiés qui unissent les travailleurs de la métallurgie d'Espagne, les métallurgistes et les mineurs de France, une délégation de l'U.G.T. Metal conduite par son Secrétaire général Antonio PUERTA, a séjourné en France du 11 au 14 mars 1987, sur invitation de la F.G.M.M.-C.F.D.T. et de son Secrétaire général, Georges GRANGER.

Au cours de ce séjour, la délégation de l'U.G.T. Metal et le Secrétariat National de la F.G.M.M.-C.F.D.T. ont procédé à une large discussion sur les situations réciproques de chacun de leur pays, en particulier des questions de politique industrielle, de politique revendicative, de formation professionnelle.

Ces discussions se sont déroulées en prenant en compte le contexte européen et international, notamment pour ce qui concerne la présence récente de l'Espagne dans la C.E.E. et plus largement la perspective du grand marché européen de 1992.

La F.G.M.M.-C.F.D.T. a manifesté son soutien et sa satisfaction face aux résultats positifs obtenus par l'U.G.T. Métal, dans sa difficile négociation avec le patronat de la métallurgie d'Espagne.

A l'issue de cette rencontre, l'U.G.T. Metal et la F.G.M.M.-C.F.D.T. sont convenus de :

- rendre encore plus concrets, donc plus efficaces, les liens qui existent entre les deux fédérations.

Cette coopération prendra la forme de rencontres bi-annuelles sur des sujets précis touchant notamment à la politique industrielle à partir de branches spécifiques (automobiles, sidérurgie, télécommunications...).

De même, les évolutions dans les structures industrielles ou financières des groupes industriels touchant directement un des deux pays, feront l'objet d'échanges et de discussions pour tenter de dégager des positions communes. En outre, les deux fédérations ont décidé d'engager un travail commun sur le terrain de la formation professionnelle.

Les délégations se félicitent des échanges fructueux qu'elles ont eus et réaffirment leur détermination pour une collaboration étroite et efficace entre les deux pays et aux plans européen et international.

Paris, le 14 mars 1987

ECHOS

A.O.P. AUDINCOURT

Aux élections D.P., la CFDT progresse de 4,5 % au 1^{er} collège et de 6,7 % au 2nd collège au détriment de la CGT. C'est le renforcement de la situation majoritaire de la CFDT dans l'établissement et la confirmation de la CFDT, première organisation dans les filiales PEUGEOT d'équipements automobiles.

CARNAUD BASSE-INDRE

La CFDT appelle les travailleurs à l'action sur l'ensemble du groupe, contre les mutations autoritaires, les augmentations « au mérite » et pour le maintien du pouvoir d'achat dans cette entreprise qui a réalisé 200 millions de francs de bénéfice en 1986 contre 159 en 1985.

C.E.A. CADARACHE

Dans cet établissement du Commissariat à l'Energie Atomique regroupant plus de 3 700 salariés, la CFDT a le vent en poupe. Elle réalise aux élections D.P., 34,6 % des suffrages dans le collège des ingénieurs et cadres et progresse de 4,8 % au détriment de la CGC et de la CGT. Dans le collège ouvriers-employés-techniciens, elle progresse également de 1,2 % au détriment de FO, des autonomes et de la CFTC en recueillant 35,12 % des suffrages pour six organisations syndicales présentes.

VALLOUREC

Aux élections C.E. des usines B et C de VALLOUREC à Vitry-le-François, la CFDT progresse de plus de 10 % dans le premier collège et gagne un siège. Cette progression s'effectue exclusivement au détriment de la CGT.

La section attribue ce succès au travail fourni par ses militants sur le terrain. Elle y voit aussi un regain de confiance pour les valeurs développées et défendues par la FGMM-CFDT.

SIDÉRURGIE GANDRANGE

À la suite des dernières élections D.P., la CFDT est devenue la première organisation syndicale à Gandrange.

La campagne électorale a été centrée sur le renouvellement ou non de la Convention Générale de Protection Sociale de la Sidérurgie. Pour : la CFDT, contre : la CGT.

