

S

sommaire

- Démocratie syndicale II
- Quand la CFDT regarde de plus près la bijouterie fantaisie III

- Un outil, des adhérents au cœur de l'action syndicale IV-V
- Congrès confédéral international VI
- Infopratiques VIII



**MINEURS ET
MÉTALLURGISTES**

Edito

RENTRÉE SOCIALE... ?

L'action syndicale, c'est pour l'essentiel la défense des droits individuels et collectifs des salariés. C'est la mission quotidienne de notre syndicalisme : exiger l'application des accords, conventions et lois en vigueur. Cette exigence, la façon dont le syndicalisme y fait face, assure sa crédibilité vis-à-vis des salariés en même temps que notre force de proposition. C'est bien d'abord sur notre capacité de défense et de proposition que le syndicalisme est jugé.

Il n'y a pas de rentrée sociale sans cette dimension, hormis le fait que les salariés reprennent leur travail et donc que tout naturellement la mission du syndicalisme reprend. Mais l'action syndicale, c'est aussi pour nous vouloir une capacité de mobilisation pour améliorer les conditions de vie et de travail des salariés, qui se construit au rythme d'échéances précises, notamment l'obligation de négocier.

La rentrée sociale pour la CFDT, c'est aussi l'occasion de faire le point, de vérifier l'évolution



ACCORD SUR LES MUTATIONS TECHNOLOGIQUES

UN OUTIL POUR L'ACTION

Le 13 septembre 1988, s'est tenue la 5^e et dernière réunion de négociations, avec le CNPF, sur le volet des « mutations technologiques ».

A l'issue de celle-ci, le texte patronal amendé au cours de la séance, a été proposé à la signature des organisations syndicales.

A partir de ce texte, le Bureau national confédéral, dans sa session des 21 et 22 septembre 1988, s'est prononcé pour la signature par la CFDT de cet accord, non sans avoir préalablement consulté les fédérations concernées. Ainsi, la FGMM par décision de son Bureau fédéral, réuni les 20 et 21 septembre 1988, a apporté son aval à la position confédérale, tout comme la très grande majorité des fédérations.

L'accord en question rentre dans le processus de négociations d'accords d'orientations par thème devant inciter à la négociation dans les branches professionnelles sur les différents volets. Dans la métallurgie, cette négociation de branche a été antérieure à l'accord interprofessionnel et s'est conclue par l'accord national du 21 janvier 1987 sur l'introduction des nouvelles technologies. Alors, en quoi le texte interprofessionnel peut-il nous concerner ? Le 2^e alinéa du 1^{er} article précise ce point : « Les

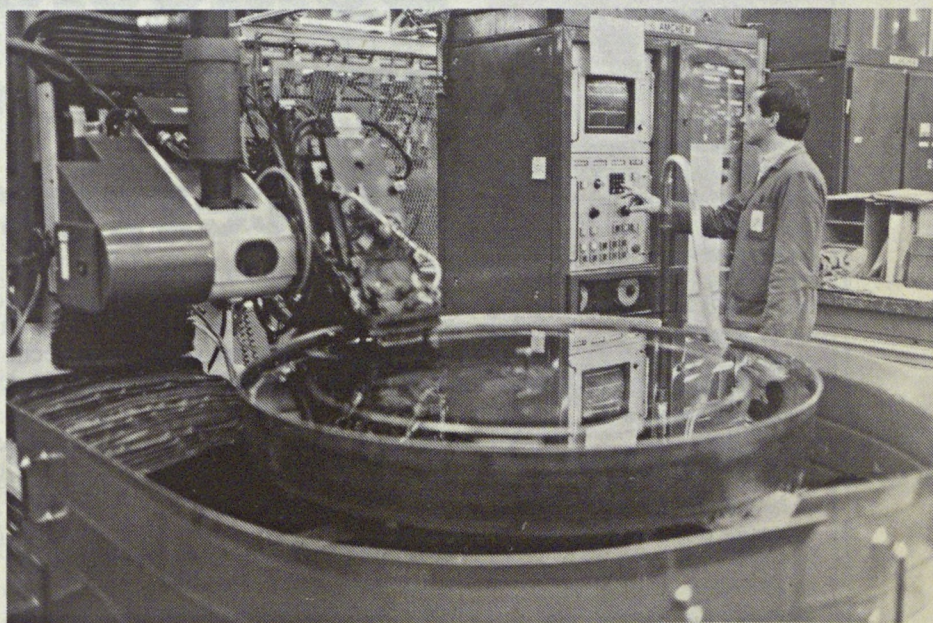


Photo : J. POTTIER

professions ayant déjà conclu un accord examineront dans quelle mesure le présent accord est de nature à enrichir leur texte ».

Sans entrer dans les détails et l'analyse fine du contenu de l'accord (voir Syndicalisme hebdo n° 2226 du 22 au 28.9.1988), ni dans la comparaison point par point avec l'accord de la métallurgie du 21 janvier 1987 (un prochain Bulletin du Militant présentera ce point), nous pouvons d'emblée préciser quelques remarques qui nous inciteront à saisir l'opportunité d'améliorer l'accord de la métallurgie.

Ainsi, le texte interprofessionnel traite non seulement des projets importants de mutations technologiques,

tout comme l'accord avec l'UIMM, mais également des projets courants. Donc, un premier constat consiste à dire qu'il faut étendre le contenu de l'accord de la métallurgie sur les projets courants et cela même si certaines dispositions contenues dans le texte s'y rapportent.

