

S

sommaire

- Ne tirs plus sur le pianiste II
- Le cancer du cokier VI
- Des 205 à Creil, c'est possible II-III
- International VII
- Les administrateurs salariés IV-V
- La convention collective RMAFP et Froid VIII



MINEURS ET
MÉTALLURGIESTES

Edito

Pour « LE » syndicalisme

Le 24 mars, le Bureau National de la CFDT a décidé, à une large majorité, de signer l'accord CNPF relatif à l'aménagement du temps de travail. Cet accord a défrayé la chronique, fait couler l'encre et la salive de ceux - sincères - qui approuvent ou qui s'interrogent mais aussi de ceux - politico-perfidés - qui n'ont pour objet que de semer le doute au nom d'intérêts partisans éloignés du syndicalisme ou de notre priorité emploi... Car, tout à fait entre nous, qui a intérêt à ce que les choses restent en l'état ?

- ceux qui peuvent - les patrons - à la fois licencier, utiliser 30 millions d'heures supplémentaires par semaine, le chômage partiel, le travail précaire, comme ils l'entendent et pratiquer toutes les manipulations possibles du temps de travail sans contreparties...
- ceux qui essayent de se convaincre (à défaut d'en convaincre d'autres) que le niveau des luttes est tel que le capitalisme n'en a plus que pour quelques jours.
- ceux qui, eux aussi, essayent de se convaincre qu'il suffit d'avoir un code du travail pour endiguer les prétentions du patronat et civiliser les rapports sociaux.

DASSAULT

LA RIPOSTE NÉCESSAIRE

Serge DASSAULT a pris la décision de fermer l'usine de Toulouse Colomiers ;

Une telle décision annoncée le 23 mars 1989, est lourde de conséquences pour l'emploi des 1 460 personnes du site, pour la pérennité de la Société AMD-BA, mais au-delà pour l'avenir de l'ensemble de l'Aéronautique française.

Au moment où nos partenaires européens (Allemands et Anglais) s'engagent dans une restructuration de leur industrie aéronautique pour en faire des entreprises à la hauteur des enjeux internationaux du marché aéronautique, il paraît aberrant de démanteler une usine de production comme celle de Colomiers.

Il est à noter que dans le même temps, l'AEROSPATIALE est confrontée à d'importants problèmes de gestion de son plan de charge pour honorer les commandes d'AIRBUS.

Comme l'a démontré l'INTER CFDT des AMD-BA lors du CCE, et auprès des Pouvoirs de Tutelle, une autre solution était possible.

Elle repose sur une coopération étroite et intelligente entre les deux sociétés françaises :



- rapatriement des charges du MIRAGE 2000,

- transfert de charges AIRBUS de l'AEROSPATIALE vers les AMD, ce qui ne serait que le juste retour de ce qui s'est fait il y a une douzaine d'années permettant à la SNIAS de surmonter une situation très difficile à l'époque. Cela suppose évidemment que la Société DASSAULT-BA accepte d'assumer

les conséquences financières des fabrications civiles, seule solution qui permette d'assurer sa pérennité à moyen et long terme.

La FGMM CFDT et l'INTER CFDT des AMD-BA entreprennent des démarches et des actions pour faire échouer le projet de la Direction, et promouvoir les solutions qui préserveront l'avenir de la Société et l'emploi de ses travailleurs.

Les démarches entreprises de la FGMM CFDT et de la CFDT DASSAULT ont pour but de convaincre en particulier, le ministère de la Défense, des risques pour l'AERONAUTIQUE FRANCAISE et pour l'emploi, d'une stratégie industrielle à court terme qui parerait pour venir à cette restructuration sur l'affaiblissement de la Société DASSAULT.

RÉINTÉGRÉS !

Le 3 octobre 1988, grève à l'entreprise Nomel dans la région de Dreux, pour les salaires, l'emploi, les conditions de travail. Le 8 octobre fin de la grève et le 17 novembre 1988 : 23 licenciements pour faute grave : abus du droit de grève. Une longue démarche juridique avec la CFDT de Dreux qui eu son premier succès le 27 janvier 1989, avec l'ordonnance prononcée par le juge départeur du Conseil des Prud'hommes de Dreux : « les 23 licenciés doivent être réintégrés par l'entreprise No-

mel dans un délai de 8 jours, à compter de la notification du jugement.

Le fait de grève ne constitue pas une rupture du contrat de travail ».

Le 6 février, le PDG de la Nomel avertit les 23 salariés qu'ils sont dispensés de travailler tout en percevant leur salaire jusqu'à notification du jugement d'appel.

En attendant, les licenciés resteront tranquillement chez eux... tout en étant salariés de l'entreprise.

