

• Actions Electrolux	II
CFDT Renault	II
• Syndicalisation	
beau fixe	
Remerciements	III
• Prévention	
du licenciement	
et droit à la	
reconversion	IV-V

• En bref	
CEA - IRPSIMEC	VI
• International :	
FIOM - Roumanie	
4 Syndicalistes	
Sud-Africains	VII
• Infos pratiques	
Des chiffres	
à connaître	VIII



Edito

Bouleversements

Les pays de l'Est, leur organisation tant politique que sociale, l'hégémonie du Parti Communiste, se sont écroulés d'un coup.

Tel un château de cartes victimes d'un blizzard soudain et inattendu. Ce cataclysme a surpris tous les observateurs, les prenant à revers de l'idée ordonnée d'un monde manichéen né de YALTA.

Nous avons, là, assisté à un phénomène que l'Occident n'a su le prévoir et dont aujourd'hui encore il ne sait mesurer les conséquences en terme d'équilibre planétaire. Nous n'avons su le prévoir car nous n'avons vu dans le rejet du système que le fait d'une minorité d'intellectuels ne reflétant pas l'opinion russe. Or, aujourd'hui, force est de constater que le discours de SAKHAROV et de SOLJENITSYNE était plus proche de la vérité que celui de nombre d'observateurs qui ne voyaient dans l'organisation totalitaire qu'un système bouclé incapable d'évolution.

Nous ne pouvons que nous réjouir de ce qui s'est passé à l'EST. Toutes nos valeurs de liberté et de démocratie sont contraires à ce qui était leur système d'organisation.

Ce qui s'est passé est bien ! Mais il convient d'observer la suite. Car il peut être des retours de balancier dont l'histoire est familiale.

En effet, de ce bouleversement soudain, les démocraties occidentales jubilent. Tout se passe comme si elles avaient gagné. En fait, ce sont les pays Communistes de l'EST qui ont perdu, qui subissent de grands revers, causés par la faillite de leur système économique-politique.

De là à estimer que l'on est « les bons », voire les « meilleurs », il n'y a qu'un pas que l'on aurait tort de ne pas franchir

ACCORD CLASSIFICATIONS EXPERIENCE ET FORMATION RECONNUES

Engagées le 4 novembre 1989, les négociations avec l'UIMM d'un accord dans le domaine des qualifications et classifications ont abouti le 4 janvier 1990 à la proposition d'un projet de texte par la délégation patronale. Chaque séance de négociation a été l'occasion d'une parution systématique d'un Bulletin du Militant télécopié dont le contenu faisait état de la situation.

Cette pratique a permis une large diffusion au sein des équipes de la FGMM des avancées et résultats de la négociation, à mesurer en fonction des orientations et mandats définis par le Bureau Fédéral sur le sujet.

Par une large majorité des membres du BF il a été décidé la signature par la CFDT du projet d'accord. La Fédération, à travers la diffusion nationale d'un tract et la réalisation d'un dossier argumentaire dans le Bulletin du Militant de février 1990, tient à vulgariser l'accord et à donner à ses militants et adhérents les moyens d'apprécier la portée des acquis et de leur mise en œuvre.

Sans aller dans le détail du contenu, l'accord en question amène des ré-

ponses et ouvre des perspectives intéressantes sur quatre points essentiels de nos revendications sur les classifications :

1) reconnaissance annoncée dans le préambule de l'évolution de carrière par la formation professionnelle (continue ou initiale) et de la nécessaire adaptation des salariés aux évolutions ;

2) principe de la mise en place d'une forma-

tion qualifiante voire diplômante, de la validation des acquis et du classement au sein de la grille ;

3) le bilan de l'application de cet accord prévu en 1991 sera l'occasion d'arrêter le principe des réunions plus régulières portant sur la mise en œuvre et l'application de l'accord « classification » de 1975 ainsi que sur la reconnaissance des diplômes (notamment européens) ;

4) les conditions de mise en œuvre de cet accord se feront par la né-

gociation au niveau territorial. Son application dans l'entreprise se fera en concertation avec les délégués des Organisations syndicales signataires.

Globalement, le contenu de cet accord par les principes qu'il avance, permet si l'on s'en donne les moyens, d'avancer sensiblement sur le problème des classifications dans les entreprises. Il ne prétend pas traiter tous les problèmes, ce sera l'occasion d'autres concertations, d'autres négociations.

