

S

sommaire

- **Actions :**
Usinor-Sacilor
Bull
Billancourt II et III
- **Les conditions
de travail** IV et V
- **Moulinex-Krups
Garages** VI
- **International** VII
- **Infos
pratiques** VIII

MINEURS ET
MÉTALLURGISTES

Mai 1991

Edito

Syndicalisation : transformer l'essai

Dans les entreprises, au mois d'avril, les services comptables s'affairent pour dresser le bilan de l'année écoulée et pouvoir présenter les comptes aux actionnaires à l'Assemblée Générale de juin.

Mais déjà, le P.D.G. présente à la presse les premiers résultats qui font toujours l'objet de comparaisons avec l'année précédente.

Pourtant, l'activité de l'année en cours n'a pas attendu, elle a continué, la fabrication ne s'arrête pas.

A la CFDT, c'est (pratiquement) la même chose.

En avril, les militants s'affairent pour collecter les derniers timbres de 1990 qui n'auraient pas encore été réglés. Le trésorier du syndicat veut pouvoir solder l'année écoulée, car après le 31 mai 1991, il sera trop tard. Tout doit être enregistré avant cette date qui marque la fin de remontée possible des cotisations 90.

Il nous faut en effet pouvoir présenter à nos adhérents le résultat de l'année écoulée.

Comparer les adhérents aux actionnaires, c'est osé, nous direz-vous.

Et pourtant, un actionnaire, c'est quelqu'un qui possède des actions. Et des actions, ce sont des titres représentant des droits ➔

LA FORMATION SYNDICALE L'ATOUT GAGNANT

Mais où sont les militants CFDT ?

Quelquefois, cette expression formulée par des salariés, souvent par la hiérarchie sous la forme un peu nuancée de :

- Encore partis !
- Jamais là !

etc., est lancée à la « cantonade ».

Pourtant, le fait syndical, son rôle, son utilité, ne sont pas remis en cause aujourd'hui, du moins officiellement et clairement. De façon insidieuse, c'est autre chose ; face à cette attitude, chaque ADHÉRENT, chaque salarié doit se sentir concerné par ces « attaques » larvées, par la remise en cause du droit syndical et l'action des militants. Car de fait, c'est une remise en cause d'une parcelle de vos droits, de vous-mêmes qui est faite, puisque vous avez élu des délégués pour vous représenter.

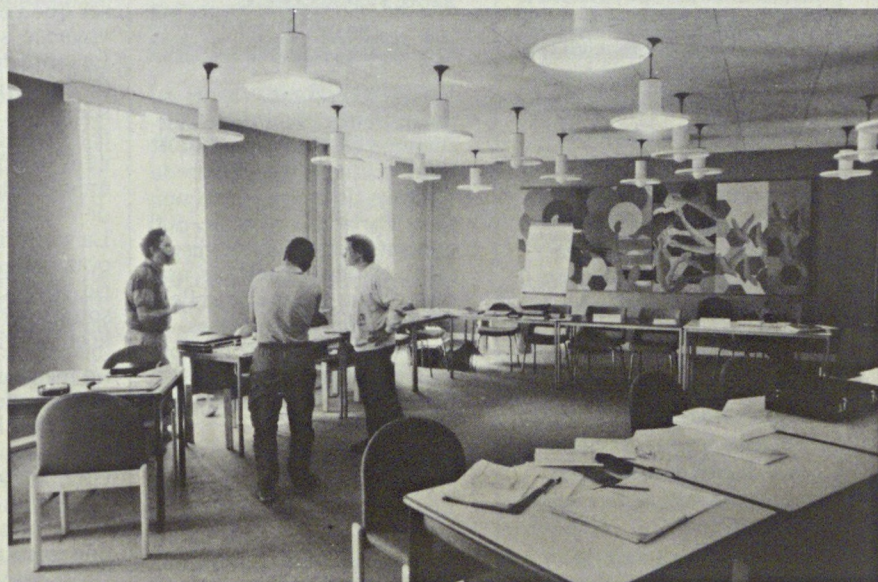
Cette introduction étant faite, nous tenons à vous dire que souvent les militants CFDT sont sollicités par l'Organisation dans votre intérêt, pour :

- s'informer,
- se former,

afin d'être plus efficaces et de mieux vous défendre.

Pour cela, la FGMM lance une vaste campagne de formation syndicale de ses militants d'entreprise, plusieurs milliers sont sollicités.

Alors sachez-le, et ne les culpabilisez pas lorsque dans l'intérêt général, et non pour leur plaisir, ils partent en formation, ai-



Même durant les détentés, les débats se poursuivent...

dez-les même tout simplement en les comprenant, et en admettant que face à la complexité des enjeux d'aujourd'hui, le délégué a en permanence besoin de formation pour être « performant ». Faites-lui confiance, et communiquez avec lui pour l'informer de ce que vous-mêmes, vous voyez, vous pensez, pendant ses absences, mais aussi régulièrement. Soyez vous aussi le délégué de la CFDT.

Pour que vous soyez mieux informés, que vous compreniez mieux, voici d'ailleurs la présentation succincte du module de formation des militants d'entreprise CFDT.

OBJECTIFS GÉNÉRAUX

Celle-ci a pour but de consolider le fonctionne-

ment et l'organisation des équipes syndicales afin qu'elles soient capables de :

- connaître, prendre en compte les préoccupations professionnelles des salariés(es), en les associant à l'action syndicale,
- faire en sorte que le plus grand nombre possible d'adhérents participe à l'élaboration et la mise en œuvre des objectifs syndicaux.