Par ailleurs, l'accord interprofessionnel apporte des précisions importantes par le développement des contenus de certains articles. Dans ce sens, sont abordés clairement :

— la notion de contreparties tenant compte des aspirations des salariés et de la situation des entreprises en lien avec les formes d'aménagement du temps de travail et d'organisation prenant en comp-

te la préoccupation de l'emploi ;

— la reconnaissance des qualifications induites,

— la mixité des emplois.

En conclusion, et en attendant la négociation sur ces points avec l'UIMM, nos équipes sont invitées à se saisir simultanément du contenu des accords de la métallurgie et interprofessionnels sur les mutations technologiques, pour arriver, dans les entreprises concernées par ces problèmes, à impulser un processus de concertation négociation efficace et nécessaire pour la réussite économique, industrielle et sociale, vitale pour les travailleurs comme pour l'entreprise.

Edito

de la situation, des moyens dont on dispose, des objectifs que l'on se fixe avec et pour les salariés. En un mot, c'est préparer l'année sociale.

La rentrée sociale pour d'autres, c'est occuper la une des médias, afin de donner l'image d'un « syndicalisme de lutte » à n'importe quel prix ou au prix de n'importe quelle action. Il suffit pour s'en convaincre de lire les appréciations sur « l'été chaud » de la CGT : manches de pioches contre fusils à pompe chez Didier et tabassages en règle de militants CFDT aux mines de Gardanne, avec mise à sac du local syndical CFDT, avec cette angoissante question : jusqu'où vont-ils aller à l'automne. Sont-ils capables de continuer ?

Et bien oui ! A la mi-septembre, opération commando de la CGT : mise à sac de la direction de Renault Douai, mise à sac de la Chambre Patronale, puis mise à sac du C.E. de la Française de Mécanique et tabassage en règle de son secrétaire CFDT « qu'ils » avaient déjà envoyé à l'hôpital il y a quelques mois.

Cette rentrée sociale ne saurait être la nôtre.

Ces pratiques minoritaires et jusqu'au-boutistes ne peuvent conduire qu'à une accélération de la désyndicalisation.

Prétendre agir pour et avec les salariés — comme la CGT l'a fait à Gardanne — sans leur laisser la moindre occasion de s'exprimer, de décider, rend le syndicat étranger au corps social dont il est censé être le représentant et favorise son rejet.

Au total, c'est tout le syndicalisme qui risque d'être rejeté et pas simplement son expression la plus caricaturale.

actions

Démocratie syndicale ou terrorisme ?

Les événements de Gardanne ont-ils démasqué la CGT et fait découvrir son vrai visage ? Nous n'osons pas imaginer une réponse positive à cette question. Mais les faits sont là et bien marquants.

A Gardanne, alors que la CFDT était partie prenante dans la grève justifiée sur les revendications salariales, la CGT n'a jamais considéré la CFDT comme un partenaire dans ce conflit. Bien au contraire, la CGT a mis au rencart la CFDT dans les actions avec les mineurs et même dans l'association de la ges-

tion de collectes de soutien. Cette pratique n'a pas empêché nos militants de mener des actions avec les mineurs.

Il faut s'interroger sur le fait, que si l'unité d'action avait été pleine et entière, le résultat de la grève des mineurs n'aurait pas été positif, contrairement à ce qui s'est passé dans les faits. La CGT, avec le Parti Communiste, ont voulu rester seuls maîtres d'œuvre ; notre présence a plutôt gêné.

Ce conflit est révélateur du manque de démocratie de

la part de la CGT, plusieurs exemples le prouvent : interdiction de paroles sur le carreau de la mine à la CFDT lors d'un meeting ; absence d'assemblée générale et de débat avec les grévistes ; expulsion à forces de coups de poings de la CFDT, le 26 juillet, alors qu'elle voulait tenir une A.G. ; menaces de mort sur les militants CFDT ainsi que sur leur famille.

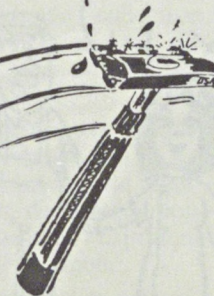
Et pourquoi tout cela ? Tout simplement pour refuser le droit d'expression aux mineurs grévistes. Cette attitude n'est plus à qualifier de pratique syndicale mais de terrorisme. Là où le bât blesse, c'est que cette pratique se généralise dans le pays, soutenue en cela par le Gouvernement et par les directions des entreprises qui ne font rien pour s'opposer à cette montée de la violence de la part de la CGT.

Cette attitude laxiste est néfaste aux travailleurs, car leurs véritables problèmes sont éludés pour faire place à des affrontements entre militants.

L'Union Fédérale des Mineurs CFDT et la Fédération mettront tout en œuvre, même par des actions juridiques, afin d'enrayer cette violence et que soient sauvegardés les intérêts des travailleurs de ce pays.



Gillette : sur le fil du rasoir !



La Direction américaine du groupe Gillette avait envisagé de cesser toute production en France et de fermer l'usine d'Annecy pour la transférer à Berlin. Décision ajournée pour l'instant..., l'action CFDT n'y est pas étrangère. En effet, depuis cette annonce, la CFDT qui représente 80 % du personnel, la CGC, et l'ensemble du personnel ont engagé plusieurs actions : manifestations publiques, pages d'informations du C.E. dans les journaux nationaux, tenue de conférence de presse au sommet du Mont Blanc...