L'ennui, c'est que grâce à cette complicité conservatrice objective, l'aménagement du temps de travail, ou plutôt l'anarchie du temps de travail, est une réalité.

L'ennui, c'est que grâce à ces dogmatismes aveugles, la France avec deux millions et demi de chômeurs, réussit le tour de force de voir s'allonger la durée hebdomadaire du travail depuis deux ans.

L'ennui, c'est que grâce à ces gauleuses qui font rire l'Europe, la France possède l'un des taux de syndicalisme le plus faible du monde.

La CFDT a décidé de regarder la réalité en face en acceptant, pour l'emploi et ses conditions, de troubler le consensus des conservateurs de tous bords qui, au-delà de leurs discours virulents, sont les meilleurs garants du laisser-faire.

Regarder la réalité en face et agir en conséquence, c'est le choix de la CFDT.

• REGARDER LA REALITE

- c'est prendre en compte le fait que la modernisation des entreprises se poursuivra, que cela plaise ou non,
- c'est constater qu'actuellement l'aménagement du temps de travail se pratique dans les pires conditions pour les salariés et pour l'emploi,
- c'est reconnaître que la formation professionnelle sélective d'aujourd'hui est inadaptée pour l'avenir.

• AGIR EN CONSEQUENCE

- c'est obtenir la réduction du temps de travail comme première contrepartie à l'aménagement du temps de travail,
- c'est transformer les heures supplémentaires et la précarité en emplois permanents,
- c'est refuser que les salariés fassent les frais d'une modernisation à la sauce libérale,
- c'est vouloir que les salariés soient respectés et soient les acteurs de l'amélioration des conditions de travail.

L'ACCORD SIGNE PAR LA CFDT

- fait barrage à la voie royale dont dispose actuellement le patronat en matière de déréglementation,
- donne des armes aux salariés pour faire valoir leurs droits et pour satisfaire leurs aspirations.

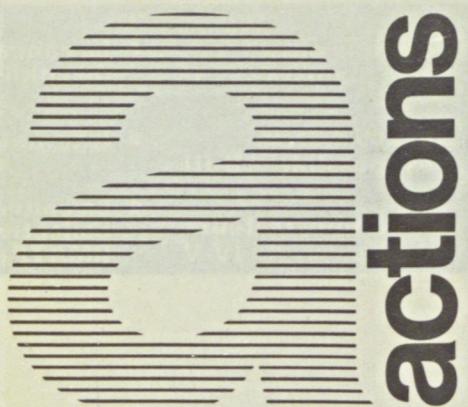
La décision de la CFDT s'inscrit dans le cadre du développement de la politique contractuelle. Le véritable enjeu de cette négociation était de savoir si oui ou non l'organisation et la modernisation du travail doivent être négociées. Mais surtout cet accord introduit l'idée que le social - et pas seulement l'économique - doit-être l'un des paramètres de l'aménagement du temps de travail et que cet aménagement doit avoir des contreparties en particulier la réduction du temps de travail. Le tout considéré au niveau de la branche professionnelle, seule garante de la démocratie sociale et de la réduction des inégalités d'une entreprise à une autre.

Cet accord est fait pour l'emploi. Beaucoup en parle, la CFDT agit, elle pose des actes. Il y a deux conceptions du syndicalisme : la première qui consiste à s'arc-bouter sur le passé en refusant les adaptations et les évolutions nécessaires c'est le syndicalisme « y-a qu'à, faut qu'on » ; l'autre conception - celle de la CFDT - qui consiste à poser des actes. Pour l'emploi, il faut savoir oser, la CFDT a osé.

Ce syndicalisme s'inscrit dans l'histoire de notre organisation. La CFDT ne cherche à prendre la place de personne. Même si elle est seule, elle signera les accords qui lui sembleront bons pour les salariés et les chômeurs. La CFDT se déterminera par rapport à leurs intérêts, à ses objectifs... le reste n'a pas d'importance.

C'est son histoire... en d'autres temps, elle a fait de même et elle a gagné avec les salariés. Dans la sidérurgie quand elle a fait sien l'accord sur la 5^e équipe réduisant ainsi le travail à 33 h 36 en ménageant l'emploi et en ménageant le temps de travail, en signant la CGPS...

Demain dans les négociations de branches, le patronat de la métallurgie devra compter avec les salariés et la FGMM/CFDT.



Ne tirs plus sur le pianiste...

« Pleure ô mon syndicat bien-aimé, car les adhérents se font aussi rares que les journées de grève.

Les commentaires sur le syndicalisme sont acides et les fossoyeurs astiquent leurs pelles.

Patronat, médias et autres se penchent régulièrement sur le malade : les diagnostics les plus alarmants sont publiés : Va-t'il s'en relever ? Le pauvre, il est au plus mal.

