

# S

sommaire

- Branche aéronautique la CFDT s'envole III
- Un syndicalisme offensif et solidaire pour l'emploi IV-V
- La « Belle Américaine » à Flins VI
- International VII
- Résultats souscription 88 VIII



MINEURS ET  
MÉTALLURGIESTES

## Edito

### Pour poursuivre et amplifier notre action

**Lors du 2<sup>e</sup> congrès de notre Fédération à Angers, à la fin novembre 87, la résolution générale présentée avait été repoussée par nos assises nationales.**

**Reconstruire une nouvelle résolution générale se trouvant au plus près de ce que nous vivons aujourd'hui, mais au plus près, aussi, des solutions que nous trouvons dans nos équipes pour répondre aux grands défis de la période, a été une volonté sans cesse présente dans le travail de notre nouveau Bureau Fédéral.**

**Reconstruire une résolution générale impliquant le plus grand nombre, reconstruire une résolution générale procédant de l'élaboration collective la plus large possible, bref se livrer, à hauteur de nos moyens à un exercice de démocratie, a été le choix délibérément posé par le Bureau Fédéral, quelques jours après le congrès d'Angers.**

Même si à l'issue de quatre semaines de grève toutes les incertitudes qui pèsent sur l'avenir sont loin d'être levées, ce conflit aura permis un certain nombre d'avancées qui, si elles n'apparaissent pas spectaculaires au sens médiatique du terme, n'en sont pas moins fondamentales.

Tout d'abord on retiendra, et on peut espérer que tout le monde retiendra, qu'une Direction ne peut pas impunément tirer sur la corde en se retranchant derrière le formalisme pour se dédouaner de son absence de dialogue.

On retiendra également que cette même Direction ne peut pas à la fois congratuler l'ensemble du personnel lors du lancement du « Souverain des mers » et cinq mois après considérer qu'une partie de ce personnel n'est bonne qu'à jeter aux orties.

Ce conflit, et les résultats sont là pour en témoigner, a ensuite fait avancer l'idée selon laquelle il n'est pas admissible que les salariés du chantier payent seuls le prix de l'adaptation par réductions d'effectifs continues, remise en cause du statut social et rejet des « laissés pour compte » de la modernisation.

La mise en œuvre des dispositions contenues dans le constat des discussions, tant sur le volet industriel que sur le volet social, démontrera qu'avec un certain nombre de garanties et une règle du jeu clairement établie, il est possible de concevoir, malgré les contraintes, un avenir

### CHANTIERS DE L'ATLANTIQUE :

## Un conflit qui atteint plusieurs objectifs



Photo C. AVRIL

dans lequel chacun soit respecté.

Enfin, ce conflit a permis aux salariés d'expérimenter une nouvelle fois la nécessité et l'utilité de l'action collective, et dans sa conduite la place des organisations syndicales, notamment celle de la CFDT.

Dans ce domaine, compte tenu des positions de chacun et des intentions de certains, la partie était loin d'être gagnée d'avance. La lucidité dont a fait la preuve la CFDT dans ce conflit, y compris dans la phase de conclusion sous sa forme actuelle, sera sans toute un atout et devra être utilisée comme tremplin pour renforcer son audience.

### Quand la CFDT regarde de plus près... la bijouterie fantaisie

Les patrons qui licencient pour embaucher des SIVP c'est un air connu qui déclenche à coup sûr, la colère de tous les syndicats, unanimes à condamner, mais bien souvent, en incapacité d'apporter une quelconque preuve qui fasse foi devant les tribunaux. Tous les syndicats... sauf un, le syndicat métal du Vaucluse qui a contribué à interdire de tout contrat-jeunes, un employeur d'Avignon qui relançait à bon compte son entreprise de bijouterie fantaisie, licenciant d'un côté, pour embaucher des SIVP de l'autre. Evidemment cet employeur ne pouvait pas prévoir que deux salariés viendraient adhérer au syndicat CFDT de la métallurgie du Vaucluse, et demander à être défendus.

Cet employeur ne pouvait pas savoir non plus que la secrétaire générale de l'UD-CFDT présidait depuis 1983 le conseil de perfectionnement jeunes de l'ASFO qui pilote dans le département tout le dispositif de la formation en alternance des jeunes.