Ce recul arraché in extremis ne signifie pas que la partie est gagnée. Car la restructuration de l'entreprise reste à l'ordre du jour. Le terme restructuration est déjà bien connu des salariés de Gillette... Cette entreprise a pendant quatre ans supprimé plusieurs emplois : les effectifs à la production ont été réduits d'un tiers et les avantages sociaux ont été largement remis en cause. La CFDT, consciente des enjeux, a consenti à l'époque quelques sacrifices, mais tout en conservant une progres-

sion des salaires indexée sur l'évolution du coût de la vie. A noter également l'embauche définitive d'une cinquantaine de jeunes en formation, et la CFDT devait obtenir prochainement deux heures d'information syndicale par personne et par an, ainsi qu'un crédit de quatre-vingts jours de formation syndicale payé à la section syndicale.

Aujourd'hui, Gillette compte 750 salariés dont 500 employés directement à la production, les ateliers tournent bien, mais l'avenir reste incertain.

Annecy sera-t-il destinataire de la nouvelle lame miracle élaborée par les chercheurs de Gillette et qui sera opérationnelle début 1990. Rien n'est moins sûr...

Une riche multinationale

Gillette Company est une riche multinationale dont le siège est à Boston aux Etats-Unis. Avec un bénéfice net de 230 millions de dollars pour un chiffre d'affaires de 3,2 milliards de dollars. Gillette est présente dans 200 pays. Elle compte 61 usines et 30 000 salariés. Depuis 1987, l'Europe est devenue le premier marché du groupe dans le monde, devant les Etats-Unis. Gillette France, implantée à Annecy, est le plus beau fleuron de Gillette en Europe ; elle est numéro un pour les ventes, numéro un pour les profits et numéro un pour les transferts de fonds au bénéfice de la maison mère. L'unité d'Annecy implantée depuis 1953 en Haute-Savoie comprend 750 salariés. Il faut y ajouter tous les emplois chez les sous-traitants, les fournisseurs et les prestataires de services.

FRANÇAISE DE MÉCANIQUE :

Jusqu'où ira la CGT ?

La FGMM et l'Union Syndicale Renault se sont insurgées contre l'odieuse agression dont a été à nouveau victime Jean-Claude Bays, Secrétaire du Comité d'Entreprise de la Française de Mécanique.

La FGMM a voulu réaffirmer sa solidarité avec les militants CFDT de cette entreprise et partager l'émotion des nombreux salariés témoins des méthodes terroristes des militants CGT lors de leur action commando du 13 septembre à Douai et à Lens.

La FGMM-CFDT condamne une fois encore ces pratiques qui, comme lors du conflit des mineurs de Gardanne, n'ont rien à voir avec l'action d'un syndicalisme démocratique, respectueux de la dignité des personnes.

Elle s'inquiète du fait que la CGT et le PC soutiennent ces pratiques d'actions violentes et minoritaires, ces atteintes à l'intégrité physique des militants CFDT, qui salissent l'image et l'honneur du syndicalisme.

Quand la CFDT regarde de plus près la bijouterie fantaisie

Dans le dernier numéro de la VMM, on vous racontait l'histoire de cet employeur, bien imprudent, qui licenciat du personnel en même temps qu'il embauchait des SIVP et autres jeunes en contrat à « bon marché ». C'était le premier épisode.

Deuxième épisode : devant le refus de dialoguer de l'employeur, l'inspecteur du travail a proposé sa médiation. L'employeur a réfléchi... quatre jours. Le 5^e jour, il s'est rendu à l'inspection du travail pour dire qu'il ne voulait pas revenir sur sa décision de licencier ses deux salariés.

« Dans ces conditions, vous n'avez plus de contrat ! » Tant pis » dit l'employeur, « mais si je cède, la CFDT va monter une section syndicale et ça il n'en est pas question ! ». Le Conseil des prud'hommes tranchera ! C'était donc clair ! Le syndicat, c'est le diable, on n'en veut pas ! ».

La CFDT et les deux salariés licenciés vont engager une action devant le tribunal des prud'hommes et pour la première fois vont poser officiellement le délit d'abus d'utilisation de contrats jeunes. Car pour la CFDT, si « charbonnier est maître chez lui », comme dit le proverbe, l'utilisation de subventions d'Etat crée des contraintes incontournables à son pouvoir !

Et ce que cet employeur naïf ne sait pas encore, c'est que bien sûr, les salariés de l'entreprise se sont organisés dans la CFDT avec l'aide du syndicat de la métallurgie du Vaucluse.

Un outil, des adhérents au cœur de l'action syndicale

VMM: Comment conçoit-on la politique revendicative de la FGMM dans la période et les mois à venir ?

RB: Tout d'abord, la politique revendicative d'une Fédération ne se conçoit pas dans l'abstrait. Elle doit à la fois se situer dans le prolongement de ce que nous avons fait jusqu'à présent, et s'inspirer des orientations et des objectifs revendicatifs adoptés lors de nos Congrès, en l'occurrence celui des 6 et 7 juin dernier. Elle doit également correspondre aux attentes de nos équipes au plus près du terrain ; ce qui suppose sans doute quelques adaptations en fonction du déroulement de notre action syndicale et des conditions dans lesquelles elle se déroule.

VMM: Quelles sont ces adaptations ?

