

S

sommaire

- Négociations CNPF II
- Branche Machine Outil III
- Actions FGMM CFDT en 1988 Salaires Emploi Europe IV-V
- En bref, VI
- A.M.E.S. Retraite VII
- International VII
- Infos pratiques, VIII
- Calendrier VIII



MINEURS ET
MÉTALLURGISTES

41^e CONGRES CONFEDERAL A STRASBOURG

Plus nombreux et solidaires

EDMOND, JEAN

S'il fût un moment émouvant lors du Congrès de Strasbourg, c'est bien le moment où Jean a succédé à Edmond.

Nombre de participants se sont surpris les yeux embués, et souvent une larme incontrôlée a ruisselé sur une joue.

Une page était tournée. Dix-sept années. Des pages que nous avons écrites ensemble, en commun. Edmond étant la symbolique de ces pages tant il a su représenter notre organisation.

Tous, nous avons mesuré que si la CFDT a aujourd'hui une place particulière sur l'échiquier syndical et dans la société, c'est pour une partie importante à Edmond que nous le devons. Il a incarné la volonté permanente d'aller au fond des choses, de comprendre le monde, la société. Une exigence rigoureuse de saisir les mouvements de fond, de rejeter la facilité et les faux semblants.

Ce qui l'a caractérisé, c'est sa volonté de faire en permanence le lien avec l'histoire, mais aussi avec le neuf qui émerge dans la so-



Photo : Ch. AVRIL



ciété pour faire en sorte que le syndicalisme se « souvienne de l'Avenir ».

Son combat c'est celui de la construction d'un syndicalisme autonome de toutes forces politiques, religieuses ou philosophiques.

Il a beaucoup apporté à la CFDT et au mouvement ouvrier.

Merci Edmond ! L'histoire se souviendra.

Jean est aujourd'hui le nouveau secrétaire général de la CFDT.

Son parcours dans la CFDT se confond déjà avec l'histoire de celle-ci.

Secrétaire général de la Fédération des Mineurs, il a mis toute sa conviction et ses forces à la reconstruction de la CFDT dans cette profession à la suite du Congrès de 1964 ; Secrétaire général de

l'Union régionale Alsace, il a montré son sens interprofessionnel ; membre du bureau national puis de la commission exécutive confédérale, il a sans cesse agit pour la CFDT s'imposant par la force de ses idées et de ses convictions.

Elu à l'unanimité des voix du Bureau National, JEAN, s'imposait tout naturellement comme le nouveau secrétaire général. Ses qualités d'écoutes, de synthèses, de rassembleur, sont un gage pour l'avenir.

Jean est un adhérent de notre Fédération. Nous en sommes fiers !

La FGMM contribuera positivement à la dynamique confédérale créée lors du dernier congrès, au côté de son nouveau secrétaire général.

Edito

Le congrès de l'adaptation

« Au vu du débat du congrès, j'ai la profonde conviction, que la C.F.D.T. a des ressources et des potentialités tout à fait extraordinaire.

Nous mesurons tous que ce congrès nous a fait franchir une étape importante dans la vie confédérale. Aucun débat n'a été esquivé. Des échanges animés, parfois vifs, ont émaillé la préparation et le déroulement de ce congrès. Nous aurons à faire le bilan de ce congrès pour en tirer toutes les leçons. D'ores et déjà nous pouvons dire que STRASBOURG a été le congrès de l'adaptation.

Mon état d'esprit, au seuil de cette nouvelle étape de ma vie militante, peut se résumer en deux mots. Ouverture et fermeté. Ouverture pour développer notre capacité de débat et être à l'écoute des organisations. Ouverture pour comprendre les mutations et les évolutions qui s'opèrent dans la société. Ouverture pour travailler avec d'autres acteurs.

Edito

Ouverture, enfin, à l'Europe et au Monde pour travailler avec nos camarades qui, dans d'autres pays, sont épris de justice, de liberté et de démocratie.

Ouverture oui, mais aussi FERMETÉ. Fermeté pour défendre l'autonomie de notre organisation à l'égard de toute force politique, de tout groupe de pensée philosophique ou religieux.

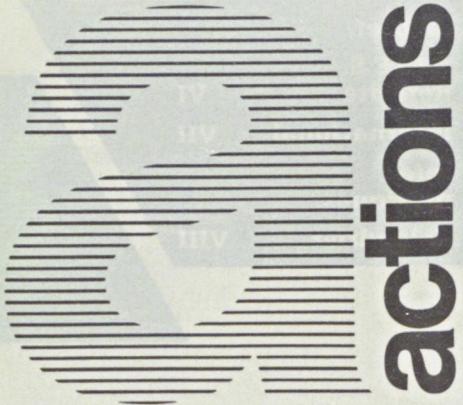
Fermeté à l'égard du gouvernement et du patronat pour qu'ils prennent en compte nos propositions. Fermeté enfin pour défendre les libertés, la démocratie, et la dignité de chacun. Quels que soient sa race, son sexe et ses convictions.