Après avoir essayé vainement d'entamer un dialogue avec l'employeur « la Présidente du Conseil de perfectionnement » usait de son devoir de vigilance, demandait à l'ANPE et à la DDTE de suspendre tout contrat avec cette entreprise. Ce qui fut appliqué sans délais.

La CFDT a engagé une action pour que les 2 salariés soient réintégrés. Donc affaire à suivre...

## Edito

Cette nouvelle résolution, à l'élaboration de laquelle ont participé plus de 700 militants de la FGMM, a été adoptée par 76,35% des mandats lors d'un congrès extraordinaire tenu à Bierville les 6 et 7 juin.

Elle détermine ce qu'est aujourd'hui notre démarche syndicale, l'axe directeur indispensable à notre politique fédérale en l'assortissant de sa traduction indispensable : nos objectifs et notre pratique.

Elle prend en compte les diverses situations vécues par les salariés des mines, de la métallurgie et du nucléaire et ce faisant, elle a l'ambition d'être un outil opérationnel pour l'ensemble de nos équipes syndicales. Elle est le socle commun à tous, à partir duquel la réflexion devra se poursuivre pour élaborer un plan de travail fédéral et surtout une plate-forme revendicative.

Elle permettra aux syndicats de la FGMM de se positionner clairement dans le débat confédéral d'adaptation du syndicalisme.

Ce socle commun est l'élément indispensable pour construire ce que nous voulons, une FGMM, notre FGMM :

- qui se développe, qui se solidifie sur la base d'une politique précise, élaborée collectivement;
- qui, par son syndicalisme offensif et solidaire pour l'emploi, obtient des résultats pour ses adhérents, pour les salariés;
- qui prend toute sa place dans le débat confédéral pour l'enrichir de ses spécificités.

# 21 actions

## THOMSON CSF

### D'autres solutions sont possibles

Suite à l'annonce faite par la Direction Générale Thomson CSF, lors du CCE extraordinaire du 19 mai 1988, d'un vaste plan de réorganisation de l'entreprise passant par des ventes, des filialisations, des transferts d'activité et de personnels, des fermetures de sites et des licenciements, la CFDT a estimé que de juin 1987 à fin 1990 c'est environ le tiers des salariés de Thomson CSF qui quitterait l'entreprise.

Devant de tels projets, face à de telles conséquences sociales, la Direction se refuse à communiquer au CCE, les éléments qui l'ont amenée à faire ses choix.

La CFDT a suffisamment critiqué dans le passé la stratégie, l'organisation de l'entreprise pour ne pas aujourd'hui, être de ceux qui refusent toute discussion, toute évolution.

Pour autant, il lui faut d'abord avoir connaissance des éléments qui président aux choix, pour autant il faut que la Direction de Thomson-CSF accepte de considérer que d'autres solutions sont possibles que le rejet pur et simple de

milliers de travailleurs vers l'ANPE.

Ainsi, le CCE faisant majoritairement siennes la stratégie de la CFDT a, par 3 fois en 1 an, saisi les tribunaux aux fins d'imposer à la Direction le respect des lois et de l'accord sur l'emploi.

C'est ainsi que, statuant en référé, le TGI de Paris, dans une décision du 4 juillet 1988 :

- ordonne à la Direction de communiquer sous 10 jours au CCE, tous audits, enquêtes, études qui ont servi pour élaborer son projet de restructuration;
- ordonne à la Direction de communiquer au

CCE, tous les éléments financiers de chaque opération envisagée ;

- ordonne à la Direction de communiquer les effectifs inscrits actuels et ceux envisagés à la fin de l'opération ;

- reporte la consultation du CCE sur le projet de réorganisation, une fois l'expertise restituée au-delà du 10 septembre ;

- affirme que les opérations envisagées (ventes, filialisations, transferts, licenciements) sont la conséquence de la réorganisation et ne pourront donner lieu à consultation du CCE avant le projet de réorganisation lui-même.

## SEB

### Accord sur le travail intermittent

La CFDT a signé un accord sur la mise en place d'un contrat de travail intermittent qui est une des formes susceptibles de répondre à la flexibilité des moyens de production.

Ce type de contrat est un contrat à durée indéterminée, comportant en alternance des périodes travaillées et non travaillées correspondant aux

variations annuelles de l'activité.