RB: Nous avons en clair, trois niveaux d'action et de négociation : le niveau national, le niveau territorial (les conventions collectives) et le niveau de l'entreprise. En 1985, nous avons élaboré une plate-forme revendicative dont la stratégie reposait sur l'articulation de ces trois niveaux. Une sorte d'articulation en cascade. Nous avons beaucoup investi dans le premier niveau avec des résultats, certes insuffisants, mais des résultats sur l'introduction des nouvelles technologies, sur le rôle des Commissions Paritaires Territoriales de l'Emploi, etc. Nous n'avons certes pas délaissé les autres niveaux, mais il semble que nous ayons maintenant à privilégier le niveau de l'entreprise, et le niveau territorial pour obtenir des résultats concrets et palpables.

VMM: Dans une réalité aussi diverse que celle des Mines et de la Métallurgie,



comment une Fédération peut-elle conduire une politique revendicative homogène au niveau des entreprises par exemple ?

RB: Le Congrès des 6 et 7 juin a clairement défini l'emploi comme priorité. Nous avons d'autre part, adopté un certain nombre d'objectifs revendicatifs qui à des degrés divers, ont une relation étroite avec cette priorité tant au niveau quantitatif que qualitatif. Il s'agit d'objectifs revendicatifs sur la durée du travail et son aménagement, l'introduction des nouvelles technologies, la formation professionnelle, la politique salariale, les conditions de travail, la politique industrielle, l'égalité professionnelle. Ce sont tous des terrains d'intervention syndicale, qui percutent le problème de l'emploi, et qui conditionnent la vie au travail.

VMM: La FGMM doit-elle et peut-elle à partir de ces objectifs revendicatifs, élaborer des revendications type opérationnelles pour toutes les entreprises ?

RB: Pour qu'une revendication trouve sa pleine efficacité, et soit mobilisatrice, elle doit être élaborée au plus

près de la réalité. Cela dit, nous sommes dans une organisation qui a collectivement déterminé une politique au service d'une priorité qui est l'Emploi. Pour que l'action dans les entreprises atteigne cet objectif et contribue globalement à des résultats positifs dans ce domaine, la Fédération doit donner un certain nombre d'impulsions.

VMM: Peux-tu préciser ?

RB: Ces impulsions m'apparaissent devoir être de deux ordres, l'une que je qualifierai de stratégique, et l'autre de référentiel. Sur le premier aspect, nous sommes en présence d'une course aux gains de productivité, et ce, quelle que soit la situation des entreprises. Le plus souvent, ces gains de productivité sont synonymes de détérioration des conditions de vie des salariés et de réduction d'emploi. Nous sommes pourtant convaincus qu'il n'y a pas forcément antinomie entre la performance de l'entreprise et l'amélioration des conditions de vie au travail, ainsi que celle du niveau d'emploi. Au lieu de subir les conséquences négatives des gains de productivité, nous

La Résolution Générale adoptée au Congrès des 6 et 7 juin dernier, prévoit dans son dernier article, que la FGMM rassemblera l'ensemble des propositions qu'elle contient et élaborera une plate-forme revendicative nationale. Après un premier travail du Bureau fédéral sur les grandes lignes de cette plate-forme, la Voix des Mines et des Métaux, a demandé à Robert Bonnard, responsable de l'action revendicative, au niveau de la Fédération, de nous donner les éléments clefs de la politique revendicative de la FGMM.

Si les lignes qui suivent ne font pas l'objet de révélations fracassantes, il n'en reste pas moins que la démarche qui sous-tend l'action revendicative fédérale introduit une dynamique nouvelle qui replace l'adhérent CFDT, les élus CFDT, au cœur de l'action syndicale.

devons dans un premier temps, nous situer en amont du processus de modernisation des entreprises en exigeant de concilier l'efficacité économique de l'entreprise, l'amélioration des conditions de vie des salariés. C'est ainsi qu'on peut concilier durée du travail et durée d'utilisation des équipements ; amélioration des conditions de travail et diminution des accidents du travail et de l'absentéisme ; adaptation aux nouvelles technologies et évolutions de carrière ; expression des salariés et réduction des dysfonctionnements de l'entreprise, etc. Dans un deuxième temps, la négociation doit porter sur l'affectation des gains de productivité entre la réduction du temps de travail, les salaires, les investissements, le développement local.

VMM: Et sur l'impulsion de la Fédération que tu qualifies de référentiel ?

RB: Le terme n'est peut-être pas très heureux, mais dans la pratique, cela signifie que les sections syndicales doivent disposer d'une certaine marge d'autonomie pour passer d'un objectif revendicatif fédéral à une

revendication adaptée à chaque entreprise, mais que cela se conçoit dans un certain cadre, une sorte de référence fédérale. Comme illustration, je prendrai l'exemple des salaires. Face à la politique patronale d'individualisation des salaires, nous avons eu des réponses syndicales très, et même trop, diversifiées. Pour que ces réponses restent au service d'une politique définie collectivement, il convient qu'elles s'inspirent d'une référence qui fixe des limites. C'est ce que nous avons fait en définissant une politique salariale reposant sur trois éléments :