A l'issue de la formation, les équipes devront être en mesure de :

- s'approprier et utiliser les outils de diagnostic et de suivi de l'évolution de leur section,
- clarifier les enjeux de la syndicalisation et agir dans le sens de son développement,
- élaborer collectivement les revendications,

définir les objectifs syndicaux et se doter d'un mode d'organisation et de fonctionnement permettant leur réalisation,

- repérer et s'approprier les éléments identitaires structurant l'action syndicale, en lui donnant toute sa dimension,

- se fixer collectivement des points d'amélioration précis et atteignables dans l'année à venir, et à mettre en œuvre en y associant tous les militants et un maximum d'adhérents.

Alors jouons gagnant-gagnant, et prenez toute votre place dans la réalisation de ces objectifs.

Nous comptons sur TOUS LES ADHÉRENTS

A bientôt, plus nombreux, mieux formés, PLUS FORTS !

Edito

Syndicalisation : transformer l'essai

➤ dans une société.

Les adhérents ont bien des droits dans la CFDT :

— droit d'information, de formation, d'être défendu, d'être consulté, de donner son avis, etc. Mais ils ont aussi le droit, et même le devoir, de payer leur cotisation à l'heure. Alors, vite, si ce n'est pas fait, il n'y a pas de temps à perdre pour solder 90 et en profiter pour régler les timbres de 91.

Un système pratique et efficace permet de ne pas être en retard et évite bien des petits tracas. C'est le PAC, paiement automatisé des cotisations. Demandez-le donc à votre collecteur de vous proposer ce moyen simple. Cela aussi, c'est un droit.

Le Secrétaire général de la FGMM donne-t-il déjà des indications à la presse sur les premiers résultats de 90 ? Non, il réserve cette information en priorité aux adhérents. Et il est possible, compte tenu des premiers éléments que nous avons, de dire que pour 1990, nous devrions transformer l'essai de 1989 où nous avons progressé de 0,91 % par rapport à 1988.

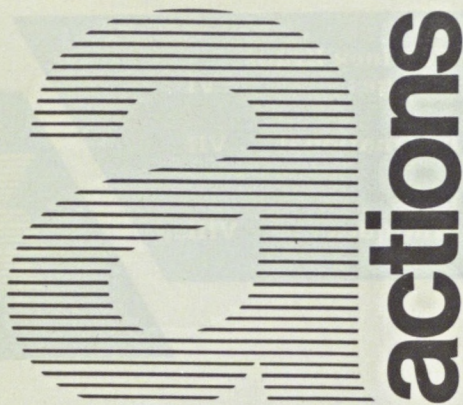
C'est-à-dire que la FGMM enregistrerait sa deuxième progression après, il est vrai, 13 années consécutives de chute.

De combien sera la progression ? Chacun espère qu'elle sera plus importante que l'an dernier. En tout cas, réponse avant les vacances !

Mais tout comme l'activité des entreprises, l'activité syndicale ne doit pas connaître de temps mort. Elle a d'ailleurs sur le plan de la syndicalisation, connu au contraire un temps fort en février.

Cette semaine nous a permis de relancer l'adhésion dans de très nombreuses entreprises. Elle nous a aussi permis de faire le point des adhérents nouveaux et des nouvelles sections syndicales, ce qui motive notre optimisme.

Adhérents de la FGMM, votre organisation doit progresser en 1990, puis en 1991. Nous y pouvons tous quelque chose en invitant nos collègues, nos amis à nous rejoindre pour être plus forts ensemble.



Groupe USINOR-SACILOR

Une prévoyance harmonisée et solidaire

Les 80000 salariés, actifs ou pré-retraités, du groupe sidérurgique USINOR-SACILOR vont pouvoir bénéficier de régimes de prévoyance unifiés. Partir de plus de 500 contrats différents et disparates et déboucher sur une couverture unique pour l'ensemble des entreprises et toutes catégories professionnelles confondues, représente une avancée sociale appréciée par la CFDT.

Dès la création en 1986 du groupe par la fusion des deux sociétés USINOR-SACILOR, la CFDT revendiquait une unification des statuts. La prévoyance existante était des plus difficiles à maîtriser de par sa diversité.

Une harmonisation s'imposait. Celle-ci passait par une concentration des contrats.

La revendication a abouti grâce à la loi Evin du 31 décembre 1989 qui oblige à revoir tous les contrats et à les mettre en conformité avec cette loi.

Dans la négociation, la CFDT a fait avancer ses idées :

- une prévoyance uniforme pour tous les salariés du groupe,
- une prévoyance la plus complète possible, au juste prix,
- une prise en charge patronale de 50 puis 60 % de la cotisation.

Un bon accord groupe

Cet accord prévoit la mise en place des régimes de prévoyance au niveau du groupe pour : la rente du conjoint, la rente éducation, la couverture longue maladie - rente in-

validité, les capitaux décès, la couverture complémentaire, maladie, maternité, chirurgie.

La discussion sur les trois premiers régimes laisse penser que l'ensemble de la prévoyance sera d'un bon cru. La rente du conjoint et la rente éducation sont harmonisées par le haut. Les indemnités «longue maladie» prennent le relais de l'accord de mensualisation à la hauteur de 75 ou 80 % du salaire brut. La rente invalidité garantit, pour une invalidité 2^e catégorie, 85 % du salaire brut (ressource nette supérieure à celle en activité).

La gestion des contrats se fera sous forme de mutualisation entre les institutions déjà en place (URPP, MMEC, CRI Prévoyance et Caisse Nationale de Prévoyance). Cette mutualisation permet une gestion à long terme, à l'abri des vicissitudes des appels d'offres. La CFDT exigera une gestion rigoureuse permettant le paiement au juste prix.

La cotisation prise en charge paritairement 50/50 sera revue en 1996 à 60 % part patronale et 40 % part salariale, lorsque les provisions nécessaires à couvrir totalement les salariés touchés par un sinistre seront approvisionnés par une cotisation uniquement patronale.