Certains sortent les mouchoirs, d'autres au contraire jubilent : enfin nous allons être débarrassés de ce dinosaure à la langue de bois, enfin l'entreprise avec ses salariés, tous ensemble vont pouvoir gagner. Gagner quoi ?

Tout, absolument tout, évidemment ! STOP... Avant l'enterrement du moribond, faisons au moins son testament.

Ceci est le début d'un tract CFDT distribué par la section de T I M O Breiz, réparation navale à Brest, pour les élections de délégués du personnel et comité d'entreprise.

Le tract reprend ensuite les différents acquis obtenus par la CFDT pour les salariés dans l'entreprise et dans la société, et se termine ainsi :

« Il n'y a pas de scoop... Oui le syndicalisme est en crise, mais il n'est pas mort. Alors plutôt que de tirer sur le pianiste, ne vaudrait-il pas mieux l'aider à revoir sa partition, car ne nous y trompons pas, il s'agit de savoir si nous voulons un avenir rempli de solidarité et d'unité ou d'un avenir individualisé où seuls les plus forts, les plus magouilleurs sont contents... ».

Mais quel fut le résultat aux élections ?

La CFDT a obtenu 84,5 % des exprimés.

La CFDT vit bien à TIMO Breiz et a de belles années devant elle...

Des 205 à Creil c'est possible

Les mineurs CFDT : non au plan social COGEMA

La direction de la COGEMA a annoncé la suppression de 320 emplois dans les mines d'uranium en FRANCE et propose un plan social.

La CFDT a rencontré à plusieurs reprises tant, le cabinet du ministre de l'Industrie, que la

La Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie CFDT se félicite de l'annonce du montage de « 205 PEUGEOT » à Creil, à partir de septembre 1989 avec pour objectif 100 véhicules par jour en décembre 1989, ce qui répond en partie à ses revendications.

Mais par quel miracle, ce que la CFDT réclamait il y a 6 mois et qui était jugé impossible par PEUGEOT, devient-il réalisable aujourd'hui ? PEUGEOT mettrait-il enfin un frein au recours intolérable aux heures supplémentaires (qui représentaient en 1988, l'équivalent de 860 emplois à Sochaux et de plus de 400 à Mulhouse) et à l'intérim (1 350 intérimaires à Sochaux, 600 à Mulhouse et 300 à Poissy) alors que 700 emplois ont d'ores et déjà été supprimés chez CHAUSSON à Creil ? Ou veut-il seulement réduire son problème de capacité qui lui a fait perdre 50 000 commandes en 1988 ?

Au moment où RENAULT annonce le transfert de 50 Traffic de Creil sur la SOVAB à Batilly (avec là aussi 400 intérimaires pour 893 salariés inscrits), PEUGEOT prendrait-il une option sur CHAUSSON ?

Le goût du secret que les deux constructeurs partagent et cultivent avec le ministère de l'Industrie ne nous permet pas de répondre à ces questions, les représentants des salariés étant toujours les derniers informés.

Direction Générale de la COGEMA.

Ces rencontres ont été, pour la CFDT, l'occasion d'exprimer son opposition à toutes mesures de récession et de suppression d'emploi dans le cadre des activités minières de la COGEMA.

La CFDT a demandé la tenue d'une table ronde devant réfléchir à la politique française dans toute la filière de l'uranium, et dans ce cadre à la place de l'extraction du minerai en FRANCE.

Dans l'attente de la réalisation de celle-ci, la CFDT a exigé la suspension des mesures de suppression des 320 emplois.

Cette position est fondée sur les arguments suivants :

- la baisse d'effectifs ne résoud en rien le problème de l'amélioration de productivité donc du prix de l'uranium par rapport aux importations ;

- la course à la productivité entraîne de fait un écrémage du gisement préjudiciable pour l'avenir ;

- les arguments financiers avancés, relatifs à l'état de santé du secteur minier de la COGEMA, ne correspondent pas à la bonne santé générale du groupe, ce qui ne peut pas être évincé dans une analyse globale et la définition d'une stratégie d'entreprise à plus long terme et non pas à courte vue.

La mise en place d'une table ronde ayant été rejetée, la CFDT ne considérait pas que les conditions d'une véritable réflexion soit réunie, rejette d'emblée le plan social proposé par la COGEMA.

Chez Denis Frères

Un an d'action pour l'emploi et les salaires

Cette entreprise située à Saint-Nicolas d'Aillermont (près de Dieppe) est spécialisée dans la mécanique de précision et emploie 110 personnes.

Dès 1988, la section syndicale CFDT décidait de s'attaquer aux problèmes de l'emploi et des salaires.