Le contrat de travail intermittent mentionne :

- la qualification du salarié ;
- la base salariale mensuelle, la durée annuelle minimale du travail qui ne pourra être inférieure à 800 heures ;
- les périodes pendant lesquelles le salarié sera

Photo POTTIER



## BRANCHE AÉRONAUTIQUE

### La CFDT s'envole

#### Airbus industrie se syndicalise

La FEM a organisé une rencontre en juillet de deux jours en RFA, de représentants de chaque organisation syndicale du groupe couvert par Airbus Industrie.

La FGMM était présente et a fait valoir sa volonté de prendre les moyens de construire une véritable structure syndicale dans le groupe type comité de

groupe et présence au conseil d'administration. Face à la transformation du GIE Airbus Industrie en société anonyme utilisant des établissements des groupes concernés, les organisations syndicales doivent pouvoir apporter leurs analyses, peser sur les décisions, et donc trouver en face d'elles des décideurs du groupe.

#### Accord d'intéressement à Aérospatiale

L'Inter Aérospatiale CFDT a signé l'accord d'intéressement de la société : c'est la première fois qu'il est mis en place et la CFDT a souhaité être associée à cette expérience pour 3 ans.

Les sommes distribuées ne seront pas comptabilisées dans la masse salariale, ce qui ne pèsera en aucun cas sur les négociations salariales annuelles à venir.

Le premier versement se fera en 1989 et les som-

mes seront au choix des personnels, soit immédiatement disponibles, soit versées sur un plan d'épargne entreprise.

#### La branche reçue à l'UIMM

Les branches aéronautiques des organisations syndicales reçues à l'UIMM.

Depuis plusieurs années, la FGMM a demandé de pouvoir rencontrer le patronat de la branche aéronautique. Dans le cadre de la commission nationale de l'emploi, une rencontre s'est tenue le 27 juin 1988. Après un échange rapide lors de cette rencontre, il est ressorti que malgré des carnets de commandes bien remplis, il y aura encore dans l'avenir de nombreuses suppressions d'emplois dans le secteur équimentier (restructurations nombreuses) ainsi que dans les groupes qui devront encore adapter leur structures.

## ÉLECTIONS MINEURS : la CFDT gagne 6%

La nouvelle progression de la CFDT (+6%) conforte sa place de première organisation syndicale des Houillères du Bassin de Lorraine au fond comme au jour.

Avec 34,3% des voix, la CFDT confirme sa place de première organisation syndicale.

Elle obtient 37,1% des suffrages au fond et 29,5% au jour.

Cette progression permet à la CFDT de devancer très nettement les autres organisations syndicales.

Ainsi elle dépasse :

- la CFTC de 17,7 %,
- FO de 18,5 %,
- la CGT de 7 %,
- les autonomes de 28,4 %.

Cette progression est liée à la démonstration que la CFDT porte efficacement et énergiquement les revendications des mineurs.

Elle conforte la CFDT dans ses engagements et ses actes pour défendre les intérêts des travailleurs, de l'entreprise, du bassin houiller lorrain.

# Un syndicalisme offensif et solidaire pour l'emploi



Notre résolution générale s'enracine dans un constat et une analyse du contexte dans lequel s'exerce notre action pour prendre corps à partir des valeurs qui fondent notre organisation dans la perspective qu'elles façonnent progressivement l'avenir.

Face à la crise de systèmes économiques et politiques incapables de répondre aux aspirations individuelles et collectives du plus grand nombre, tant dans notre pays que dans le monde, la FGMM-CFDT, ses organisations et ses militants refusent la logique dite « libérale » de guerre économique qui n'engendre que le transfert des difficultés d'une entreprise à l'autre, d'une région à l'autre, d'un continent à l'autre.

Toute notre action, y compris au quotidien s'inscrit dans le refus de ces logiques destructrices, d'où notre refus de l'assistance et notre choix de la solidarité.

Et ce qui est vrai au niveau de l'entreprise et au niveau national l'est aussi au niveau international, ce qui induit une conception particulière de nos rapports avec les pays en voie de développement et détermine notre place originale dans la construction européenne.