Cet accord joue la solidarité entre les petites et les grosses entreprises et entre les entreprises fortement restructurées, à pyramide des âges dégradée et les entreprises mieux équilibrées.

La CFDT approuve à une large majorité

Conscientes de l'avancée sociale que cet accord représente, les sections syndicales ont approuvé la signature à une très large majorité. Cette signature doit permet-

tre de redonner du punch à la prévoyance collective complémentaire dans les entreprises. Prévoyance décriée publiquement par les puissantes compagnies d'assurances. Cet accord bien expliqué aux salariés devrait relancer l'adhésion et enregistrer une augmentation de l'audience de la CFDT dans ces entreprises.

A PROPOS DU DÉFICIT DE BULL

Le groupe BULL vient d'annoncer 6,8 milliards de francs de pertes pour l'exercice 1990, même si plus de la moitié de ces pertes sont affectées à des provisions, il n'en demeure pas moins que le déficit reste considérable.

Ce déficit est l'aboutissement logique de deux phénomènes :

- 1) une incapacité à maîtriser une croissance externe précipitée,
- 2) une inadéquation des produits au marché due à une incohérence de stratégie générée par des changements de caps multiples.

Si, il est vrai que BULL est sur un marché difficile et très concurrentiel et que le jeu de « la chaise musicale » est préféré, tant par les industriels que les politiques à une stratégie de coopération européenne, il est non moins vrai que les réponses actuelles apportées par la direction de BULL à ces deux phénomènes sont inadéquates.

Cette situation est d'autant plus incompréhensible que BULL est une entreprise nationalisée. Elle pose une fois encore la question du rôle de l'Etat actionnaire. Les mois qui viennent seront révélateurs de son attitude dans ce secteur.

Continuera-t-il à se laisser enfermer dans une logique de « bailleur de fonds aveu-

TOUJOURS PLUS

A trois mois de la clôture du millésime 1990, trois Unions Mines Métaux et 55 syndicats sont déjà en progression par rapport à 1989.

Ce qui est ici intéressant, outre la progression, c'est que 35 syndicats sur les 55 et deux Unions Mines Métaux sur trois étaient déjà en progression en 1989.

Prendre en charge la resyndicalisation est un travail de longue haleine, qui porte ses fruits, qui une fois enclenchée se continue d'une année sur l'autre.

Il faut également souligner la création de sections syndicales dans plusieurs syndicats, qui montrent que les salariés restent sensibles à nos actions de développement et qu'ils sont prêts à adhérer, à mener des actions collectivement.

gle», ou définira-t-il une stratégie pour ce secteur s'accompagnant de financements à hauteur des besoins mais aussi d'exigences en matière de management...

Pour la FGMM-CFDT, au-delà de BULL, c'est l'ensemble de la construction électronique informatique qui est menacé. Le financement nécessaire à la pérennité de ce secteur nécessite un effort financier de l'Etat considérable. Les financements prévus à ce jour sont insuffisants et condamnent de fait à terme l'ensemble de cette industrie. La question est donc posée de financements supérieurs ou de choix industriels s'accompagnant de mesures sociales.

En l'absence de réponses claires à cette alternative, nous nous trouverons rapidement devant une bombe à retardement dont les conséquences industrielles et sociales seront sans commune mesure avec la situation actuelle de BULL.

Billancourt : et les hommes ?

Au Comité d'établissement de mars, la direction de Billancourt a annoncé les chiffres concernant la décroissance de l'usine.

1 353 personnes auront leur emploi supprimé entre le 1^{er} mars et le 12 décembre 1991. Les 1 185 salariés restant assureront la production jusqu'à la fermeture de l'usine en avril 1992.

La Direction a entrepris de convoquer chaque membre du personnel de l'usine de Billancourt. Lors de cet entretien, chaque salarié est informé de la date à laquelle il sera excédentaire. Il est donné au salarié convoqué, une semaine de réflexion pour choisir entre la mobilité interne vers les usines de province ou le reclassement à

l'extérieur de l'entreprise dans le cadre d'un congé de conversion.

POSITION DE LA CFDT

La section de Billancourt a choisi de s'engager pour aider les salariés de l'usine à retrouver un emploi.

En 1990, l'accord signé par la CFDT, FO, la CGC, la CFTC a permis à 90 % du personnel excédentaire de trouver une solution positive.

Tout en ayant conscience que la situation en 1991 est plus délicate, la section a décidé de renouveler sa signature en ayant obtenu les améliorations suivantes :

— reconduction intégrale des dispositions de l'accord

du 5 janvier 1990 sur le reclassement interne,

— engagement sur la demande d'un FNE en 1994 pour les salariés nés en 1939,

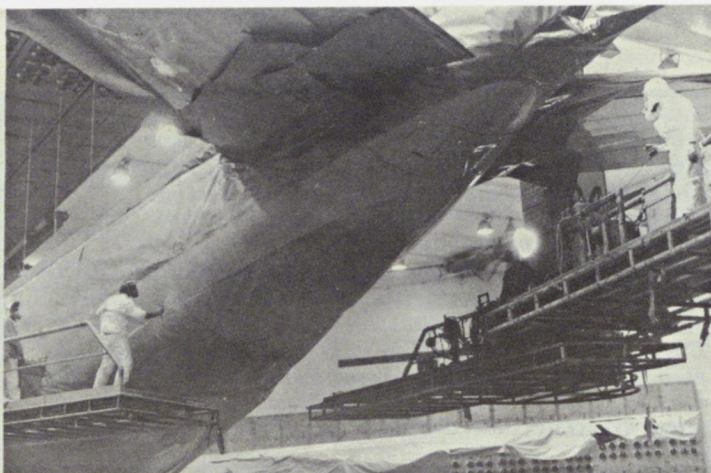
— suivi particulier des salariés nés en 1940,

— amélioration des conditions financières pour le reclassement externe avec une prime supplémentaire de 30 000 F,

— amélioration du dispositif d'aide à la reconversion.