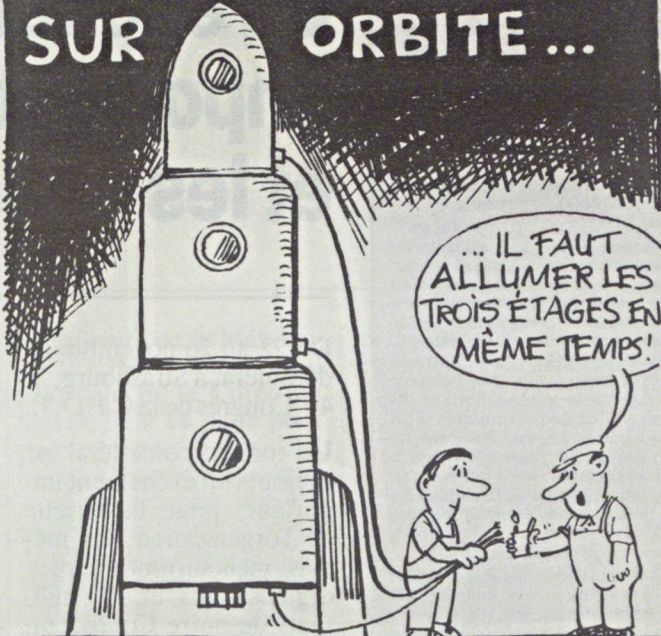
1. une garantie collective moyenne et globale du salaire par rapport au coût de la vie,
2. une progression des salaires individuels par la reconnaissance de la qualification, de la formation continue et de l'expérience professionnelle,
3. une progression collective du Pouvoir d'achat par des mesures liées aux résultats de l'entreprise. (Exemple : intéressement avec les questions qu'il pose sous sa forme actuelle par rapport à la protection sociale).

C'est donc dans ce cadre que doit s'élaborer la revendication propre à chaque réalité.

VMM: C'est quand même différent de l'idée que nous nous faisons jusqu'à présent d'une plate-forme revendicative.

RB: N'exagérons rien, la première distinction porte sur les conditions d'aboutissements de nos objectifs revendicatifs. En clair, l'appropriation par l'Organisation Syndicale et les salariés du gisement que représentent les gains de productivité comme moyen à la fois de satisfaire les revendications

POUR METTRE LA PLATE - FORME SUR ORBITE ...



de ceux qui ont un emploi et de répondre à ceux qui en cherchent désespérément un. La deuxième distinction, c'est la pratique syndicale que cela implique avec, au centre du dispositif, l'adhérent CFDT comme relais irremplaçable entre les élus CFDT et les meilleurs experts sur l'organisation du travail qu'on ait pu trouver à ce jour, que sont les salariés. Au fond, ça ne me paraît pas fondamentalement contradictoire avec l'idée que nous nous faisons de l'autogestion.

VMM: Et au niveau territorial ?

RB: Nous sommes inscrits dans un travail de longue haleine sur l'harmonisation des statuts de l'ensemble des métallos (les mineurs ont leur propre statut). Lorsqu'on sait que dans la Métallurgie 1320000 salariés travaillent dans des entreprises de moins de 200 et qu'une grande majorité d'entre eux n'ont que les Conventions Collectives Territoriales comme statut lorsqu'elles sont étendues, on mesure l'importance que nous avons à accorder au contenu de ces Conventions Collectives. Nous sommes d'autre part, confrontés dans de nombreuses conventions, au problème du blocage des Rémunérations Minimales Hiérarchiques (R.M.H.) avec ses incidences sur la progression de la prime d'ancienneté, et aux

négociations de salaires effectifs garantis. Dans l'attente d'une décision fédérale définitive qui nécessitera des débats importants dans l'Organisation, nous devons marquer notre opposition au blocage des R.M.H. et avoir la volonté d'obtenir des minis plus proches des réels.

VMM: La FGMM a-t-elle abandonné le niveau national ?

RB: Evidemment non. Les négociations interprofessionnelles en cours avec le CNPF trouveront leur prolongement au niveau des branches et nous entendons prendre toute notre place pour que l'accord cadre interprofessionnel ait des retombées positives au niveau de la métallurgie et des mines. Nous sommes également résolus à engager des négociations sur les classifications qui aujourd'hui, ne correspondent plus à la réalité.

Nous nous sommes à ce sujet, engagés dans un important travail de recherche pour définir les critères correspondant à chaque coefficient. Nous n'avons d'autre part, pas abandonné notre objectif de négocier un droit syndical spécifique au PME au niveau des bassins d'emploi.

En conclusion, il s'agit d'une plate-forme revendicative à trois étages dont la mise à feu est simultanée.



Un avenir pour Chausson et le véhicule utilitaire léger

Une délégation de la FGMM-CFDT, comprenant les responsables de Chausson, de Renault, et de Peugeot, a été reçue le 16.9.88 au ministère de l'Industrie pour démontrer que Chausson peut vivre.

Pour la FGMM-CFDT, le projet de licenciements de 1 134 salariés de Chausson est une absurdité car, non seulement ce plan ne règle rien l'avenir de Chausson mais au contraire, il le compromet gravement, laissant partir la matière grise et le savoir-faire. Ce plan est d'autant moins utile que Peugeot pourrait s'il le voulait donner du travail à Chausson (transfert d'un modèle). Pour preuve, Peugeot actionnaire de Chausson licencie à Creil et réclame des pouvoirs publics l'autorisation de faire plus de 130 heures supplémentaires par 3 200 ouvriers de son usine de Sochaux ; ce qui est intolérable.