Résultat : la CFDT progresse de plus de 11 % et la CGT perd près de 10 points. Sans commentaires !

UN pratiques

BREST

Le Syndicat de la Métallurgie vient de signer avec la Chambre patronale un avenant à la convention collective de la métallurgie du Finistère qui augmente les salaires minimum garantis de 23,50 F à 24,80 F au 1^{er} mars 1987, ce qui représente une augmentation de 5,5 %. Ce premier résultat devrait être amélioré par la suite car les employeurs se sont engagés à négocier de nouveau, en octobre, avec comme objectif minimum, d'atteindre 25 F avant la fin 1987.

DANS L'AIN : LA CFDT DIT NON

Un accord a été signé le 23 décembre 1986 sur les rémunérations minimales hiérarchiques et les taux effectifs garantis par FO, CGC et CFTC. 24 F c'est la valeur du point à partir du 1^{er} janvier 1987. Les T.E.G. sont applicables au 1.1.1987 ou au 1.4.1987 si plus de 30 % de l'effectif du niveau I a des salaires inférieurs au barème. Les valeurs de T.E.G. vont de 4 550 F pour le 140 (ouvriers et administratifs) à 7 450 F (TA4 coef. 285), 8 900 F (coef. 365 administratifs et techniciens) et 9 600 F (coef. 365 AM7). La CFDT n'a pas signé malgré un T.E.G. assez favorable pour les bas coefficients.

DANS LE VIMEU : SIGNATURE CFDT

A compter du 1.1.1987, la valeur du point est de 25 F, dans ces bassins d'emploi de P.M.E. autour du Tréport dans la Somme. Ci-dessous l'essentiel de la grille sur la base mensuelle 168,83 h (38 h 30 hebdomadaires).

	Ouvriers	ETAM
140	3 628	3 455
145	3 758	3 579
155	4 016	3 825
170	4 406	4 196
180	—	4 442
190	4 923	4 689
215	5 571	5 306
225	—	5 553
240	6 219	5 923
255	6 608	6 293
270	6 997	6 664
285	—	7 034
305	—	7 527
335	—	8 268
365	—	9 008

Remarques :

Il apparaît que le TA4 à 285 n'existe plus dans la filière Ouvrier. La filière agents de maîtrise démarre à 215. Il faut ajouter 7 % à la grille ci-dessus pour la maîtrise d'atelier.

DANS LA VIENNE : LA CFDT SIGNE

Le 21 janvier 1987, la CFDT a signé l'accord concernant l'augmentation des minis garantis dans le département de la Vienne. La valeur du point passe ainsi de 24,50 F à 24,90 F au 1^{er} février 1987 (+ 1,6 %). Une clause de sauvegarde permet une revalorisation du point dès que l'indice des prix aura augmenté de 2 % à partir du 1^{er} janvier 1987. Ces minis sont à majorer de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour la maîtrise d'atelier. Cette revalorisation entraîne une augmentation des minis garantis de la mé-

tallurgie du département et des primes d'ancienneté calculées sur les minis. Cet accord a été signé également par FO et la CGC. La CFTC et la CGT n'étaient pas à la réunion. Le texte de l'accord sera envoyé à la CFTC pour signature éventuelle.

DANS LES VOSGES : SIGNATURES CGC ET CFTC

La valeur du point est de 25 F à compter du 1^{er} décembre 1986 et 25,10 F à compter du 1^{er} juin 1987 à majorer de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour la maîtrise d'atelier.

UN GUIDE PRATIQUE DU MILITANT

est en vente à 15 F et est disponible auprès de votre syndicat et de l'Union Mines-Métaux. Ce guide permet de savoir où et comment trouver la réponse aux questions qui sont posées aux militants de la CFDT. Autant les réponses qui intéressent le « Dans l'entreprise » : salaires, congés, maladies, accident, conditions de travail... que les réponses sur le « Hors entreprise » : ASSEDIC, formation, chômage, contrat de travail, école, convention collective d'une P.M.E., logement, problèmes financiers ou juridiques, etc.