A un moment où certains spéculent sur le déclin du syndicalisme en lui opposant la réussite individuelle, en excitant la concurrence entre les individus exacerbant le « chacun pour soi », notre congrès montre que d'autres voies s'ouvrent à l'imagination, à l'intelligence, à la volonté et à l'action. C'est en ces termes, notamment, que Jean KASPAR, le nouveau secrétaire général, s'est adressé au congrès à la fin de ses travaux.

Le ton est donné. Ces quelques mots illustrent parfaitement la teneur de notre congrès confédéral et le dynamisme de la C.F.D.T.

Une C.F.D.T. qui poursuit son adaptation, son développement pour obtenir des résultats et élargir le champ social de son action.

Une C.F.D.T. qui peut et pourra compter sur la contribution positive de la Fédération générale de la Métallurgie, et des Mines.



actions

Négociation avec le CNPF

Les négociations avec le CNPF sur l'aménagement du temps de travail et sur l'organisation du travail se poursuivent. A l'heure où nous écrivons ces lignes, nous ne pouvons pas présumer de ce que sera la réunion du 1^{er} décembre.

Les deux réunions qui se sont déjà tenues sur le sujet, ont mis en évidence les différences de conceptions, qu'ont les uns et les autres, de ce problème.

Il est évident que pour ce qui concerne la FGMM, cette négociation revêt une importance particulière en raison de sa relation étroite avec la démarche générale de notre plate-forme revendicative actuellement en débat dans les syndicats.

Si l'aménagement du temps de travail et l'organisation du travail nous paraissent être des terrains d'intervention syndicale privilégiés pour concilier à la fois, l'emploi en qualité et en niveau, la prise en compte des aspirations des salariés, et une meilleure efficacité de l'entreprise, la CFDT est bien seule à être porteuse d'une telle démarche.

Il est évident que la constitution d'un front uni à partir de ce qui se passe aujourd'hui dans les entreprises, et d'un minimum de capacité d'anti-

cipation, permettrait de contribuer au rabaissement des prétentions patronales en matière de flexibilité.

Les discours incantatoires n'ont jamais empêché la vague de déferler. Les

salariés sont payés pour le savoir. Certains d'entre eux ne le sont même plus.

Un des enjeux de cette négociation est pourtant bien de transformer cette situation.

Peugeot

Lors de l'heure de vérité, M. CALVET, PDG de PSA, n'a pas voulu répondre sur son salaire, mais a, par contre répondu sur le salaire des salariés de Peugeot et Citroën.

Maintenant, avec la CFDT, les salariés écrivent :

« Augmentez mon salaire au chiffre annoncé à

l'heure de vérité du 3 octobre 1988 ».

Des cartes postales ont été éditées et envoyées à M. Calvet par les salariés de Peugeot.

S'il est plus facile de parler du salaire des autres plutôt que du sien, les risques pour autant n'en sont pas les mêmes.

**AUGMENTEZ
MON SALAIRE**

au chiffre annoncé
à "L'Heure de Vérité"
du 3 octobre 1988.