La CFDT a tout à fait conscience de la situation difficile dans laquelle se trouve le personnel de l'usine de Billancourt, elle mettra tout en œuvre, en fonction de ses moyens, pour que chaque salarié trouve une issue positive à son problème d'emploi.





LES CONDITIONS DE TRAVAIL EN QUESTION

L'état des lieux

Selon le Ministère du Travail, globalement le taux de couverture des établissements ayant au moins un C.H.S.C.T. a diminué de 67,1 % en 1987 à 65 % en 1989, le taux de couverture des salariés recule de 82,3 % en 1987 à 80,4 % en 1989. Parmi les branches de la FGMM, la couverture des salariés est de :

- 98,8 % des effectifs dans les minerais et non ferreux,
- 97 % des effectifs dans l'automobile,
- 96,1 % des effectifs dans les minerais et métaux ferreux,
- 95,6 % des effectifs dans l'aéronavale, armements,
- 69,2 % seulement des effectifs dans la réparation-commerce automobile.

Les chiffres provisoires 1989 publiés par la Caisse Nationale d'assurance maladie sur l'évolution des accidents de travail sont alarmants pour la métallurgie : + 5 % d'accidents entraînent un arrêt d'au moins une journée, + 19 % de décès. Une enquête d'opinion réalisée en octobre 1990 à la demande du Ministère du Travail sur un échantillon de 2 000 personnes révèle que 66 % des personnes interrogées ne sont pas étonnées de l'augmentation du nombre d'accidents du travail, que le problème n'est pas réglé et qu'il faut rester vigilant, contre 33 %.

Une première analyse des statistiques démontre que ce sont les salariés des petites entreprises et ceux à statuts précaires qui sont les plus exposés aux risques du travail.

LA DÉMARCHE DE LA FGMM

Les entreprises de la métallurgie retrouvent des marchés, ... avec moins de personnel et des délais raccourcis. Malgré le nouveau management, les nouvelles technologies, les progrès de productivité, le zéro défaut, le travail tue, blesse ou rend malade. Le zéro accident n'est pas pour les patrons une dimension de management, même si l'UIMM parle de sécurité intégrée. En effet la courte durée des contrats de travail ne favorise pas une bonne formation à la sécurité. De la mise en place de nouvelles formes de mécanisation et d'information, de la robo-

tique, émergent des risques nouveaux lors des opérations de réglage ou de maintenance.

Les militants CFDT engagés dans le Comité Technique National de la Métallurgie, les Comités Techniques Régionaux de la Métallurgie doivent tout faire pour qu'une analyse approfondie des causes d'accidents soit effectuée. Ce doit être aussi la démarche des élus aux C.H.S.C.T., aux Comités d'Entreprises, des Délégués du Personnel. Pour ce travail d'investigation, la FGMM préconise l'arbre des causes et l'analyse ergonomique de l'activité de travail.

L'ORGANISATION DU TRAVAIL, UN THÈME MAJEUR

Les accidents du travail mettent en évidence un ensemble de situations complexes liées aux méthodes de gestion et de production. L'activité de travail avec ses cadences, les heures supplémentaires, les embauches temporaires et autres contraintes répond plus à des impératifs de rentabilité, de compétitivité fixés par l'entreprise au détriment de la rigueur et du savoir-faire des salariés. Plus que jamais, l'organisation du tra-

vail demeure un thème majeur pour la FGMM.

Il est urgent de relancer la négociation sur les conditions de travail tant au niveau des branches que dans les entreprises autour des revendications :

- constat, mesures prioritaires, objectifs à moyens termes sur les risques professionnels,
- politique de prévention adaptée aux PME,
- négociation d'une organisation du travail

réduisant la pénibilité du travail et assurant la protection collective des salariés,

- formation à la sécurité, notamment pour les intérimaires et les salariés sous contrat à durée déterminée,
- insertion des handicapés.

Les groupes d'expression, le C.H.S.C.T., le Comité d'Entreprise sont des moyens privilégiés pour intervenir sur l'amélioration des conditions de travail. C'est à la section syndicale C.F.D.T. de faire rentrer les conditions de travail dans la négociation collective.

La sécurité, la prévention, le travail pénible ne doivent pas rester sous-traités par des spécialistes, aux C.H.S.C.T. Au contraire, le rôle des élus doit être revalorisé dans la dynamique d'action C.F.D.T.

Et la FGMM précise dans sa plate-forme : « La modernisation des entreprises ne pourra se faire et ne sera réussie que si le facteur humain et social intervient le plus en amont pos-

Pour la troisième année consécutive le nombre global des accidents du travail augmente, et les chiffres concernant la métallurgie sont navrants. Pourtant les nouvelles technologies, l'amélioration progressive des conditions de travail, l'action des élus C.H.S.C.T., des C.E. et dans les institutions de prévention faisaient penser le contraire. Il n'en est rien.

Les conditions de travail, la sécurité demeurent une question forte, conflictuelle, contractuelle. Face à la recrudescence des accidents du travail, l'organisation du travail reste un thème majeur de la FGMM.

Elaborer des politiques d'actions, négocier les conditions de travail, face à la mise en place de nouvelles technologies où une nouvelle organisation du travail devient la priorité dans un grand nombre d'entreprises. La modernisation sociale définie dans la plate-forme FGMM invite les militants et adhérents CFDT à prendre en compte le rôle essentiel de l'Homme, de sa santé, de sa situation de travail et de son cadre de vie.

sible comme tout au long du processus du travail, au même titre que le technico-économique.