Sans renier notre objectif de transformation de

la société, notre efficacité et notre crédibilité ne peuvent souffrir qu'on se satisfasse de recettes immuables et imperméables aux nouveaux paramètres introduits dans la période tels que :

- la mondialisation de l'économie et des échanges dans un contexte d'évolutions technologiques permanentes,
- l'Europe de 1992,
- les répercussions de nos propres exigences sur le développement des pays du Tiers Monde,
- la déstructuration et recomposition des tissus industriels,
- la composition socio-logique du salariat,
- l'évolution des rapports d'une grande partie des salariés à l'entreprise sous l'effet de la crise,
- l'importance de la formation de base et l'impact des médias sur le niveau de culture du salariat et sa capacité de jugement,
- le comportement des jeunes vis-à-vis de l'action collective traditionnelle.

Dans cette période d'instabilité permanente, ces différents paramètres doivent servir de points d'appui à notre action pour intervenir sur les situations présentes et nous mettre en capacité de leur trouver des projections pour imaginer

**Les syndicats de la FGMM réunis en Congrès extraordinaire les 6 et 7 juin derniers, ont adopté une Résolution générale à 76,35%**

**Après une journée et demie de débat, ponctuant une élaboration collective de cette Résolution générale, les bases sont donc jetées pour conduire pendant quatre ans une action visant à modifier les situations vécues négativement par les salariés des mines et de la métallurgie dans le respect des valeurs d'émancipation et de solidarité dont nous nous réclamons.**

**La progression de ces valeurs dans notre société ne peut se réaliser en faisant abstraction de la réalité et du contexte dans lequel nous sommes. Le texte qui suit, tiré de la première partie de notre résolution générale, constitue le fil conducteur de notre action et le fondement nécessaire à une mise en œuvre dynamique de notre résolution générale.**

demain. C'est en ce sens que cette actualisation n'a pas pour seul objet de nous maintenir dans le coup et que notre conception de l'adaptation ne participe pas de la même logique qu'une adaptation soumise à des contraintes ou à des lois extérieures.

## S'adapter oui... Mais...

Nous choisissons notre adaptation en toute indépendance parce que nous avons la conviction que notre efficacité dépend en grande partie de notre capacité à antici-

per et à préparer l'avenir sur la base des valeurs qui ont toujours inspiré l'action de la CFDT.

A l'inverse d'un syndicalisme de pure résistance, il est évident que cette démarche influe sur notre façon d'appréhender les problèmes, sur l'éla-



boration de nos revendications, ainsi que sur la nature et l'expression de notre rapport de force. Un certain nombre de « recettes » ne fonctionnent plus et vont dans bien des cas, à l'encontre des objectifs que nous poursuivons notamment dans le domaine de l'emploi.

En l'absence de recettes ou de formules magiques, la pire des choses serait que la complexité de l'équation devant laquelle nous sommes, nous conduise à l'immobilisme en restant persuadés que résister est encore le meilleur moyen de développer un rapport de force pour peser sur les événements.

Dans ce cas qu'est-ce qui nous différencierait d'un Lobby ?

De quel projet serions-nous porteur et qu'adviendrait-il de notre volonté de rejoindre davantage les salariés des PME qui représentent aujourd'hui, plus de la moitié des effectifs des mines et de la métallurgie et pour lesquelles tout est à inventer ?

## Un véritable rapport de force

Dans cette période décisive pour le rôle du syndicalisme dans l'évolution

de la société, le deuxième écueil à éviter après l'immobilisme serait de limiter notre pratique syndicale à l'élaboration de revendications adaptées au contexte en prétendant que notre efficacité et nos résultats dépendent exclusivement de la qualité et de la justesse de nos propositions.

Cela reviendrait de fait à admettre que notre rapport de force se réduirait à notre seule capacité propositionnelle. Ne serions-nous pas plus proches, dans ce cas du laboratoire d'idée que de l'organisation syndicale ?

La nature de notre syndicalisme repose sur cette donnée fondamentale qui est l'implication de nos adhérents et plus généralement des salariés dans la totalité de l'action syndicale.

La définition du rapport de force que nous avons adopté en 84, et qui consiste à dire que notre meilleur rapport de force est celui permanent de notre nombre d'adhérents avec une pratique syndicale de masse est évidemment motivée par une question d'efficacité.

En effet, dans notre stratégie d'actions et de négociations articulées visant à intervenir sur les conditions de l'ensemble des salariés des mines et de la métallurgie, y compris ceux des PME où nous sommes peu pré-

sents, notre efficacité ne peut se satisfaire d'un rapport de force ponctuel et aléatoire. Cette définition est plus profondément motivée par la conception que nous avons des relations sociales et plus particulièrement du rôle de l'organisation syndicale qui ne peut se réduire à la canalisatation de divers mécontentements pour prétendre avancer, tant dans l'immédiat qu'à plus long terme, sur des objectifs déterminés en fonction des valeurs dont nous sommes porteurs.