Après discussion avec les salariés et un travail d'enquête du Comité d'Entreprise, elle proposait à la direction une négociation sur :

- la suppression des heures supplémentaires et l'embauche de personnel ;

- l'établissement d'une grille de salaires et la programmation des augmentations salariales.

Fin 1988, le résultat est plus que positif.

Il a été obtenu la quasi-disparition des heures supplémentaires depuis juin 1988 et l'embauche de 5 jeunes sous contrat à durée indéterminée.

Pour les salaires, 3 % ont été accordés en 1988 et 3 % sont programmés pour 1989.

Quant à la grille des salaires, son instauration avec des barèmes mini et maxi par coefficient à permis l'obtention d'une augmentation supplémentaire dont les plus basses catégories ont été les principales bénéficiaires.

Une cohérence a été redonnée à la logique d'attribution des salaires et 45 salariés ont vu leur coefficient augmenter.

Satisfait de ces résultats, les délégués CFDT ont mis en avant une nouvelle priorité : assurer le développement de la syndicalisation.

LE BILAN DE CES 5 ANNÉES

La présence de représentants des travailleurs dans les Conseils d'administration, même s'ils ne représentent qu'un tiers de ceux-ci, a permis de modifier la situation précédente où toutes les décisions étaient prises dans le secret des états-majors, sans tenir suffisamment compte des exigences sociales.

En effet, depuis 1984, les administrateurs salariés CFDT élus dans les Conseils d'administration se font entendre au plus haut niveau de l'entreprise, leurs points de vue sont généralement écoutés, aussi bien sur la gestion que sur des questions de programmes, de financements ou de personnel.

Les administrateurs salariés reçoivent, dans la plupart des cas, les informations nécessaires à toute prise de décisions.

Leurs demandes de précisions et de dossiers complémentaires sont satisfaites. Pour remplir leur mission, les administrateurs salariés parisiens par la CFDT ne sont pas seuls, ils participent avec les adhérents de la CFDT à la réflexion collective dans tous les domaines de compétence

du Conseil d'administration, notamment sur la politique industrielle et sur la politique sociale. Ils sont également à l'écoute de tous les travailleurs, à travers les nouveaux droits syndicaux et l'expression directe, autres formes que prend la démocratisation du secteur public.

Ils sont ainsi les porteurs et les garants des intérêts des travailleurs, de leur emploi et de l'avenir du groupe industriel en défendant chaque fois que c'est possible :

- une politique industrielle s'appuyant sur des programmes créateurs d'emplois,

- une gestion plus décentralisée laissant la place à l'initiative personnelle et collective des travailleurs,

- une politique sociale tendant à réduire les inégalités.

Le Bureau Fédéral de la FGM a mis sur pied un groupe de travail pour le suivi de ces élections.

Le groupe s'est réuni deux fois, et il a participé à une journée de réflexion dans le cadre confédéral sur le rôle des entreprises nationalisées

et des administrateurs salariés, le 30 mars 1989. Début juillet, le groupe de travail fédéral se réunira afin de tirer les enseignements de ces renouvellements.

Contribution de Pierre Carémiaux, administrateur CFDT Usinor-Sacilor

Pour lui, cette responsabilité se situe à trois niveaux :

• Les interventions à la Direction générale ou en Conseil d'administration

Elles n'ont pas remis en cause les décisions industrielles (règle des 2/3 oblige). Par contre, elles ont porté essentiellement sur la présentation de la sensibilité des salariés à l'instant « T » sur des sujets d'actualité.

Un exemple : explications et débat sur la prise en compte du projet industriel, des gains de productivité, du projet social au vu des résultats

C'est la loi du 26.7.1983 qui a instauré, dans le cadre des droits nouveaux, les administrateurs salariés dans les Conseils d'administration des entreprises nationalisées. Le mandat d'administrateur étant d'une durée de 5 ans, 1989 est l'année de renouvellement. Toutefois, les fusions, disparitions d'entreprises qui sont intervenues ça et là ont eu pour conséquence de nouvelles élections qui ont modifié le terme du mandat. Par ailleurs, il est à signaler que le vote des filiales, pour leur propre Conseil d'administration par rapport à la maison mère, est décalé dans le temps. Exemple : Renault et ses filiales voteront le 19 avril 1989, pour le C.A. Renault, les filiales voteront dans un an pour leur propre C.A.

Ces élections d'administrateurs salariés deviennent des élections qui auront lieu d'une manière permanente dans notre vie syndicale comme celles des délégués du personnel ou comité d'entreprise.