L'investissement social existe et il intervient autant, sinon plus dans les résultats.

1992 sera l'année européenne de la santé.

Dès aujourd'hui, c'est toute la FGMM qui doit prendre en compte le rôle essentiel de l'Homme pour faire une année d'amélioration concrète des conditions de travail.

AVANCÉES...

L'accord national interprofessionnel sur les conditions de travail du 20 octobre 1989 doit faire l'objet d'un bilan deux ans après la signature. Cet accord doit être l'occasion de dresser un constat de la situation des branches dans le cadre de la modernisa-

tion des entreprises. La négociation doit déboucher, d'une part, sur les mesures prioritaires et urgentes, et d'autre part, sur la définition des objectifs à atteindre sur plusieurs années en matière d'organisation du travail, d'assurer une protection collective

des salariés, la formation à la sécurité, la prévention, l'insertion des handicapés.

La quasi-totalité des branches de la FGMM ont aujourd'hui mis en place les moyens d'une formation des élus C.H.S.C.T. dans les entreprises de moins de 300 salariés. La toute nouvelle convention col-

lective des jeux et jouets innove. Ainsi dans les entreprises de moins de 50 salariés, un cadre ou un agent de maîtrise sera chargé des questions relatives à l'hygiène et sécurité, ce qui devrait permettre une plus grande efficacité pour les délégués du personnel. Lanterne rouge, la Bijouterie Joaillerie Orfèvrerie n'a pas encore effectué le toilettage de sa convention collective pour la formation des élus C.H.S.C.T.

L'Union Fédérale des Mineurs mène l'action pour la reconnaissance des maladies professionnelles (bronchite chronique, pneumoconioses, cancer du cokier, etc.). La traduction en droit français des directives de la Communauté européenne sur l'empoussiérage dans les mines fait l'objet d'une négociation avec le Ministère de l'industrie. Une nouvelle négociation sur le bruit s'engage. Sur ces objectifs, c'est tout l'acquis engrangé par l'action des mineurs pour améliorer les conditions de travail qui permet des avancées.

La branche sidérurgie mobilise en permanence les militants et les élus C.F.D.T. pour dénoncer les accidents du travail mortels. La branche garage a mis en place une structure de concertation, une convention d'objectifs de prévention a été conclue avec la Caisse Nationale d'Assurance Maladie.

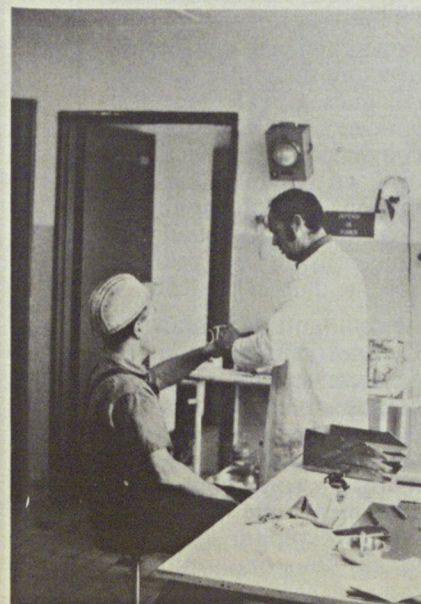
Les représentants de la F.G.M.M. dans les institutions de prévention des risques professionnels, le Comité Technique National de la Métallurgie, les Comités Techniques Régionaux, l'Institut National de Recherche et de Sécurité sont aussi mobilisés pour l'évaluation des risques professionnels en vue de définir une politique de prévention adaptée en priorité aux spécificités des P.M.E.

Des sections C.F.D.T. comme Merlin-Gérin à Grenoble, Renault-Véhicules-Industriels à Venissieux ont signé des accords sur l'emploi des travailleurs handicapés.

Des C.H.S.C.T. élaborent des programmes d'action de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail avec pour objectif de parvenir à la définition collective d'un plan d'action.

Exprimée en permanence par les salariés, l'amélioration des conditions de travail dans l'action syndicale de la F.G.M.M. reste discrète. Aux actions spécifiques sur les salaires, l'emploi plus souvent relayés par les « médias », les actions sur les conditions de travail ne sont pas valorisées.

À l'heure du bilan, les militants C.F.D.T. doivent témoigner des avancées significatives sur l'amélioration des conditions de travail.



BREF

● Chômage partiel : un désaccord peu glorieux

Après l'appel lancé par le ministre du Travail aux partenaires sociaux gestionnaires du régime d'assurance chômage, le CNPF avait invité les différentes Confédérations à négocier sur les conditions et le niveau d'intervention de l'UNEDIC dans l'indemnisation du chômage partiel.

Cette réunion s'est tenue le 13 mars 1991. Il aura fallu à peine un peu plus d'une heure pour que le CNPF, avec la « complicité » de la CGT, de la CFTC et de FO, conclut cette négociation par un non-accord.

● Conférence automobile du 10 avril 1991 à Paris

Afin de poursuivre et d'amplifier le travail engagé par le Conseil de Branche, toutes les sections Syndicales des Entreprises de l'automobile se sont retrouvées à Paris le 10 avril.

Des militants et des responsables de la FIM-CISL italienne et de l'UGT-Métal espagnole ont participé à cette conférence. Une table ronde a eu lieu sur les enjeux des organisations du travail et le traitement social des problèmes de l'industrie automobile avec Benjamin Coriat, économiste ; Gianni Italia, Manuel Fernandez-Lopez et Gérard Dantin, secrétaires généraux respectivement de la FIM-CISL, de l'UGT-Métal et de la FGMM.