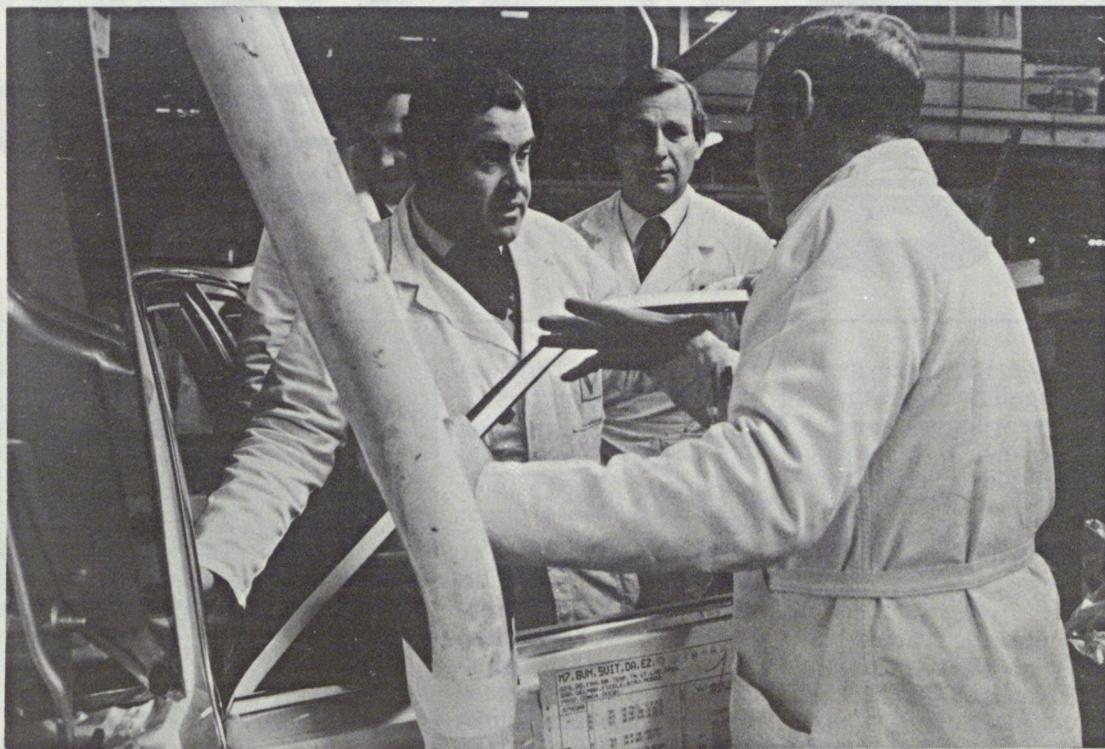


Photo : J. POTTIER

Renault doit changer de politique salariale

Début octobre, les travailleurs du bâtiment G.G. du Mans étaient en grève, et 22000 salariés de Renault au chômage partiel.

A la veille de la rencontre syndicats-direction du 13 octobre sur les salaires, la FGMM s'est exprimée, attendant de la direction de Renault qu'elle tire les enseignements du conflit en cours et qu'elle engage une autre politique salariale.

Pour la FGMM, le conflit du Mans, puis plus récemment celui de Rueil, sont l'expression du rejet d'une politique basée essentiellement sur l'intérêt personnel et l'individualisation.

L'annonce par le PDG de 6 milliards de bénéfice pour 1988, alors que les mesures d'augmentations générales des salaires se résument à deux fois 0,5%, a fait grandir

le mécontentement. Au Mans, la distribution de chèques dans les ateliers a fait le reste, mettant le feu aux poudres.

Pour la FGMM, Renault doit clairement s'engager sur une politique salariale reposant sur 3 éléments :

1. des augmentations générales pour lesquelles le coût de la vie soit un critère déterminant ;
2. une progression des salaires individuels par la reconnaissance de la qualification de la formation continue et de l'expérience professionnelle ;
3. une progression collective du pouvoir d'achat par des mesures liées aux résultats de l'entreprise et participant au financement de la protection sociale.

Une entreprise comme Renault peut comprendre que la réussite d'une organisation en flux tendu passe d'abord par une politique sociale qui repose sur un accord avec les organisations syndicales.

Branche machine-outil

Demain quelle place pour les entreprises françaises ?

Début novembre 1988 au siège de la FGMM, se sont retrouvés les militants de S.S.E. de la Machine-Outil, avec le CISE, pour faire le point de la situation passée et envisager résolument et lucidement l'avenir à moyen terme.

La situation passée :

Comme pour beaucoup de secteurs d'activités « classiques » de notre Fédération, ces dernières années, la branche Machine-Outil a vu ses effectifs salariés littéralement fondre (environ 20000 salariés il y a 5 ans, 10000 aujourd'hui).

Le plan Machine-Outil du Gouvernement en 1981 qui avait l'ambition d'être au service d'une politique de reconquête du secteur Machine-Outil (moyens financiers dégagés, regroupement industriel, exemple M.F.L.) a

totalement été abandonné depuis les législatives de mars 1986.

Des restructurations se poursuivent actuellement BERTHIEZ-Saint-Etienne, et Chambon à Orléans et à La Voulte.

L'avenir à moyen terme :

Avec une perspective de relative croissance au niveau mondial, le secteur Machine-Outil doit voir sa situation s'améliorer. Toutefois, globalement reste posée la question : qu'elle sera la « place » des entreprises françaises ? En effet, les mutations, transformations, ont eu pour conséquence une pénétration étrangère japonaise lors des reprises d'entreprises françaises, ex. : Toyoda à Cholet ex. Hernault Somua, Amada à Sully-sur-Loire ex. Promecam ; plus récemment Komori reprise de la société Chambon etc.

Les regroupements vont se poursuivre ne serait-ce que dans le cadre du Marché Européen de 1992.

La recherche et la formation de tout le personnel travaillant dans la Machine-Outil doivent être développées. Un constat s'impose : du côté du pouvoir public, il n'y a aujourd'hui pas de traduction politique d'une volonté de construire sinon un plan, une démarche spécifique à ce secteur. Du côté patronal, la branche avec le concours du secrétariat de la FGMM, va tenter d'entrer en contact avec le syndicat patronal de PME et TPE (les plus grosses entreprises comptant dans les 200 salariés).

1988
1988
1988
1988

POUR LES SALAIRES, L'EMPLOI, L'EUROPE

SNECMA : tous concernés

«L'ensemble des militants et responsables de la CFDT SNECMA continuent de faire le bilan de la grève la plus longue de son histoire (10 semaines) et qui débouche sur l'accélération du mouvement d'adhésion à la CFDT qui a commencé pendant la lutte».

Ceci reprend la fin de l'intervention d'un des animateurs du grand mouvement du printemps à la SNECMA lors de notre congrès de juin 1988 à Bierville. Effectivement, depuis plusieurs années, les situations au sein du groupe entraînaient de nombreuses réactions.