Les dates d'élections qui s'échelonnent dans le deuxième trimestre 1989 sont : Renault 19 avril. Aérospatiale 25 avril. Rhône-Poulenc 23 mai. Thomson 30 mai. Pechiney 5 juin. Bull 6 juin. Sollac 20 juin.

positifs 1988 du groupe : part consacrée au désendettement, aux investissements, aux salaires

De plus, suite à des demandes en séance, des thèmes précis ont été portés au débat, tels que la formation professionnelle, la recherche de procédés et produits, les sociétés de réindustrialisation et de reconversion, et les problèmes de la sidérurgie européenne.

En dehors des séances officielles, le plus gros travail reste la conquête de l'information sur des sujets économiques, stratégiques, industriels, et ce, pour essayer d'anticiper ce qui va se passer.

Une autre pratique en usage conduit à présenter des critiques constructives sur la vie des sociétés du groupe, suite à des visites d'usines et aux

contacts avec les sections syndicales.

• Les rapports avec la CFDT

Pierre Carémiaux dit : « Je reste un militant comme les autres, je participe aux travaux des réunions de bureau, conseil syndical, d'inter. Mon rôle s'exprime plus en rapport sur les dossiers industriels des différentes branches ».

• L'animation des administrateurs salariés de Usinor-Sacilor

Pierre Carémiaux coordonne le travail entre les 30 administrateurs CFDT des sociétés filiales du groupe, trois à quatre réunions par an, où il est demandé à des intervenants de Usinor-Sacilor de traiter des sujets inté-

ressant l'ensemble des administrateurs, tels que la recherche, les procédés ou les circuits commerciaux.

Un souhait de Pierre Carémiaux pour l'avenir : « Notre fonctionnement pourrait être amélioré, notamment en instaurant des liaisons transversales avec d'autres branches ou secteurs d'activité.

Et de plus, la sidérurgie vit à l'heure européenne (de nombreuses alliances ont été conclues), la question demeure sur la mise en œuvre de structures d'échange à notre niveau de responsabilité ».

Christiane Drevet, administrateur CFDT au CEA, nous donne un exemple d'intervention dans le CA du CEA

« A la suite de la décision du ministère chargé de la recherche, d'imputer au budget du CEA le financement de la participation française à la construction d'une grande machine de recherche franco-allemande (accélérateur de particules), un projet de redéploiement budgétaire avait été soumis au Conseil d'administration.

La rectification du budget de programmes concernés ».

La répression antisyndicale est toujours de mode

Si l'on en croit l'image de lui-même que cherche à donner le patronat français, par médias interposés, nous aurions des dirigeants jeunes, beaux, dynamiques, adeptes du dialogue social.

Hélas, la dure réalité est souvent bien différente comme en témoigne l'exemple de la répression patronale à laquelle nous assistons chez MOTA, fabricant d'échangeurs thermiques à Marseille (150 employés).

En effet, la Société MOTA ne supporte plus la présence d'une section CFDT.

En octobre 1987, à la suite d'une grève suivie par 35 personnes revendiquant une augmentation de 300 F mensuels pour tous, le délégué syndical CFDT et le secrétaire du C.E., élu CFDT, sont mutés.

Le premier de chef d'équipe se retrouve opérateur devant une machine à laver, tandis que le second de dessinateur se retrouve manutentionnaire.

La répression se poursuit tout au long de l'année 1988, tant et si bien qu'en octobre 1988, l'inspecteur du travail dresse procès-verbal pour discrimination syndicale.

Le syndicat CFDT métallurgie de Marseille porte plainte en correctionnelle. A la suite de cette action, la Société MOTA décide de licencier un délégué du personnel et le nouveau délégué syndical, tous deux membres de la CFDT.

En décembre 1988, elle ne leur verse pas de salaire.

L'affaire vient d'être portée en référé devant les Prud'hommes pour exiger la réintégration et le paiement des salaires.

La branche construction électronique informatique

de la FGMM organise les 26 et 27 avril 1989 à Paris un forum pour toutes les sections CFDT de la branche intitulé : « le printemps social et la construction électronique européenne ».

Un rassemblement des militantes de la FGMM

aura lieu le 10 mai 1989 à Paris (26, rue de Montholon) sur deux thèmes :

- travail des femmes, égalité professionnelle,
- les femmes dans la FGMM-CFDT.

Le premier thème sera l'occasion de faire le bilan des plans égalité professionnelle négociés dans l'entreprise, et de dresser les difficultés rencontrées lors de ces négociations.

Le deuxième, les femmes dans la FGMM-CFDT, abordera les objectifs et les moyens mis en œuvre par les structures de la FGMM pour la syndicalisation et l'accès des femmes à des responsabilités.

Renault : 9 milliards de bénéfices pour l'emploi et les salaires

La CFDT Renault a pris connaissance au Conseil d'Administration de Renault du 21 mars 1989 des 8,9 milliards de bénéfices et de 22 milliards de désendettement.