Cette conférence fut un moment important pour faire avancer la prise en charge des problèmes des salariés de tous les secteurs de la branche automobile : constructeurs, équipementiers et sous-traitants.

● Les salariés de SOLLAC ont élu leurs administrateurs

C'est la première grosse élection depuis la signature de la Convention pour l'emploi et ACAP 2000.

Ces élections bien que différentes des autres élections professionnelles, de par ses enjeux et l'intérêt indirect des travailleurs (56,84 % de votants contre 65 % en moyenne pour les DP et le CE), montrent du fait de leurs répétitions depuis 1988 certaines tendances.

La CGT est partout en perte de vitesse. Ses positions dures et radicales ne font plus recettes. La CGT paie son attitude de refus systématique.

La CGC et FO dans une moindre mesure, progressent au détriment de la CGT.

La CFDT avec 27 % des voix, conserve globalement sa représentativité, à périmètre comparable, et progresse de 0,2 % par rapport à 1989.

Mais ce résultat masque des situations très différentes. Pour retenir que les plus fortes progressions : Laminiers de Strasbourg (+6,59 %) et Montataire (+7,73 %), nous constatons qu'il s'agit bien là d'un travail de fond effectué par les équipes syndicales depuis plusieurs années. Équipe qui occupe le terrain, débat avec les travailleurs et qui négocie.

A souligner la progression importante de la CFDT dans deux établissements où nous étions absents en 1989. Les élections du CA en 89 et le soutien de l'Administrateur ont permis une implantation CFDT sur les sites de Desures et Onnaing.

Parmi les autres progressions nous notons aussi celle de Fos depuis plus de deux ans et celle de Dunkerque, moins spectaculaire, mais aussi en progrès continu.

MOULINEX ACHETE L'ALLEMAND KRUPS

La Société Krups dispose de quatre sites industriels :

– **Sollingen**, Allemagne : 1 570 personnes.

Production : cafetières, robots, fers à repasser, cuisinières à œufs.

– **Limerick**, Irlande : 760 personnes.

Production : batteurs, trancheseuses, pèse-personnes, balances de cuisine, couteaux électriques.

– **Kowloon**, Hong-Kong : 350 personnes.

Production : moulins à café, sèche-cheveux, presse-agrumes.

– **Guadalajara**, Mexique : 75 personnes.

Production : cafetières.

Filiales commerciales : 641 personnes.

Avec ce rachat, le groupe Moulinex dispose d'un outil industriel constitué de 25 usines et d'un centre de recherche (Caen-France) pour un effectif de 14 000 personnes.

Krups commercialise essentiellement trois produits : les cafetières, les expressos, les batteurs, avec un positionnement sur le marché haut de gamme. Elle est totalement absente des marchés du fer à repasser, aspirateur, micro-ondes, friteuse, qui sont les points forts de Moulinex. C'est pourquoi, devant cette complémentarité d'image de marque et de produits, la CFDT :

– consultée sur ce projet d'acquisition, a émis un avis favorable considérant comme positive la croissance externe, dans la mesure où son rôle peut s'exercer, et qu'elle répond bien à un développement de l'entreprise, en assurant notamment une meilleure garantie de l'emploi en France,

– a demandé au CCE d'étudier les incidences sociales, commerciales, in-



dustrielles et financières des acquisitions de Krups, Swan, Girmi,

– s'engagera dans l'étude de la mise en place d'une structure européenne qui est en discussion avec la Direction.

Cette structure devant, selon la CFDT, aller dans le sens d'une création d'instruments de représentation, d'information et de consultation des partenaires sociaux, dont les thèmes peuvent être : la formation, la qualification, la mobilité professionnelle, la durée et condition d'emploi, soit en fait les instruments d'un véritable dialogue social.

GARAGES : la formation professionnelle au cœur des débats.

Les 19 et 20 mars 1991, 28 délégués CFDT de la Branche Garages se sont réunis à Bierville pour une session de réflexion sur la situation, l'évolution globale des ventes et de la réparation dans le secteur automobile et sur la formation professionnelle.

Le premier jour avec le CISE, les participants se sont penchés sur l'évolution du marché automobile et sur l'évolution des besoins et du comportement de la clientèle. Des débats passionnés ont eu lieu, le deuxième jour sur la formation professionnelle.

L'intervention de l'ANDFPCRAM, Organisme de formation professionnelle de la branche, a porté

sur les résultats du contrat d'études prévisionnelles réalisé dans la branche où sont traités les besoins de recrutement et de formation des salariés dans la profession.

Une nécessaire formation professionnelle qualifiante pour faire face et répondre aux évolutions du secteur. Des qualifications nouvelles sont indispensables pour un produit automobile de plus en plus sophistiqué et pour réaliser une intervention de plus en plus rapide demandée par le consommateur.

L'ANDFPCRAM qui a une mission particulièrement importante à remplir dans le domaine de la branche a pu se rendre compte que la mise en œuvre et l'application de décisions nationales entraînent souvent des réticences locales.

Tout a été évoqué : aussi bien dans la difficulté d'im-

poser dans le plan de formation de l'entreprise des stages agréés par la Commission Paritaire de l'Emploi que la difficile application de la prime formation qualification et de l'avenant n° 15 sur les certificats qualifications professionnelles.

Cependant ces deux journées ont démontré que les délégués CFDT dans les garages ont la ferme conviction que l'objectif de mise en œuvre d'une formation professionnelle pour élever les qualifications constitue une priorité absolue dans la branche.

Les militants de la Branche Garages estiment que les derniers accords sur la formation et les salaires apportent des avancées concrètes pour les salariés, mais ils sont conscients également que la CFDT doit les exploiter, les populariser pour une syndicalisation dans la branche.