- les salaires et leurs évolutions ne garantissaient plus le maintien du pouvoir d'achat en intégrant le GVT;
- des gains de productivité importants sans contreparties;
- des volontés d'intégration du personnel sans changement des rapports hiérarchiques;
- des augmentations de salaires au mérite et individualisées en bloquant pendant plusieurs années l'évolution de carrière des jeunes embauchés, enfin une sorte de ras le bol où chacun voulait changer quelque chose.

Traduit par une revendication d'augmentations de salaires unifor-

me de 1500F par mois, le conflit s'est très rapidement élargi à trois établissements du groupe sans pouvoir réellement négocier sur le fond face à une direction, aux ministères de tutelle et au CNPF très unis.

Le protocole d'accord de fin de conflit n'a pas été signé par la CFDT mais celui-ci garantit pour l'année 1988 le maintien du pouvoir d'achat, une augmentation uniforme pour tous en début 1989, et un certain nombre de conditions financières liées à la reprise du travail.

Il reste encore beaucoup à faire, plus particulièrement sur l'évolution de carrière des jeunes techniciens supérieurs, sur les bas salaires à la production au centre de Gennevilliers.

L'action du printemps a déclenché l'alerte, des suites positives en seront données grâce aux militants CFDT qui continuent à porter les préoccupations des travailleurs. Toute la CFDT doit en être imprégnée.



Photo Ch. AVRIL

Création d'emplois à IFREMER

A l'initiative de la CFDT et après plusieurs mois de discussions avec la direction, un **contrat de solidarité pré-retraite progressive** vient d'être signé entre IFREMER et le ministère du Travail.

L'objectif de ce contrat est la transformation des emplois à temps plein des salariés de plus de 55 ans, en emplois à mi-temps, compensés par des embauches équivalentes en mi-temps ou des embauches à temps plein pour deux emplois à mi-temps.

Par le biais de ce contrat, l'entreprise s'engage à maintenir jusqu'au 31 décembre 1990, les effectifs calculés au 31 octobre 1988. Soixante et un salariés peuvent être potentiellement concernés par cette pré-retraite progressive. Les volontaires seront d'autant plus nombreux si les conditions d'exercice de leur mi-temps correspondent à leurs aspirations. Majori-

A la fin de chaque année, les média retracent les différents événements de l'année écoulée. La VMM ne veut pas être en reste. C'est pourquoi, ci-dessous, sont relatées quelques actions des équipes syndicales CFDT. Ceci n'est bien entendu, qu'une vision partielle des actions de la CFDT sur le terrain.

Toutefois, elles expriment la dominante des actions 1988. C'est-à-dire, l'action sur les salaires, l'action sur l'emploi et un exemple significatif de la préoccupation croissante des militants pour la construction de l'Europe.

Soulignons également que le dernier trimestre 1988, l'activité de la FGMM a été marquée par l'élaboration de la plate-forme revendicative, suite à l'adoption de notre résolution générale en juin 1988.

tairement les gens souhaitent pouvoir travailler une semaine sur deux ou quinze jours par mois.

La CFDT se préoccupe de cette question puisqu'elle tente de négocier avec la direction, un accord qui fixerait les conditions d'exercice du mi-temps, qui prévoirait en outre, la prise en charge par l'entreprise de la mutuelle et des retraites complémentaires comme dans le cadre du plein temps, est envisagé par ailleurs, le versement d'une prime de départ équivalente à 25% de l'indemnité de licenciement (1/2 mois par année d'ancienneté plafonnée à 12 mois).

L'objectif qui a guidé la CFDT est bien sûr la création d'emplois, sa priorité est que ces créations d'emplois puissent se concrétiser par l'embauche de jeunes.

En effet, la pyramide des pages à IFREMER donne une moyenne d'âge à plus de 40 ans et il s'agirait pour un centre de recherches d'essayer de rajeunir ses effectifs.

Affaire à suivre.

Pour la construction d'un espace social européen

L'an dernier l'UMM Loire Haute-Loire, avait accueilli une quinzaine de jeunes syndicalistes allemands de l'IG METALL de Wuppertal (ville jumelée avec Saint-Etienne) dans le cadre des relations IGM/FGMM et sous l'égide de l'office franco-allemand.

Cette année, sur l'invitation de l'IGM Wuppertal,

ce sont 12 jeunes syndicalistes français de l'URSM, accompagnés par Dominique GILLIER et A. MONTAGNY, qui se sont rendus à Wuppertal, en RFA, du 25 au 30 septembre 1988.

Outre l'accueil amical, ils ont pu apprécier la ville et ses environs au cours de quelques visites culturelles, en particulier au musée Engels (qui est natif de la ville) qui trace l'histoire industrielle et sociale de la région. Histoire de luttes et de développement industriel tout à fait similaires au bassin de Saint-Etienne.

Mais le principal intérêt de cette visite a résidé dans les visites d'entreprises et dans les débats.

Débats qui font ressortir qu'à l'évidence, les problèmes sociaux, les difficultés économiques, les actions et revendications syndicales, sont très proches, sinon identiques, des préoccupations de notre organisation.

Les seules différences entre nous, hormis le handicap de la langue, ce sont la puissance de l'IGM et les meilleurs résultats économiques de la RFA.