Il est donc clair que Peugeot lâche Chausson et met en difficulté l'industrie du véhicule utilitaire léger en France. Renault de son côté doit se doter d'une politique claire en matière de véhicule utilitaire léger en coopérant avec d'autres comme le font tous ses concurrents. Il doit y consacrer les moyens matériels et humains nécessaires. Dans ce cadre Chausson peut parfaitement trouver sa place.

Contre les licenciements, Thomson CSF manifeste

En mai 88, Thomson CSF annonce un vaste plan de réorganisation de l'entreprise avec ventes, filialisation, transfert d'activité et de personnel, fermeture de sites et 1 025 licenciements dans un premier temps.

La direction entendait mener cela sans faire trop de vagues et sans réelle consultation du CCE. Il n'en sera rien.

Le tribunal saisi pour la 3^e fois dans l'année a ordonné la communication de tous les éléments ayant servi à monter le projet de restructuration et reporté la consultation du CCE à septembre. La CFDT a appelé pour cette occasion, le 13 septembre, à manifester devant le siège de Thomson.

Environ 500 personnes de la région parisienne ont répondu présents. La CGC, FO et la CFDT s'étaient joints à l'appel tandis que la CGT (mise à part la section CGT de Vélizy) avait refusé d'appeler à cette manifestation.

Selon bon nombre de participants, cette division syndicale a pesé lourd pour que la manif n'ait pas un caractère plus massif.

Worthington Nantes : Plus d'inégalités entre les hommes et les femmes

Suite au lancement par l'UMM Nantes d'une enquête de salaires dans les entreprises de la région, la SSE CFDT de Worthington réalise en commun avec la CGT cette enquête.

La CFDT en fait l'analyse et constate une grave inégalité de salaires pour une même qualification, entre les hommes et les femmes. La revendication est vite élaborée : « à travail égal, salaire égal ». A la réunion des délégués du personnel, la CFDT obtient pour une dizaine de femmes 500 à 600 F de revalorisation de salaire.

CONGRÈS CONFÉDÉRAL

Un événement important pour les métallos et les mineurs

Du 22 au 26 novembre se déroulera, à Strasbourg, le 41^e Congrès de la C.F.D.T.

Un congrès confédéral est toujours un événement important, pour l'extérieur de l'organisation, les médias, mais surtout pour les organisations et les militants de notre Confédération.

Événement important parce qu'il permet à la C.F.D.T. de faire le point sur l'action des trois années qui viennent de s'écouler, mais surtout parce qu'il permet de déterminer les orientations de la Confédération pour les trois ans à venir.



Ce congrès plus que d'autres, fera date. Il en va ainsi périodiquement. Celui de 1970 à Issy-les-Moulineaux, avait établi les «trois piliers» : «autogestion, planification démo-

cratique, appropriation des moyens de production», celui de Strasbourg en novembre sera celui de «l'adaptation» du Syndicalisme.

Ce congrès qui est central pour l'avenir de la CFDT et le type de syndicalisation qu'elle souhaite mettre en œuvre est important pour les mineurs et les métallos.

Important car nous devons le marquer de notre empreinte de nos spécificités de mineurs et de métallos. Notre fédération a une histoire, des objectifs, une pratique. Nous serons donc présents à Strasbourg...

L'accord pour l'emploi doit vivre...

Les ordres du jour de la Commission nationale de l'emploi se suivent, mais ne se ressemblent pas toujours. La réunion de septembre était un rendez-vous important puisqu'il s'agissait de procéder à un bilan des règles de fonctionnement conclues dans les Commissions Paritaires Territoriales de l'emploi.

Rappelez-vous la signature, le 12 juin 1987, du nouvel accord pour l'emploi. Un des axes forts de cet accord est la relance du rôle, des attributions et du fonctionnement des Commissions Paritaires de l'emploi - tant pour ce qui concerne le niveau national que le niveau territorial - le 27 octobre 1987, une première étape était franchie avec

la signature des règles de fonctionnement de la Commission nationale, les CPTE avaient six mois pour discuter et adopter leurs propres règles. Les six mois sont passés, prolongés par l'été, et le bilan réalisé le 9 septembre est bien maigre.

En effet, à ce jour, sur 68 CPTE, seules 16 d'entre elles ont conclu un accord sur des règles de fonctionnement. Dans quelques CPTE des projets sont en discussion, dans d'autres, nous en sommes au point mort.

Bien sûr, les chambres patronales sont pour beaucoup dans cette situation, certaines de nos équipes se sont vues opposer des fins de non recevoir.

Mais l'application de l'accord du 12 juin 1987, sur l'emploi est l'affaire de tous les signataires : chambres patronales, directions d'entreprises et équipes CFDT sur le terrain et dans les CPTE.

La conclusion de règles de fonctionnement des CPTE bien qu'elle ne soit pas suffisante, n'en constitue pas moins une étape nécessaire et indispensable.

Nous devons absolument être à l'initiative sur ce sujet, la première prise en charge de l'accord sur l'emploi passe par là, c'est un premier pas dans notre action, nos propositions au sein des CPTE pour l'emploi, la formation professionnelle.



INTERNATIONAL

CHILI : CRÉATION DE LA CUT

Création de la CUT après 15 ans de lutte syndicale.

Après deux jours de débat, 1100 délégués syndicaux ont décidé de créer la Centrale Unitaire des Travailleurs : CUT.

Représentant 350000 travailleurs cette nouvelle centrale «représentative, unitaire, pluraliste, autonome et à caractère national» remplace l'ancienne CUT déclarée illégale lors du coup d'état militaire de 1973.