Paix, sécurité, développement et coopération dans la région du Golfe

Le Comité Exécutif de la FEM, réuni à Francfort les 7 et 8 mars 1991 constate avec satisfaction la fin des hostilités dans la région du Golfe et cela, après l'acceptation par l'Irak des 12 résolutions de l'ONU. L'armistice doit se conclure par une paix juste et durable.

Avec la FIOM et la CES, la FEM lance un appel pour l'organisation d'une conférence sur la sécurité, le développement et la coopération dans la région du Golfe, sous l'égide des Nations Unies. Une telle conférence doit garantir la sécurité de l'Etat d'Israël, l'autodétermination et l'indépendance nationale du peuple palestinien, l'indépendance du Liban et la souveraineté des autres pays de la région.

Nous appelons à des efforts internationaux coordonnés pour une aide humanitaire et l'élimination des problèmes écologiques causés par la guerre dans la région.

Si l'on veut organiser la paix, la sécurité, le développement et la coopération dans la justice et l'équité, il convient de respecter la démocratie, les droits de l'homme et les droits syndicaux, y compris ceux des travailleurs migrants, nombreux dans la région. La FEM lance un appel à la Communauté Européenne et à la communauté mondiale pour rechercher les voies et moyens de promouvoir le désarmement et la reconversion, la réduction et le contrôle du commerce des armes. La FEM réaffirme sa volonté de combattre l'intolérance, la xénopho-

bie, le racisme et toutes autres formes de discrimination, aggravées du fait de chaque guerre. Elle demande à toutes ses organisations affiliées de participer le 21 mars à la journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.

Les métallurgistes italiens obtiennent des améliorations de salaire et d'horaire.

Après une période, longue et tendue, de négociations et de grèves, la Fédération patronale de la métallurgie italienne a enfin accepté de négocier et de signer une nouvelle convention. Les métallurgistes italiens obtiennent une hausse de salaire de 250 000 liras (environ 250 dollars EU) par mois. Ils obtiennent également une réduction de 16 heures de la durée annuelle du travail dans la métallurgie italienne.

La signification de cette convention de deux ans ne réside pas seulement dans les avantages obtenus, mais aussi dans la détermination dont les fédérations de métallurgistes italiens ont fait preuve pour obtenir une convention nationale. Les employeurs italiens, conformément à un schéma que l'on retrouve ailleurs en Europe, avait refusé des négociations nationales en prétendant que de tels accords devraient se conclure au niveau des entreprises.

Pendant toute l'année 1990, les syndicats italiens ont organisé des actions de protestation, y compris des grèves générales dans la métallurgie. La menace d'une grève illimitée à la fin de 1990 a modifié l'attitude arrogante des employeurs, qui ont décidé de négocier et de signer un accord.

Les fédérations de métallurgistes tchécoslovaques et hongroises décidées à adhérer à la FIOM

Le Comité Exécutif de la FIOM recommandera au Comité Central de 1991 d'accepter l'affiliation des syndicats de métallurgistes de Tchécoslovaquie et de Hongrie à la FIOM.

C'est ce que le Comité Exécutif de la FIOM a convenu lors de sa réunion de décembre 1990 à Genève. La Fédération tchécoslovaque est une fédération unifiée qui représente les métallurgistes tchèques et slovaques. Elle compte actuellement 1,5 million de membres.

La Fédération hongroise de métallurgistes est déjà membre de la Fédération européenne de métallurgistes.

Pour les deux fédérations de métallurgistes hongroise et tchécoslovaque, l'adhésion à la FIOM renoue des liens historiques. Les métallurgistes de Hongrie ont pris part à la première réunion de la FIOM au 19^e siècle, et la Fédération de métallurgistes tchèque était, entre 1918 et 1939, l'un des principaux syndicats de la FIOM.

A la fin de 1990 et au début de 1991, des responsables de la FIOM ont organisé une série de séminaires syndicaux pour les responsables des métallurgistes en Hongrie, en Tchécoslovaquie et en Pologne.

Le Comité Exécutif de la FIOM a également accepté l'adhésion de la Centrale Chrétienne des Métallurgistes de Belgique, qui compte 135 000 membres. La FIOM

a aussi reçu une demande officielle d'affiliation de la Fédération des constructeurs de machines Podkrepa de Bulgarie, qu'elle étudiera avant la prochaine réunion du Comité Central, en mai à Lisbonne.

L'Union Fédérale des Mines soutient les mineurs d'or en grève aux Fidji

Plusieurs télégrammes ont été envoyés :

— à The Managing Director - Emperor Gold Mines Ltd - Vatukoula - Fidji

« Les mineurs CFDT de France soutiennent les mineurs de Fidji en grève pour « leurs conditions de travail et de reconnaissance de la dignité de mineurs. Nous vous demandons d'ouvrir des négociations sur les différents points soulevés ».

— à M. Taniela Veitata, ministre de l'Emploi et des Relations sociales Government Buildings - Suva - Fidji

« Devant l'attitude rétrograde de la Direction des mines d'or de Fidji, les mineurs CFDT de France vous demandent d'intervenir afin que s'ouvrent rapidement des discussions sur les revendications légitimes des mineurs ».

à FMU, c/o FTUC - 32, Des Vœux Road - PO BOX 1418 SUVA - Fidji

« Les mines CFDT de France vous soutiennent totalement dans votre lutte pour plus de justice, d'égalité et de reconnaissance de notre dur métier de mineur. Tenez bon et vous vaincrez ».

RÉSULTATS ÉLECTIONS

A UGINE ACG à Pont-de-Roide, aux élections de DP, la CFDT progresse de 6,10 % et consolide sa place de première organisation syndicale. Elle se situe maintenant à 55,48 %. La CGT descend à 37,54 %.