Pour la CFDT ces bénéfices doivent permettre de renouer avec une politique sociale autour de la sauvegarde du salaire et de l'emploi, mais aussi du dialogue autour de l'organisation, des conditions de travail et de la formation. Ces bénéfices doivent aussi permettre une politique commerciale dynamique afin que Renault retrouve sa place en France, en Europe et dans le monde.

Pour une Europe maîtrisée

La FGMM-CFDT prend acte de la décision d'autoriser les Pays-Bas d'instaurer une incitation fiscale à la dépollution des véhicules de basses cylindrées.

A cette occasion, la FGMM-CFDT :

- condamne l'attitude frileuse et retardataire des constructeurs français sur les problèmes de dépollution,
- dénonce, de ce fait l'absence de politique industrielle dans le domaine de la dépollution « fabrication - recherche »,
- regrette l'attitude des partis politiques qui escamotent un débat sur la fiscalité française et son utilisation à la veille de 1993.

La FGMM-CFDT constate, en le regrettant, la mise en place anarchique et conflictuelle de l'Europe sur les dossiers de l'automobile, tels que : l'antipollution - la politique fiscale - la place des Japonais - la distribution - les contrôles techniques - l'Europe sociale.

La FGMM-CFDT propose :

- un plan d'urgence de l'Europe du Sud sur ce dossier réunissant Renault - Peugeot et Fiat,
- une coopération dans la recherche de fabrication des matériaux dépolluants.

LE CANCER DU COKIER

Prévenir mais aussi réparer

La cokerie est une activité qui récupère les produits résultant de la cuisson du charbon à plus de 1 000° C. Débarrassé de ses composants, tels que le goudron, le charbon est réduit en coke et sert à nouveau dans les hauts fourneaux à transformer le mineraux de fer en fonte.

Tout travailleur qui gravite dans la cokerie est bon pour absorber de la fumée riche en H.P.A. (Hydrocarbure polycycliques aromatiques), des poussières, du gaz, sans oublier les risques d'intoxication ou de brûlures, etc...

Suite à une enquête épidémiologique entreprise par les militants CFDT tactifs et retraités de la SOLLAC en LORRAINE, il s'est trouvé révélé, ce que confirme une enquête américaine :

- le cancer pulmonaire est 2,5 fois plus élevé pour les travailleurs des cokeries que pour le reste de la population sidérurgique,

- ce taux est 5 fois plus élevé pour ceux qui travaillent au sommet des fours à coke,

- il est 7,5 fois plus élevé pour ceux qui y travaillent depuis plus de 5 ans.

Seulement voilà, aux Etats-Unis, le cancer du cokier est reconnu comme maladie professionnelle, en FRANCE, non !

Pour la FGMM-CFDT, il était urgent d'agir sur l'ensemble des huit cokeries que compte notre pays. Aujourd'hui, les militants de notre Fédération des mines et de la métallurgie sont au cœur de l'action pour la prévention et la réparation du risque cancer des cokiers.

La prévention...

La FGMM-CFDT a soutenu et travaillé à l'élaboration des mesures techniques et médicales qui ont abouti aux recommandations adoptées le 4 décembre 1987 par le Comité Technique National des Industries de la Métallurgie. « Travail et Sécurité » - Mars 1989 édité par l'Institut National pour la recherche et la sécurité, vient de les rendre publique.

Cet ensemble de mesures, auxquels s'ajoutent des protections individuelles et la formation à la sécurité vise à prévenir les risques pour les cokiers.

La réparation...

La FGMM-CFDT soutient la présomption de l'origine professionnelle du cancer par les cokiers, elle contribue à l'élargissement du tableau n° 16 qui officialise le cancer du cokier.

Au Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels, c'est le bras de fer avec le Patronat.

L'estocade décisive devrait avoir lieu le 21 juin prochain, car rien ne peut écraser la détermination des cokiers et de la FGMM-CFDT qui accentuent leurs pressions.

En effet, les militants CFDT de toutes les cokeries de FRANCE ont estimé en mars dernier que la reconnaissance du cancer du cokier est indispensable pour deux raisons :

- 1) Réparer le mal fait. Bien sûr l'argent ne rend pas la santé, mais il est juste que les victimes et leurs familles soient dédommages,