Un chaleureux télégramme de solidarité d'Edmond Maire a été adressé à son nouveau président, Manuel Bustos. Celui-ci, ainsi qu'un autre dirigeant Arturo Martinez, restent sous le coup d'une condamnation à l'exil intérieur dans le sud du pays pour avoir appelé à une grève générale en octobre dernier. Décidément, les dictatures militaires ne souffrent pas le fait syndical, pas plus au Chili qu'en Pologne.

UGT FASA CFDT RENAULT

Les organisations syndicales du Groupe Renault, UGT Espagne et CFDT France, se sont rencontrées à Valladolid, en Espagne. Les deux organisations ont réaffirmé leur engagement dans la construction de l'Europe industrielle, économique, politique mais aussi sociale.

C'est, entre autres, la raison de l'adhésion des 2 organisations à la Fédération Eu-

ropéenne de la Métallurgie (FEM) et de la Fédération Internationale des Ouvriers de la Métallurgie (FIOM) pour que vive l'Europe des travailleurs.

La CFDT Renault et l'UGT-FASA sont particulièrement attentives aux problèmes d'emploi et aux échanges industriels : leur souhait en la matière est que ces échanges soient les plus équilibrés possibles dans le cadre d'une bonne utilisation des moyens de production que la Régie possède dans les deux pays dans l'intérêt des salariés.

L'UGT-FASA et la CFDT Renault maintiennent que les licenciements sont aussi inacceptables en France qu'en Espagne et condamnent le manque de prévision des années antérieures, notamment en matière de gestion du personnel : formation, droit à l'expression des salariés, information et communication, etc.

La CFDT Renault et l'UGT-FASA revendiquent la mise en place d'une politique industrielle et sociale au service des salariés dans le cadre de la construction européenne à la veille de 1992.

Les deux organisations plaident pour une Europe solidaire et pour la mise en place d'une politique qui la crée tout en excluant toute tentative de facilité, notamment par la japonisation pour pallier les problèmes de chômage de tel ou tel pays.

LIBERTÉ SYNDICALE : LA FIOM INTERVIENT EN CORÉE DU SUD

La Fédération Internationale des Organisations des

Travailleurs de la Métallurgie (FIOM) a demandé au président de la Corée du Sud de faire un geste pour poursuivre après les J.O. l'idéal olympique de «paix et de coopération internationale» en libérant les 34 dirigeants syndicaux et a souligné que la plupart d'entre eux sont simplement accusés d'avoir participé à ce que la loi appelle «grèves illicites» dans les entreprises coréennes.

Dans sa lettre au président coréen, le secrétaire général de la FIOM a notamment indiqué :

«Alors que le regard s'est tourné sur l'hospitalité coréenne qui a accueilli les 24^{es} Jeux Olympiques d'Eté, nous souhaitons vous rappeler que si les rues et les stades de Séoul se sont remplis de visiteurs et d'athlètes venues du monde entier, il y a encore dans vos prisons 34 syndicalistes démocratiques de l'industrie de la métallurgie qui attendent d'être jugés. Le gouvernement coréen doit prendre ses responsabilités et admettre le fait que la Corée ne peut pas être un partenaire commercial à part entière au plan mon-

dial si elle impose aux syndicats des règles dictatoriales».

POLOGNE : SOUTIEN INTERNATIONAL

La Fédération Internationale des Organisations de Travailleurs de la Métallurgie a envoyé un message à Lech Walesa exprimant son soutien aux travailleurs polonais en grève pour leurs revendications et pour que leur Syndicat Solidarité soit reconnu comme partenaire social et économique dans les discussions, visant à résoudre les problèmes politiques, économiques et sociaux de la Pologne.

«Les syndicats démocratiques du monde entier sont avec vous aujourd'hui comme par le passé, dans la lutte que vous menez pour convaincre le gouvernement de Jaruzelski de respecter les conventions de l'OIT et d'instaurer en Pologne un climat de Glasnot et Perestroïka, en reconnaissant Solidarité», a déclaré Herman Rebhan, secrétaire général de la FIOM.

Soutien de la FGMM-CFDT

«En Pologne, le développement des grèves des Mines et de la Métallurgie nous rappelle les exigences de liberté et de progrès social de la société polonaise.

La FGMM/CFDT inquiète devant la mobilisation politique et militaire décidée par le gouvernement polonais demande aux autorités polonaises de faire cesser le bruit menaçant des armes, de reconnaître les libertés syndicales et d'ouvrir des négociations avec Solidarnosc.

C'est, nous semble-t-il, la voie du bon sens et de la démocratie.»

Gérard Dantin
Secrétaire Général

envoi à : Ambassade de Pologne
1, rue Talleyrand - 75007 Paris.

ELECTIONS AUX COMITÉS D'ENTREPRISE 1987

Les résultats 1987 fournis par le Ministère du Travail concernant 11 502 établissements des différents secteurs d'industries.

La CFDT est la seule confédération qui progresse, elle passe de 21,2 % en 1985 à 21,3 % en 1987.

La CGT perd 0,9 % : 27,7 % en 1985, 26,8 % en 1987.