A travers la construction d'un espace social européen au moyen d'une action syndicale européenne, nous aurons beaucoup d'enseignements à tirer de ce type de pratiques et d'organisation de l'IGM.

Dominique GILLIER, secrétaire général de l'Union Mines Métaux Loire Haute-Loire, tire quelques enseignements de ce type d'échanges franco-allemands :

Qu'est-ce qui t'a le plus frappé lors de votre visite à Wuppertal ?

«C'est essentiellement la similitude entre le bassin stéphanois et cette agglomération de 380 000 habitants : même histoire de développement industriel ancien et très poussé (textile, métallurgie) qui doit s'adapter ; même confrontation aux restructurations dans des secteurs comme la sous-traitance automobile par exemple ; mêmes difficultés à attirer de nouvelles industries qui sont davantage tentées par le sud du pays ; mêmes problèmes d'emploi avec un taux de chômage de 10 %».



EUROPE solidarité emploi

«Mais nous avons aussi découvert un niveau de vie supérieur au nôtre pour ceux qui ont un emploi, plus de décentralisation, la priorité étant davantage accordée au conventionnel, aux accords, qu'au législatif, et surtout des outils de formation plus proches des entreprises». L'intérêt, c'est qu'à l'approche de l'échéance de 1992, il est important que nos peuples prennent la mesure de leurs différences et de

ce qu'ils ont en commun, par des contacts directs à la base. «C'est vrai, y compris pour des syndicalistes, surtout au moment où l'Europe, qui représente un grand espoir, suscite aussi des inquiétudes, en l'absence d'objectifs sociaux».

Et concrètement, ces rencontres à la base débouchent sur quoi ?

«Si le consensus est très large pour voir dans la construction européenne une chance unique pour notre développement économique et notre rôle dans le monde, les syndicats réunis dans la CES ont encore beaucoup à faire pour la construction d'un espace social européen.

C'est pourquoi ces rencontres à la base permettent de découvrir respectivement quels sont nos réalisations socio-économiques, nos problèmes industriels et d'emploi, nos priorités revendicatives, les politiques patronales, etc... C'est contribuer ensemble à la définition d'objectifs communs. C'est pourquoi, avec nos amis de Wuppertal, nous essaierons de nous rencontrer à nouveau».

L'anecdote marquante ?

«J'ai personnellement été frappé, au cours d'une visite d'entreprise, par un détail. Parcourant l'allée centrale d'un atelier sur près de cent mètres, il y avait des tours verticaux de marque BERTHIEZ. Pensant qu'en rentrant, j'allais sans doute être confronté au dépôt de bilan de cette entreprise stéphanoise, j'ai pensé : «quel gâchis!». Alors que nous avons une place à prendre sur le marché international de ce secteur stratégique qu'est la machine-outil».



Matériel ferroviaire

Une session de réflexion sur le matériel ferroviaire s'est tenue les 26, 27 et 28 octobre 1988. Cette dernière se plaçait dans le processus d'élaboration d'une politique industrielle et sociale pour cette branche compte tenu des problèmes auxquels elle est confrontée en terme de marchés potentiels, de la situation des entreprises concernées, et de l'hémorragie des effectifs qu'elle subit et tout cela dans l'incohérence la plus parfaite. Aussi, la Fédération a été reçue par le ministère de l'Industrie le 17 novembre sur ce sujet, afin de faire le point et défendre la mise en place d'une véritable politique industrielle pour ce secteur d'activité pour l'immédiat et dans l'objectif de 1992.

Chausson lutte pour l'emploi et pour l'avenir

Une conférence de presse s'est tenue à la fédération le 7 octobre, en avant-première de la réunion officielle du CCE de Chausson qui devait statuer sur le projet de 1 134 suppressions d'emplois (voir VMM n° 132/5).

En effet, le cabinet Syndex a rendu son rapport qui envisage 5 scénarios pour Chausson, allant du statu quo à la reprise en totalité par l'un des actionnaires actuels, en passant par la vente totale ou partielle, le partage, même la fermeture à court terme. Sur le bassin de Creil, l'UMM Picardie, en lien avec l'Union Interprofessionnelle de base a engagé une campagne d'information et d'action par : distribution de tracts sur l'ensemble du bassin ; carte-pétition à retourner à Renault et Peugeot-actionnaires de Chausson ; une campagne d'affichage.

Tréfilunion

Il y a toute juste un an, les salariés de Tréfilunion menaient un conflit dur pour imposer de véritables négociations sur les salaires de l'entreprise. Des résultats non négligeables étaient obtenus permettant une reprise du travail sous le slogan « on a gagné ». La section syndicale CFDT forte de ses 120 adhérents (1 salarié sur 4) écrivait à l'époque « le résultat de l'action syndicale gardait intacte et plein d'espoir la détermination de l'ensemble des salariés de Tréfilunion ».