Devant le danger de sclérose auquel conduit un projet définitif dans un monde en constante évolution, notre résolution générale veut être un instrument permettant d'intervenir sur la diversité des situations pour obtenir des résultats palpables s'inscrivant dans le long terme.

Dans une période donnée, elle offre les moyens de franchir une étape particulière du cheminement vers la société que nous voulons.

**Le texte de la résolution générale adoptée à Bierville sera édité dans un Bulletin du Militant spécial (N° 320 de juillet-août)**

**Disponible auprès de chaque syndicat, Union Mines Métaux, ou Union Fédérale**

## L'Inter CFDT Alsthom

a appelé les sections syndicales CFDT à organiser dans l'unité la plus large, un arrêt de travail minimum de 2 heures dans le groupe le 1<sup>er</sup> juillet 1988, pour s'opposer aux différents plans de licenciements de la Direction et obtenir l'ouverture de négociations sur la réduction du temps de travail, la formation et la survie du site industriel de Raismes.

## Sidérurgie-Unimétal

Les 5 sites pour la fabrication du fil machine seront maintenus en activité. Cette décision industrielle lève le doute entretenu depuis plusieurs mois, par les dirigeants ou anciens dirigeants d'Unimétal.

La CFDT enregistre avec satisfaction cette décision et rappelle qu'elle a œuvré, depuis plus de deux ans, pour éviter le pire.

Par le refus d'entrer dans une guerre fratricide entre salariés des régions concernées, par des propositions industrielles et sociales, la CFDT voit aboutir une solution qui permet de maintenir l'équilibre entre filière fonte et filière électrique, de préserver les emplois.

Dans le futur, la CFDT continuera à s'investir pour relever les nouveaux défis liés à l'emploi.

## A Delco-Remy (Sarreguemines)

La section syndicale CFDT, forte de ses 60 adhérents, a conclu un accord portant sur les points suivants :

- augmentation générale des salaires ; au 1.4.1988, augmentation uniforme de 115 F à l'ensemble du personnel, sauf les cadres. S'ajoutent 110 F à la conclusion de l'accord d'intérêt général,
- décision de la mise en place d'un accord d'intérêt général,
- une restructuration de la grille de classifications et la création d'un coefficient 190.

## Chez Vallourec

### à Vitry-le-François

(Voir magazine de mai), l'accord sur l'aménagement du temps de travail a été renouvelé le 10 mai 1988. A ce jour le nombre des nouvelles embauches est passé de 54 à 90.

Le travail réalisé pour l'emploi n'est certainement pas étranger à la progression CFDT + 5,51 % aux élections de CE dans cette entreprise.

L'URI CFDT Pays-de-Loire vient d'édition :

## Le guide de l'élu CFDT de comité d'entreprise

Il aborde en 19 fiches les principales questions auxquelles les élus ont à faire face, il donne l'appréciation de la CFDT, et oriente les élus vers les différentes structures ou associations.

Ce guide se veut être un moyen d'aider les élus dans leur tâche quotidienne, tout en leur donnant une dimension plus large que celle de leur entreprise.

## Vivre livre

C'est le nom de la nouvelle société qui remplace la S.A. **Montholon Services** pour l'activité librairie. Vous pouvez donc commander pour votre syndicat, CE, ou personnellement des livres à : **Vivre Livre**

26, rue Montholon - 75009 Paris  
Le choix est très large...

## AUTO-DÉCO

# LA « BELLE AMÉRICAINE » A FLINS

Invité à l'exposition organisée par le Comité d'Établissement de Renault à Flins sur l'Art et l'Automobile, on s'attend bien sûr à voir des voitures.

On redécouvre avec plaisir ces tacots de nos grands-pères, puis les miniatures de notre enfance avant de contempler les œuvres d'artistes contemporains, sculpteurs ou peintres.

Puis, quand on ouvre la portière de l'expo photo, on a quitté Flins, destination Hollywood avec la « Belle Américaine », le Congo avec Tintin, Mexico avec la Coccinelle et Le Mans bien sûr.

C'est Alain Souchon qui vous entraîne dans la « Ballade de Jim », James Bond dans ses aventures ou Yves Montand pour le « Salaire de la peur ».