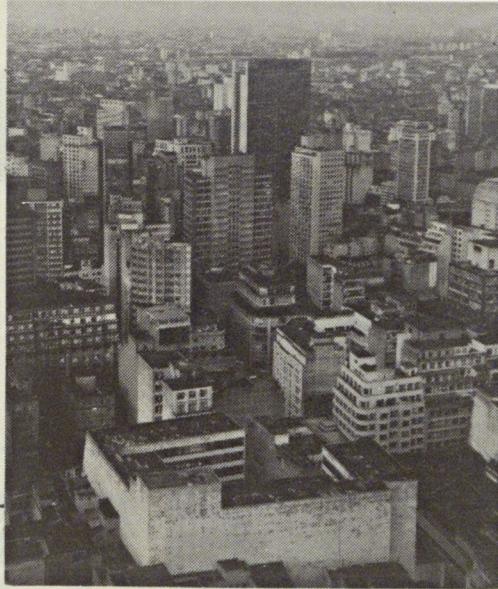
- 2) Prévenir le mal. L'obligation de réparation ne pourra qu'accélérer les moyens mis en œuvre pour la prévention, qui doit être le seul et vrai remède aux maladies professionnelles.



Photo: BLONCOURT



*Sao Paulo :
le gigantisme...
17 millions
d'habitants,
8 000 km²*



BRÉSIL: Premier congrès de la CUT Métaux

La FGMM s'est rendue au mois de février à Rio de Janeiro, au premier congrès du département de la CUT Métaux.

Ce congrès est l'aboutissement d'un long processus de constitution de la CUT et de la création de départements professionnels. La tenue de ce congrès qui réunissait 350 militants venus de tous les horizons du Brésil est le résultat d'une longue marche que la FGM puis la FGMM a accompagné dans le cadre de notre politique de solidarité syndicale mondiale.

En effet, depuis plus de 15 ans, notre Fédération est en contact régulier avec des militants ouvriers brésiliens bien avant que la CUT ne soit créée. Notre aide s'est exercée financièrement et en terme d'aide à la formation et à la structuration. Cette action s'est inscrite dans le cadre général de la politique que la Confédération conduit au Brésil, la FGMM jouant les « têtes de ponts » dans la mesure où l'industrie métallurgique est de loin la plus importante comme souvent dans les pays nouvellement industrialisés.

LA CUT

La CUT représente une centrale en construction rapide, qui s'est imposée comme la référence majeure du mouvement syndical

brésilien. L'autre centrale, la CGT, fruit d'une alliance conservatrice entre les courants communistes et les partisans d'un syndicalisme apolitique soutenu par l'AFL-CIO apparaît chaque jour davantage sans autre stratégie commune que le maintien du syndicalisme officiel. Elle est menacée d'éclatement ou d'anémie.

En effet, le système syndical brésilien repose sur une organisation de syndicats officiels financés par un impôt obligatoire et sous la tutelle du ministère du travail. L'action de la CUT consiste donc à s'implanter dans les syndicats officiels par la voix électorale et à en prendre la direction. C'est déjà le cas de plusieurs syndicats, notamment dans l'état de Rio de Janeiro, mais aussi dans d'autres états.

Il reste qu'encore de nombreux syndicats métallos et non des moindres (Sao Paulo : 350 000 salariés, le plus gros syndicat métallos d'Amérique latine et sans doute du monde) sont encore aux mains des « Pelégos ».

La priorité du département métallurgie de la CUT, comme de la CUT dans sa totalité, est donc de poursuivre son action de pénétration des syndicats officiels — inspirés du fascisme mussolinien — en préparant les élections dans un certain nombre de syndicats stratégiques, en particulier celui de São Paulo, sur la base d'un programme revendicatif marquant l'indépendance de la CUT vis-à-vis du patronat, du pouvoir, des partis, des églises...

Soulignons que dans ce pays où le gigantisme est la règle de tout, les syndicats n'y échappent pas, puisque la délégation de la FGMM rencontre plusieurs syndicats métallos qui ne peuvent que nous étonner :

- le syndicat de Rio = 158 000 **adhérents** dont 30 000 adhérents volontaires,
- le syndicat d'Osasco (banlieue de São Paulo) = 100 000 adhérents dont 70 000 adhérents volontaires,
- le syndicat de São Bernardo (banlieue de São Paulo) = 170 000 adhérents dont 80 000 adhérents vo-

lontaires (capitale de l'automobile),

— le syndicat de Mineroi (banlieue de Rio) : 30 000 adhérents dont 8 000 adhérents volontaires.

La FGMM-CFDT poursuivra son action pour le développement légal de la CUT, en participant à son soutien financier, à la formation de ses militants, afin de contribuer au développement d'un syndicalisme indépendant.

C'est, entre autres, ce que la délégation de la FGMM a indiqué lors de son intervention à l'occasion du 1^{er} congrès de la CUT Métaux.

PÉROU:

ASSASSINAT DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE LA FÉDÉRATION NATIONALE DES TRAVAILLEURS MINEURS, MÉTALLURGIESTS ET SIDÉRURGIESTS DU PÉROU (F.N.T.M.M.S.P.)