En cet octobre 1988, la pression des salariés s'est à nouveau fait sentir auprès de la direction générale. Face à cette mobilisation, une enveloppe de 2 millions de francs a été débloquée permettant à 99 % du personnel d'avoir une augmentation de 60 F, à plus de 50 %, 120 F, voire 180 F et plus. De plus, la prime mensuelle de 180 F correspondant à l'intérêtsement est intégrée à compter du 1^{er} octobre dans le salaire de base.

Une section syndicale CFDT a conscience que le rapport de force de son nombre d'adhérents véritable toile d'araignée dans l'entreprise a permis de prolonger et d'augmenter les résultats d'octobre 1987.

A l'usine du Groupe RENAULT à Orléans la CFDT, aux élections de CE, vient de progresser de 6,83 % dans le 1^{er} collège, au détriment de la CGT, et de 11,53 % dans le 2nd collège.

A RHENALU en Alsace, la CFDT progresse de 20,71 % au 1^{er} collège et de 9,86 % au 2nd collège. La CFDT gagne un 4^e siège au CE.

A THOMSON CSF Brest les résultats des élections des délégués du personnel, organisées dans un contexte de licenciements (baisse de 11 % de l'effectif) font apparaître les éléments suivants : la CFDT maintient sa représentativité au 1^{er} collège : 73,6 % ; progresse de 2,7 % au 2nd collège, la CGC perd 3,2 %.

A CITROËN Rennes, la CFDT progresse dans les 2 collèges aussi bien aux élections DP que du CE. La CGT également, mais il faut souligner aussi que la CSL « syndicat patronal », qui rend difficile le développement d'un véritable syndicalisme subit une chute très importante qui l'amène en-dessous de la barre de 50 % des inscrits.

Ce résultat est acquis grâce à un travail collectif et régulier de la section syndicale qui diffuse des informations concrètes à l'ensemble des salariés de Citroën.

LA RECHERCHE « A.M.E.S. »

Une étape pour négocier la modernisation

Les 2 et 3 novembre 1988, s'est tenue la dernière session du séminaire de recherche « A.M.E.S. ». Cette recherche, dont l'objet était : « Outils d'accompagnement de la négociation syndicale en entreprise intégrant les enjeux de la productivité », menée par la FGMM, conduite par des chercheurs de l'ACT avec la participation du Département l'ACT de l'ANACT, fait partie du programme Automatisation Mutations Economiques et Sociales du Département productique du ministère de la Recherche. Sans rappeler la démarche utilisée pour la réaliser, nous précisons qu'elle a représenté près de trente mois de travail au total dont vingt-quatre effectifs avec la participation de neuf sections syndicales d'entreprises de la Métallurgie. Le rapport de synthèse de cette recherche, ainsi que

les neuf monographies d'entreprises viennent d'être rendus au Ministère de la Recherche. Sans aller dans le détail, pour cela, un prochain Bulletin du Militant reprendra le préambule du rapport de synthèse, on peut tracer un bilan très grossier de cette recherche. Tout d'abord, au niveau du constat : la négociation de la modernisation en France est inexisteante mais l'on constate de-ci de-là des avancées qui méritent d'être étendues et surtout approfondies. Pour cela, des modifications de comportement et une certaine motivation de tous les partenaires concernés sont nécessaires. La négociation le plus en amont possible de la modernisation est à ce prix, afin de dépasser la simple gestion des conséquences de celle-ci. La recherche apporte une réponse à ce point, par

l'intervention de conseils dans la conduite du processus de négociations et de concertation de l'introduction des mutations technologiques. Enfin cette recherche avait pour ambition la réalisation d'outils de négociations à l'introduction de la modernisation. Si cet objectif n'a pas été atteint, il est suffisamment avancé et fait l'objet de la poursuite de ce travail avec les mêmes partenaires. La recherche « A.M.E.S. » n'est pas une fin en soi, pour la FGMM, mais une étape, certes importante, de sa réflexion sur le sujet des mutations technologiques et de leurs négociations. Cette réflexion se place dans la démarche qui a été celle de la Fédération à partir du congrès du Creusot en 1984 et qui a été retenue dans la résolution générale du congrès extraordinaire des 6 et 7 juin 1988.

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Le « FACULTATIF » à la portée de tous

De nouvelles dispositions permettent de faciliter la conclusion d'accords d'entreprises prévoyant l'augmentation de la cotisation « retraite complémentaire ».

Celle-ci pourra maintenant passer de 4 % (minimum obligatoire) à 5,6,7 ou 8 %, partagée avec l'employeur, sans pénalité particulière.

Ainsi, un travailleur qui obtenait 40 points de retraite par an pour 4 % cotisés, verrait ce nombre

de points passé à 50 pour 5 % cotisés, soit : **1 % de cotisation supplémentaire** partagée avec l'employeur à 50/50 ou 40/60, **donne 25 % de points en plus**.

Toutes les années cotisées au nouveau taux donneront lieu à l'attribution de points de retraite calculés sur cette nouvelle base.

Concernant les années antérieures à l'augmentation, la révision des droits au titre de la validation

des services passés dépendra de la « pesée démographique » de l'entreprise.

Pour les retraités ou les anciens salariés de l'entreprise, la révision éventuelle des droits sera également fonction de cette pesée.