Car elle est partout, banal objet utilitaire, ou au contraire objet de tant de désirs, de phantasmes, siège de puissance et de réussite sociale ou engin de mort ou de pollution.

Car elle est dans le cinéma, dans le roman, dans la chanson, dans la B.D., dans la publicité, dans la sculpture... et ce sont plus de 400 photos d'elle qui nous la montrent sous tous ses aspects.

Réalisée avec le concours de l'IFEAS (Institut de Formation) et de l'établissement de Renault Flins, cette exposition du Comité d'établissement est remarquable, tant par sa richesse que par son originalité. Complétée par un montage vidéo, Auto-Déco peut être louée auprès du CE de Flins (2000 F la semaine) en prenant contact avec Daniel Richter ou Jean-Claude Mourer au 16 1 30 95 81 23.

## RETRAITE PROGRESSIVE... DU NOUVEAU...

La loi du 5 janvier 1988, concernant les pensions vieillesse du régime général, et l'accord du 6 juin 1988 concernant les retraites complémentaires AGIRC et ARRCO, entrent en application le 1<sup>er</sup> juillet 1988.

A compter de cette date, les salariés du secteur privé ont la possibilité de continuer un travail à temps partiel et de faire liquider leur pension dont ils percevront une fraction, à condition :

- d'avoir atteint l'âge de 60 ans,
- de justifier de 150 trimestres de cotisations aux régimes de base,

- de n'exercer qu'une seule activité salariée à temps partiel.

Pendant la durée de la retraite progressive, le temps travaillé ne donnera aucun droit supplémentaire au régime général, mais permettra d'augmenter son nombre de points en retraites complémentaires.

La CFDT a toujours été favorable au principe de la retraite progressive, mais elle regrette qu'elle ne soit instituée que pour les salariés de plus de 60 ans.

L'intérêt des salariés et la situation de l'emploi auraient nécessité que cet avantage soit accessible aux intéressés ayant une longue carrière professionnelle (plus de 40 ans de cotisation sans condition d'âge).

## FORMATION ET PME

### « Acteurs, instruments et scénario pour le développement de la formation permanente dans les PME ».

C'est le titre d'un document rédigé par l'IDEP.

3 parties dans ce document :

- le contexte des PME et leurs spécificités à propos de la formation,
- les instruments d'information, de sensibilisation et de formation pour les salariés, les dirigeants, les militants de PME, les mandatés dans les organismes et institutions traitant de la formation dans les PME,
- un scénario pour animer et utiliser ces instruments et des fiches informatives sur des thèmes évoqués.

Possibilité de se le procurer à l'IDEP, 35, rue Compans, 75019 Paris.



## COMITÉ CENTRAL DE LA FIOM

Le Comité central de la FIOM qui s'est tenu les 9 et 10 juin 1988, se déroulait cette année à Madrid.

Ce fut l'occasion de saluer le centenaire de l'U.G.T. (Union Générale des Travailleurs); la FIOM avait pour cela fait réaliser un film retraçant le combat du peuple espagnol pour sortir de la dictature du franquisme, la place du mouvement ouvrier durant cette période noire de l'histoire.

Aujourd'hui ces temps sont derrière et l'Espagne est une démocratie, c'est aussi un des derniers pays rentrés dans la Communauté Economique Européenne.

L'Espagne a fait de considérables progrès économiques en peu de temps, elle tient sa place, mais elle est confrontée comme ses partenaires européens à la crise et notamment au chômage.

La gestion du Gouvernement socialiste n'est pas sans poser de problèmes aux travailleurs et tout particulièrement aux syndicalistes de l'U.G.T.

Le secrétaire général de la FIOM a rendu compte du mandat écoulé et a présenté le thème retenu au débat de cette séance «le commerce et les droits des travailleurs – un lien s'impose».

Il a mis l'accent sur l'excédent de capitaux au niveau mondial qui laisse entre autres, trop de possibilités de spéculation dans le rachat d'entreprises.

A nouveau la surconsommation des pays industrialisés s'accroît, alors que la pauvreté du Tiers-Monde grandit. On a pu entendre cette fois-ci la flexibilité oui, si créations d'emplois et meilleures conditions de vie en découlent.