Par contre, les non-syndiqués gagnent 2,4 points. Ils sont deuxième, derrière la CGT qui ne les devance que de 2,9 points. **Quatre élus sur 10 sont des non-syndiqués.**

Selon la taille des établissements, dans la tranche des moins de 50, les non-syndiqués progressent encore fortement, notamment au détriment de la CGT. La CFDT gagne 0,9 point. Dans la tranche des 100 à 200 : la plus forte progression des non-syndiqués (+ 4) et la plus forte baisse de la CFDT (- 1,1 %). Dans la tranche des 1 000 et plus, la CFDT progresse de 1,3 %, la CGT de 1,4 % et FO baisse de 2,2 %.

REFUS D'UNE RETRAITE AU RABAIS

Le Conseil Economique et Social, chargé de faire des propositions suite au rapport des sages et aux Etats Généraux de la Sécurité Sociale, a terminé ses travaux par le rejet du rapport rédigé par Y. Chotard.

La FGMM a soutenu la Confédération dans son refus de s'associer au contenu final du rapport et pour marquer son opposition nette sur trois points :

- le remplacement du calcul de la retraite sur les meilleures années par un système de points,
- des mesures restrictives pour le régime général alors que le principe « à prestations égales, contributions égales », est loin d'être mis en pratique par tous,
- le refus du rapporteur de préconiser un prélèvement sur tous les revenus pour financer la branche « famille ».

Il va donc falloir reprendre le travail car les problèmes de financement demeurent lancinants.

GARANTIE DE RÉMUNÉRATION ANNUELLE MINIMUM A 30 000 METALLOS MOSELLANS

Le syndicat métaux Moselle vient de signer deux accords portant l'un sur la revalorisation du barème de ressources garanties, la prime de vacances 1988 et l'autre sur la rémunération annuelle brute garantie.

Après 15 mois de négociations, les raisons de la signature CFDT sont multiples :

- d'abord offrir aux salariés des PME des garanties minimales... Ce nouveau barème va s'appliquer à environ 30 000 métallurgistes,
- au moment où la volonté patronale, plus ou moins affichée, est de remettre en cause la prime d'ancienneté, ce barème garantit son évolution, même minime, autrement sans accord, cela reviendrait à permettre aux patrons d'assurer un blocage.

Le barème de ressource garantie mensuelle a été maintenu et joue toujours son rôle pour le calcul des primes d'ancienneté. Le second barème de garantie de rémunération annuelle minimum qui a été instauré pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, prend en compte la disparité existant dans les entreprises tant au niveau du montant que la structure des rémunérations. Cet accord met fin à certaines distorsions salariales entre les entreprises où l'ancienneté est de 10 à 15 ans, et celles récemment créées dans la région de Moselle.

UNEDIC - NOUVEAU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Après la signature par la CGT de la convention d'assurance chômage, le 6 juillet dernier, le Conseil d'administration de l'UNEDIC a été renouvelé le 15 septembre, pour la période courant jusqu'à 1989.

Le nouveau conseil a désigné les membres du bureau, succédant à Bernard Boisson (CNPF), André Bergeron a été élu cette fois encore Président de l'UNEDIC. Jean-Marie Spaeth (CFDT) a été le premier vice-président pour le collège salariés.

Le Conseil a adopté le règlement intérieur relatif aux Fonds sociaux, le montant du plafond des dépenses autorisées de ces fonds pour l'année 1988 a été fixé à 2 % des prestations d'assurance chômage versées par chaque UNEDIC.

Ce plafond est identique à celui de 1987, il pourra à titre exceptionnel être dispersé après accord préalable du Bureau de l'UNEDIC.

Le règlement intérieur des fonds sociaux

Il s'agit d'harmoniser les règles de fonctionnement des comités de gestion paritaires dans les différentes ASSEDIC et de réduire les disparités d'intervention. Des règles communes sont définies en matière de public bénéficiaire, de types d'aides et de modalités d'attribution, de fonctionnement des comités de gestion.

La CFDT a mis l'accent sur cinq aspects essentiels :

- intégrer dans les bénéficiaires potentiels des fonds sociaux, les salariés en convention de conversion,
- dans la période de mise en place de l'Allocation Formation Reclassement (AFR), permettre l'intervention des fonds sociaux pour la prise en charge des frais de formation qui resteraient à la charge des stagiaires. Mais celle-ci se fera à titre exceptionnel et transitoire afin que les régions

prennent toutes leurs responsabilités dans ce domaine comme le prévoit la convention UNEDIC-Etat de février 1988.

L'amélioration de l'information des chômeurs sur l'existence des fonds sociaux, notamment en début de période et en fin de droits.

La limitation à seulement deux procurations par membre du comité de gestion afin d'éviter, comme c'est souvent le cas, qu'une seule personne présente dans la délégation patronale, vote pour cinq.

La participation des ASSEDIC aux « cellules de coordination départementales » mises en place par le préfet ou le Conseil général.

Ces cellules regroupent l'ensemble des organismes locaux gérant les fonds sociaux. Elles permettent d'accélérer la prise en charge des demandes, de réduire le nombre de personnes passant à travers les mailles du filet, d'éviter le ballottage d'un organisme à l'autre.

ACCORDS ÉTENDUS

Trois accords ont été étendus au cours des mois de juillet et août dans les conventions suivantes :

Conventions	N° d'avenants et date de signature	Thèmes	Date d'extension
Garages	Accord du 11.3.88	Salaires encadrement	5.8.88
Bijouterie-Orfèvrerie-Joallerie	Av. du 3.6.88	Salaires	26.8.88
Industrie et Commerce de la récupération	Accord du 16.2.88	Salaires	6.8.88