A UNIMETAL Gandrange-Rombas, après une forte progression de 6,8 % en 1990, la CFDT connaît cette année un tassement de ses résultats. Ce recul est de 3,8 %. Malgré cela, elle reste de loin la première organisation syndicale à Gandrange-Rombas avec 44,3 % des voix.

Cette place de première organisation syndicale est un encouragement pour la CFDT, qui malgré de difficiles négociations durant toute la fin 1990, et la disparition des départs à 50 ans a su conserver la confiance générale des salariés, notamment en leur tenant un langage de vérité.

Au CEA de Marcoule, la CFDT crève le plafond des 40 %. Aux élections de délégués du personnel, elle obtient, tous collèges confondus, 40,26 % et progresse ainsi de 2,36 %. A souligner dans cette entreprise, la présence de cinq organisations syndicales.

A la COGEMA :

- à Marcoule : la CFDT enregistre + 7 % aux élections DP et atteint près de 42 % tous collèges confondus (2 170 salariés), au détriment de la CGT (- 4 %) et de FO (- 4 %).

- à La Hague : CFDT + 3 % en DP et se situe à plus de 30 %.

- à Pierrelatte + 3 % également et la CFDT atteint 30 %.

A SNR dans les Cévennes, la CFDT, seule organisation syndicale, progresse aux élections de délégués du personnel de 16,90 %. Elle obtient 93,9 % des exprimés.

A RATIER Figeac aux élections de DP, la CFDT progresse de 10,23 % au détriment de la CGT. Même résultat aux élections de CE. Ainsi, la CFDT a 54,40 % en DP et 53,50 % au CE. Elle devient largement majoritaire en voix, et majoritaire absolue au Comité d'entreprise.

A GENERAL MOTORS Strasbourg, la CFDT, aux élections de délégués du personnel, reste à un niveau élevé avec 53 % des voix. Toutefois, le taux de participation est très faible : un peu plus que 50 %. Inquiétude de la CFDT à ce sujet, mais garde espoir au regard de la progression des adhérents CFDT.

A UNELEC St-Quentin, la CFDT progresse de 5,34 % en délégués du personnel. Avec 41,51 % des voix, elle détrône la CGT et devient la première organisation syndicale.

A ECIA à Audincourt, aux élections de délégués du personnel, la CFDT enregistre un léger tassement, mais reste de loin la première organisation : elle obtient 41,58 % des voix.

CONVENTION COLLECTIVE JEUX-JOUETS

SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS

Au 1^{er} février 1991

Coeff.	de 0 à 3 ans	de 3 à 6 ans	de 6 à 9 ans	de 9 à 12 ans	de 12 à 15 ans	plus de 15 ans	Grille de calcul ancienneté
115	5397	5528	5659	5790	5921	6052	4368
118	5488	5620	5752	5884	6015	6147	4392
123	5639	5775	5910	6046	6182	6317	4522
130	5850	5992	6133	6274	6415	6556	4706
138	6092	6239	6387	6534	6682	6829	4915
143	6243	6394	6546	6697	6848	7000	5046
155	6605	6766	6927	7087	7248	7409	5361
170	7058	7230	7403	7575	7748	7921	5753
180	7359	7540	7720	7901	8081	8262	6015
190	7661	7850	8038	8226	8414	8603	6277
200	7963	8159	8355	8552	8748	8944	6540
212	8325	8531	8736	8942	9148	9353	6854
220	8567	8779	8990	9202	9414	9626	7064
255	9623	9862	10102	10341	10581	10820	7980
290	10679	10946	11213	11480	11747	12014	8897
300	10981	10981	11213	11480	11747	12014	
330	11886	11886	11886	11886	11886	12014	
370	13094	13094	13094	13094	13094	13094	
440	15206	15206	15206	15206	15206	15206	
480	16413	16413	16413	16413	16413	16413	
520	17621	17621	17621	17621	17621	17621	
560	18828	18828	18828	18828	18828	18828	

La grille des salaires minima tient compte de l'ancienneté. Pour vérifier qu'un salarié perçoit un salaire supérieur ou égal au salaire minimum conventionnel correspondant à son coefficient, il faut prendre en compte le salaire minimum correspondant à la colonne de son ancienneté.

Exemple : un salarié au coefficient 180 ayant 8 ans d'ancienneté doit avoir un salaire minimum de 7 720 F.

Union fédérale des retraités de la métallurgie

UNE PLAQUETTE POUR LA SYNDICALISATION

L'UFR Métaux a réalisé un dossier argumentaire et pratique qui a pour ambition de faciliter la tâche de tous ceux qui veulent s'investir et organiser, au sein de la CFDT, des retraités et pré-retraités métaux.

Les objectifs, la philosophie, le fonctionnement de l'UFR Métaux sont traités. Il comporte aussi des fiches techniques sur les FNE, les conventions de la sidérurgie et sur les chômeurs âgés de longue durée.

Destiné aux responsables UMM, syndicats et respon-

sables sections syndicales d'entreprises, ce dossier se veut être avant tout un outil pour la syndicalisation. Alors, dès aujourd'hui, commandez-le à l'UFR Métaux.

SIDÉRURGIE... L'ACCORD EN PLAQUETTE

La FGMM-CFDT vient d'éditer une plaquette explicitant la convention pour l'emploi et l'accord sur les classifications A CAP 2000.

Diffusée à 30 000 exemplaires et intitulée : « Assurer l'avenir pour tous les sidérurgistes », cette plaquette est destinée à tous les adhérents et sympathisants CFDT dans la sidérurgie.

FGMM - CFDT

*assurer
l'avenir pour
tous les
sidérurgistes*