La FIOM se félicite par ailleurs des ouvertures de paix faites par Gorbatchev, du

retrait des troupes soviétiques d'Afghanistan et estime nécessaire le dialogue au Moyen-Orient pour mettre fin au dramatique conflit entre Israël et le peuple Palestinien.

Le Comité Central a adopté une déclaration en faveur de «l'expansion d'un commerce équitable» qui pourrait contribuer à plus de justice, si notamment le GATT comportait une clause sociale basée sur les droits fondamentaux énoncés par les conventions de l'OIT et la jurisprudence internationale.

**FIOM:** Fédération Internationale des Organisations de travailleurs de la Métallurgie.

**GATT:** Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce.

**OIT:** Organisation Internationale du Travail.

## COMITÉ EXÉCUTIF DE LA FEM

Le Comité Exécutif de la Fédération Européenne des Métallurgistes s'est réuni les 7 et 8 juillet à Strasbourg dans l'enceinte du Parlement européen.

Il a rencontré le groupe parlementaire socialiste afin de faire le point sur la situation de la construction de l'Europe sociale sans le cadre de la construction du grand marché européen de 92.

La FEM a présenté et fait valoir sa position concernant la mise en place d'un socle social minimum.

Par ailleurs le Comité Exécutif dans le cadre d'un débat contributif à celui de la Confédération Européenne des syndicats, a déterminé ce que pourrait être la représentation des salariés au niveau central des groupes industriels européens.

Il a également mis en place des méthodes de travail qui devraient le conduire à trouver

une plus grande efficacité afin de permettre au syndicalisme européen de marquer de son empreinte, pour l'emploi et les droits des salariés, la construction européenne.

### ■ Plus de femmes dans les syndicats internationaux de la métallurgie...

Ceci ressort d'une étude des activités et déclarations des syndicats lors de la journée Internationale de la Femme.

En Grande-Bretagne par exemple le Syndicat Général Municipal and Boilermakers a augmenté de 25% le nombre de femmes dans l'exécutif, à l'heure actuelle 28 femmes sont membres et le président non professionnel est une femme. En R.F.A. le nombre de femmes membres de l'IG Métall augmente et un représentant d'usine d'IG Métall sur sept est une femme. Le syndicat encourage les jeunes femmes à être candidates aux conseils d'entreprises. En Suède le nombre des travailleuses est toujours en hausse et

87000 des 460000 membres de **Svenska Metall** sont des femmes.

En France des progrès sensibles... mais essayons de ne pas être les derniers.

■ Lundi 17 juin 1988, Edmond Maire a signé l'appel pour la défense des droits de l'Homme, lancé par Amnesty International. Par cette signature, la CFDT rappelle avec Amnesty que, 40 ans après la Déclaration universelle des droits de l'Homme, celle-ci est encore bafouée dans de nombreux pays.

■ Osvaldo Bargas, responsable Europe de la CUT(Central Unique des Travailleurs) brésilienne, a été reçu du 13 au 15 juin 1988 par la FGMM. A cette occasion, Osvaldo a rencontré le Bureau fédéral, puis a précisé la mise en œuvre du programme de coopération avec le département national des métallurgistes de la CUT, suite à la mission fédérale effectuée au printemps dernier.

ou deux thèmes principaux ont été abordés: les bassins d'emplois et le racisme.

Lors de ce séminaire les jeunes ont visité une entreprise de sidérurgie, ainsi que le camp de concentration de **Dachau**.



## VIE DE NOS ORGANISATIONS

Les 20 et 21 mai 1988, s'est tenu le 19<sup>e</sup> congrès des syndicats de l'Union minérale CFDT Nantes et région.

Une centaine de militants actifs et retraités ont fait le bilan de trois années d'action de la CFDT, qui a porté essentiellement sur les problèmes d'emplois (plus de 4000 emplois supprimés dans les trois années séparant les deux congrès). Loin de se résigner devant cette situation, les congressistes se sont résolument tournés vers l'avenir en adoptant à une large majorité, la résolution proposée qui comporte 7 priorités d'actions :

1. l'emploi et les conditions de l'emploi,
2. les salaires,
3. la protection sociale,
4. les conditions de travail,
5. la politique des CE,
6. le développement syndical,
7. le fonctionnement.

### L'Union fédérale nucléaire en congrès

L'Union fédérale nucléaire CFDT a tenu les 2 et 3 juin 1988 son deuxième congrès national à la Baume-les-Aix.