Ces dispositions sont ouvertes jusqu'au 1^{er} juillet 1991, date à laquelle l'A.R.R.C.O. se réserve la possibilité de réexaminer l'ensemble des mesures.



DIMENSION SOCIALE EUROPÉENNE la FGMM intervient

La FGMM a interpellé au sujet de la dimension sociale européenne Jean-Pierre SOISSON, ministre du Travail, Jacques DELORS, président de la Commission des Communautés Européennes et le vice-président de la même Commission.

Dans un long courrier, elle indique en substance :

« Notre Fédération avait souligné avec satisfaction, après le sommet de Hanovre des 27 et 28 juin 1988, la déclaration des chefs d'Etat et de Gouvernement, sur l'importance de la dimension sociale du marché intérieur.

Cette déclaration répondait à nos souhaits, mais aussi à ceux de la Fédération Européenne de la Métallurgie qui avaient été formulés par la CES, lors de son congrès de Stockholm, particulièrement dans sa résolution sur « 1992 et le sommet de Hanovre ».

La communication que vient de faire le vice-président et que le collège des commissaires a adoptée comme document de travail, nous apparaît comme une réponse non seulement décevante, mais largement insuffisante au regard des enjeux qui sont posés.

Si la priorité donnée à la lutte contre le chômage ne peut qu'être partagée par la FGMM-CFDT, dont c'est également la prio-

rité des priorités, nous regrettons :

1. que la conception de la politique sociale soit considérée comme un moyen de traitement des conséquences sociales du Marché intérieur et non comme un moyen d'anticipation et de prévention de ces conséquences est un but en soi ;
2. que la sous-évaluation des risques de dumping social soit basée sur un angélisme démocratique, comme si les droits sociaux acquis ne l'avaient été que par les vertus inhérentes aux systèmes politiques démocratiques et aux bonnes intentions des employeurs ;
3. la faiblesse des propositions de la Commission en matière de mise en œuvre du socle social communautaire ;
4. l'absence de méthode, de priorité et de calendrier pour réaliser l'espace social européen. Avec la fédération européenne de la métallurgie et la CES, nous sommes fermement décidés à faire changer ce programme de travail pour qu'il réponde véritablement aux défis sociaux du Marché intérieur et pour éviter que celui-ci ne devienne une simple zone de libre-échange économique ».

AIRBUS INDUSTRIE : le droit au travail en accord avec la réalité industrielle

Quelle que soit la forme de leur contrat de travail, les 1 200 salariés d'AIRBUS INDUSTRIE seront

représentés au Comité d'Entreprise du G.I.E. Cette reconnaissance d'une identité propre a été obtenue par les syndicats dont la CFDT, devant le tribunal de Grande Instance le 6 octobre 1988 à Toulouse.

Organisation nouvelle et répondant à des besoins industriels et commerciaux, le G.I.E. comprend des personnels embauchés directs (650) et des détachés de l'Aérospatiale (250), de DEUTCH-AIR-BUS (250), de BRITISH AEROSPACE (80) et de la CASA (15).

Ils seront tous égaux devant un Comité d'Entreprise aux prérogatives économiques et sociales.

La CFDT trouve là, l'aboutissement d'une longue démarche et la raison d'espérer que cette reconnaissance d'identité sociale, prime petit à petit sur les barrières, quelles soient nationales ou internationales, apportant ainsi une forme de réponse adaptée concernant une institution comme le C.E. dans laquelle les organisations syndicales participeront face à l'organisation industrielle.

Il reste aujourd'hui à trouver un accord en vue des élections dans lequel les organisations syndicales représentatives et organisées sur le plan européen, auront toute leur place.

SPATIAL : rencontre européenne

Sous l'égide de la FIOM (Fédération Internationale des Organisations de la Métallurgie), une trentaine de militants des Or-

Photo : J. POTTIER



ganisations Syndicales des entreprises de l'Espace se sont retrouvés pour coordonner les analyses et actions à développer dans la branche. Les délégués ont voté une déclaration s'adressant aux travailleurs de la branche pour les appeler à adhérer aux Organisations Syndicales. La FGMM et FO Métal, actives dans cette réunion, ont fait connaître leurs analyses sur la situation des entreprises de la branche en France.

JOHANNESBURG : les faits de la grève

Après quinze jours de grève, les métallurgistes sud-africains ont arraché des concessions importantes à la Confédération patronale de la Métallurgie :

- supprimer les anomalies raciales dans le montant des salaires versés aux travailleurs noirs et blancs au cours des cinq prochaines années ;
- permettre aux syndicats de la FIOM de prélever les cotisations de leurs adhérents sur leurs salaires ;
- déclarer le 1^{er} mai et le 16 juin (l'anniversaire des émeutes de SOWETO) jours fériés ;
- soutenir les efforts visant à empêcher l'application de la législation anti-syndicale, qui devrait prochainement entrer en vigueur.