Après l'assassinat de Saul Cantoral, Secrétaire Général de la Fédération Nationale des Travailleurs Mineurs, Métallurgistes et Sidérurgistes du Pérou, la FGMM-CFDT dénonce une nouvelle fois la répression mise en œuvre au Pérou contre les mineurs dans leur ensemble et principalement envers les responsables syndicaux.

Avec l'assassinat de Saul Cantoral, une nouvelle étape de l'intolérable est franchie.

La FGMM-CFDT est intervenue auprès du Président de la République du Pérou de même qu'au-delà de l'ambassade du Pérou en France pour dénoncer énergiquement ce crime et demander le respect des droits et des libertés des individus et principalement des mineurs et de leurs responsables syndicaux au Pérou.

La FGMM-CFDT soutient les mineurs péruviens dans leurs actions et en ces douloureuses circonstances, leur a apporté, ainsi qu'à la famille de Saul Cantoral, le témoignage de sa totale solidarité.

• Chez Ratier Figeac dans le Lot, pour la première fois depuis 1969, la CFDT obtient, tous collèges confondus, plus de voix que la CGT. Le personnel de Ratier Figeac, par son vote, invite les élus CFDT à poursuivre l'action engagée sur la gestion des œuvres sociales au CE, mais également sur les salaires, promotions, intéressement, participation. La CFDT de RATIER a compris le message.

• Dans les garages, la CFDT progresse et crée des sections syndicales.

→ Dans les succursales Renault:

• A Pantin et à Versailles, la CFDT devient majoritaire et prend le C.E.

• A Nantes, la CFDT progresse de 4 % au 1^{er} collège au détriment de la CGT.

• A St-Etienne, la CFDT se présente pour la première fois et obtient en D.P. 40,2 % et en C.E. 29,3 %.

→ Au garage S.M.A. à Montargis, la CFDT obtient 85 % des voix.

→ Création d'une section syndicale CFDT dans un garage Citoën en Savoie, 53 salariés, 22 adhérents au P.A.C. au 1^{er} janvier 1989.

→ A Roanne, création d'une section CFDT dans un garage Peugeot, 80 salariés, 18 adhérents CFDT.

• Près de 30 nouveaux adhérents, c'est le résultat de la campagne de syndicalisation réalisée par l'équipe CFDT de C3F Laminoirs à Firminy (150 salariés). Résultat d'autant plus difficile dans une période où l'établissement est en pleine restructuration avec menace sur de nombreux emplois. Comme quoi le travail de terrain, d'information, d'action sur l'emploi et les salaires... ça paye...

• A Pont-à-Mousson, la CFDT gagne 1 siège dans le collège ouvriers et enregistre 72,2 % des voix.

• Chez Dassault St-Cloud, la CFDT obtient 41,78 % aux élections C.E. et gagne 6,68 %. Elle devient donc première organisation syndicale et majoritaire au 1^{er} et 2^e collège.

• A Merlin Gerin Grenoble, la CFDT gagne 3,95 % aux élections de délégués du personnel.

• La Bugade vient de naître. C'est une feuille d'information éditée par la CFDT Aérospatiale de Marignanne. La Bugade, qui veut dire lessive en provençal, va informer les salariés de l'entreprise sur leurs droits, les positions de la section CFDT... peut-être même y laverait-on son linge en famille...

AVENANT N° 43 A LA CONVENTION COLLECTIVE RMATP SIGNÉ PAR LA FGMM - CFDT

Barème national des salaires minima mensuels garantis
(base 39 heures par semaine)

Applicables au 1^{er} mars 1989

Coefficients	Salaires	Coefficients	Salaires
150	5 005	295	7 088
160	5 090	315	7 460
170	5 175	340	8 025
180	5 260	365	8 533
195	5 460	410	9 405
215	5 750	450	10 235
225	5 895	500	11 285
245	6 185	600	13 310
260	6 415	700	15 435
275	6 673	800	17 335

AVENANT N° 6 A LA CONVENTION COLLECTIVE FROID SIGNÉ PAR LA FGMM - CFDT

Minima applicables au 1^{er} avril 1989

Coefficients	Salaire minimum garanti mensuel
176	5 016,00
181	5 158,50
186	5 301,00
195	5 557,50
205	5 842,50
210	5 985,00
225	6 412,50
235	6 697,50
245	6 982,50
260	7 410,00
280	7 980,00
300	8 550,00
320	9 120,00
340	9 690,00
365	10 402,50
390	11 115,00
430	12 255,00
460	13 110,00
500	14 250,00
600	17 100,00
700	19 950,00



SOUSCRIPTION CFDT

TIRAGE:
LE 29 MAI 1989