Deux résolutions ont dominé les débats. Une sur « pratique syndicale », et une autre sur « politique industrielle » qui reprend plusieurs propositions face à l'actuelle récession d'investissements du nucléaire.

### Les métallos vosgiens réunis en assemblée générale

C'est lors d'une assemblée générale réunissant plus de 30 militants du syndicat, que la décision a été prise le vendredi 8 juillet, de signer la proposition de la chambre patronale départementale sur le salaire effectif garanti annuel, concernant chacun des coefficients du 140 au 270. L'assemblée générale s'est poursuivie par un large débat portant sur la syndicalisation alors que ce syndicat progresse en adhérents. La journée prit fin autour d'un pot par la remise des lots de la souscription fédérale et plus particulièrement, une scie à ruban, à un gagnant salarié de Worthington, entreprise qui vient d'annoncer la fermeture totale de l'établissement des Vosges. Les syndicats voisins de l'Union Mines Métaux, la Meuse, la Meurthe-et-Moselle, les Mineurs, la métallurgie sidérurgique nord Lorraine étaient également présents à cette assemblée.

- Chez Moulinex, la CFDT progresse de 6,25 % aux élections D.P.
- A l'Aérospatiale Toulouse, en D.P. la CFDT progresse de 1,02 %, la CGT 2,12 % au détriment de FO.
- A Sollac, la CFDT avec 44,09 % est confirmée première organisation syndicale. En effet, aux élections CE, la CFDT progresse de 2,6 % par rapport aux résultats 86.
- A Grundig en Moselle la CFDT reste la première organisation de l'entreprise et obtient 1 siège supplémentaire au CE.
- Turboméca Tarnos en délégués du personnel, la CFDT obtient 4 sièges, 3 à la CGT, 1 à FO.
- A Seb en Bourgogne en D.P. la CFDT obtient 46,12 %.

# CFDT pratiques

## ACCORD SALAIRES : B.J.O.

La CFDT a signé un accord national sur les salaires dans la B.J.O. Les salaires minimaux sont augmentés de 2% le 1<sup>er</sup> juin 1988 et de 1% au 1<sup>er</sup> octobre 1988. Il est créé un salaire effectif garanti à compter du 1<sup>er</sup> juin 1988 dont le montant est le suivant :

M	<b>4 825</b>
OS1	<b>4 850</b>
OS2	<b>4 950</b>
OP1	<b>5 050</b>
OP2	<b>5 200</b>
OSL1	<b>4 970</b>
OSL2	<b>5 100</b>
OL1	<b>5 150</b>
100	<b>4 825</b>
118	<b>4 850</b>
128	<b>4 900</b>
138	<b>4 925</b>
150	<b>5 000</b>
155	<b>5 075</b>
160	<b>5 100</b>
180	<b>5 250</b>
185	<b>5 350</b>

## AVENANT N° 42 : RMATP

La FGMM-CFDT a signé le 22 juin 1988 l'avenant n° 42 à la convention collective RMATP.

### Salaires minima au 1<sup>er</sup> juillet 1988

Coeff.	Salaires
150	<b>4 870</b>
160	<b>4 930</b>
170	<b>4 966</b>
180	<b>5 026</b>
195	<b>5 274</b>
215	<b>5 509</b>
225	<b>5 649</b>
245	<b>5 961</b>
260	<b>6 228</b>
275	<b>6 528</b>
295	<b>6 899</b>
315	<b>7 271</b>
340	<b>7 769</b>
365	<b>8 233</b>
410	<b>9 130</b>
450	<b>9 927</b>
500	<b>10 924</b>
600	<b>12 926</b>
700	<b>14 922</b>
800	<b>16 920</b>

## RÉSULTATS SOUSCRIPTION 1988

Le vendredi 8 juillet 1988 c'était la fête au sein de l'équipe CFDT MCA Maubeuge.

En présence de B. Espel, secrétaire national, et de B. Creton, secrétaire général de l'UMM Nord, les clefs de la Renault Super 5 ont été remises à Christian Huvelle, ouvrier depuis 14 ans à l'atelier montage de MCA Maubeuge.

Les autres lots nationaux ont également été remis :

- un magnétoscope en Basse-Normandie,
- un mini ordinateur en Alsace,
- une télé couleur en Aquitaine,
- une mini chaîne hifi dans les Alpes du Sud.