ECHOS

A.G. SYNDICAT MÉTALLURGIE SIDERURGIE NORD-LORRAINE

Les 3 et 4 octobre derniers, s'est tenue l'Assemblée Générale des militants du Syndicat Métallurgie-Siderurgie Nord-Lorraine. Douze sections d'entreprises différentes se sont retrouvées et ont regroupé 117 militants et militantes. Le plan de travail, le fonctionnement ont été adoptés et l'équipe responsable reconduite. Le projet de plate-forme fédérale en cours d'élaboration a été présenté à l'Assemblée par la Fédération.

LES ÉQUIPEMENTIERS AÉRONAUTIQUE SE CONFRONTENT

C'est dans le cadre de la maison d'accueil de SEVRIER en Savoie, qu'une quinzaine de militants des entreprises et établissements de cette branche ont confronté leurs pratiques, leurs analyses, leurs connaissances, leurs problématiques. Un rapport sous forme de plaquette reprendra les travaux et sera à la disposition des sections au cours du deuxième trimestre 1989.

CONGRÈS DES MINEURS DE POTASSE

Le 15 octobre 1988, s'est tenu le Congrès des mineurs de Potasse en Alsace. Une assistance assidue, composée de retraités et d'actifs, a participé aux travaux du congrès.

Outre la mise en place d'un bureau, l'activité et les orientations pour les trois ans à venir, ont constitué les principaux débats du congrès.

Deux points forts se dégagent : l'avvenir de l'entreprise et le pouvoir d'achat.

Il est clair pour ce syndicat, que pour faire avancer ces points, il faut créer le rapport de forces nécessaire avec tous les mineurs, et avec les organisations syndicales qui veulent se battre pour obtenir des résultats.

La syndicalisation n'est pas absente de la résolution, qui rappelle cet objectif prioritaire.

La protection sociale, autre thème mis en avant : le syndicat des mineurs de potasse, tout comme l'union fédérale, reste attaché au renouvellement des administrateurs au régime minier, par la mise en place d'élections en mars 1989.

NOVATOME-FRAMATOME

Le 7 novembre 1988, le tribunal correctionnel de Nanterre a déclaré un membre de la direction NOVATOME-FRAMATOME coupable de discrimination syndicale sur les salaires vis-à-vis du délégué syndical CGT et du délégué syndical CFDT de NOVATOME.

CONVENTIONS COLLECTIVES TERRITORIALES

Les négociateurs des différentes Conventions Collectives de la Métallurgie se sont réunis le 27 octobre. Cette réunion a été l'occasion de restituer les résultats de l'enquête que la FGMM avait lancée sur les différentes pratiques de négociation dans le domaine salarial. Il ressort de cette enquête, qu'une grande partie des conventions collectives voit le niveau des Rémunérations Minimales Hiérarchiques, soit bloqué, soit faiblement évolué, alors qu'il se négocie dans le même temps, des Taux Effectifs Garantis mensuels ou annuels.

Ces pratiques posent le problème de l'évolution de la prime d'ancienneté, le niveau souvent intéressant des Taux Effectifs Garantis ne pouvant constituer une contrepartie suffisante au blocage de la prime d'ancienneté. La réflexion se poursuit sur des pistes conciliant à la fois, les notions d'évolution de carrière et de minis plus proches des réels.

IN FED pratiques

Le saviez-vous ?

LA FONDATION PAUL FINET

A la suite de catastrophes minières, la Haute Autorité de la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier a créé une Fondation pour venir en aide aux nombreux orphelins.

Cette Fondation est dédiée à Paul FINET qui a consacré toute sa vie à la promotion sociale de ceux qui étaient les plus frappés par les accidents.

LE BUT DE LA FONDATION

La Fondation attribue des bourses d'études aux orphelins de travailleurs occupés de leur vivant dans les industries de la C.E.C.A. (Charbonnage, Mines de Fer, Siderurgie), décédés après le 30 juin

1965 à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Peuvent bénéficier, sur demande d'une aide financière les enfants des travailleurs qui étaient employés dans une industrie de la C.E.C.A. et qui sont décédés après le 30 juin 1965.

Les enfants doivent avoir au moins 14 ans. Ils doivent suivre des cours d'enseignement technique ou professionnel, d'enseignement général secondaire ou enseignement supérieur dans une université ou un établissement de niveau universitaire.

Le montant des bourses est fixé, cas par cas, après examen, par une commission

de la Fondation Paul Finet, soit :

- 1480 FF à 1860 FF pour les études secondaires ou professionnelles ;
- 2520 FF à 2830 FF pour les études secondaires du 2^e cycle ;
- 4930 FF à 9845 FF pour les études universitaires.

Les bourses sont annuelles et renouvelables d'année en année.

Depuis 1965, 16987 bourses ont été accordées.

Pour tout renseignement complémentaire ou demande, s'adresser à :

Fondation Paul FINET

Commission
des Communautés
Européennes, L. 2920
Luxembourg, Tél. : 43011.

A faire savoir autour de vous.

Calendrier bi-centenaire 1989



EST-IMPRIMERIE MOULINS-LES-METZ

Réalisé par la FGMM-CFDT, il sera en vente dans chaque U.M.M. à partir du 10 décembre.