Est-ce que votre femme travaille ?

« Avez-vous des enfants ? », demande le docteur.

« Dieu a été bon envers moi, sur 16 enfants nés, seuls 9 sont encore en vie », répond l'homme.

« Est-ce que votre femme travaille ? »

« Non, elle reste à la maison. »

« Je vois. Que fait-elle pendant la journée ? »

« Eh bien », répond l'homme après quelques instants de réflexion, « elle se lève le matin, va chercher de l'eau et du bois, prépare le feu et le petit-déjeuner. Elle va à la rivière pour faire la lessive. Après cela, elle se

rend en ville pour faire moudre le grain et au marché pour acheter ce dont nous avons besoin. Elle prépare ensuite le repas de midi ».

« Vous rentrez chez vous à midi ? », demande le médecin.

« Non. Elle m'apporte mon repas à l'usine, à environ 3 km de la maison ».

« Et après ? ».

« Eh bien, elle soigne les poules et les cochons et, bien entendu, elle s'occupe des enfants pendant toute la journée. Ensuite, elle prépare le dîner, pour qu'il soit prêt quand j'arrive ».

« Est-ce qu'elle se couche après le dîner ? » demande le médecin.

« Non, moi oui ! Elle, elle a des choses à faire dans la maison ».

« Mais vous disiez que votre femme ne travaillait pas ! »

« Oui, je vous l'ai dit, elle reste à la maison ! »

La scène se passe en Afrique...

Cependant nous tenons à préciser que : toute ressemblance avec des personnes ou situations existantes ou ayant existé en France ne serait que pure coïncidence ou simple fruit de notre imagination !

► Edito

dans la mesure où s'offre là, à notre système occidental, une occasion facile de se valoriser, voire de se sacrifier.

Mais les questions qui n'apparaissent guère aujourd'hui sont : certes le Communisme échoue aujourd'hui, mais que fut-il à l'origine, quelle tentative représente-t-il ? de quelles conditions sociaux-économiques a-t-il procédé, de quelle exigence est-il né et contre quoi ?

Oublions-nous qu'indépendamment de ses déviations totalitaires condamnables (le Stalinisme), le Communisme est né des conditions « capitalistes » d'existence en se donnant pour projet de changer la société, une société s'inscrivant contre les inégalités, l'injustice, l'assujettissement et les violences du monde industriel naissant. En quoi cet échec parle-t-il contre les nécessités, dont le Communisme a procédé ?

Ces nécessités aujourd'hui n'existeraient-elles plus ? Certes, il n'est pas de notre propos de les comparer aux Pays de l'EST. Mais elles existent dans nos pays Occidentaux et le libéralisme échevelé, tant vanté et surtout appliqué en assure la vie et le développement.

Le chômage est une violence, les inégalités existent toujours au sein de nos entreprises et entre ceux qui ont une feuille de paye et ceux qui en sont privés. Les derniers conflits conduits par notre Fédération, et en particulier celui de Peugeot, étaient-ils exempts de violence, d'inégalités, d'assujettissement ?

Notre monde serait-il si parfait, parce que libéral, parce que le système Communiste s'est écroulé, que d'un coup ce contre quoi le mouvement ouvrier a lutté depuis des années n'existe plus ? Aurions-nous gagné définitivement notre combat ? NON.

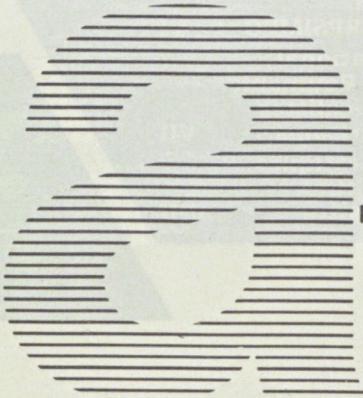
Le système des pays de l'EST s'est écroulé et c'est bien.

Mais il existe toujours par le monde la violence, l'exploitation et les inégalités !

Il y a encore du pain sur la planche pour notre syndicalisme.

Il y en a d'autant plus que nous devons débattre avec nos camarades syndicalistes de l'EST pour leur dire que le libéralisme n'est pas forcément synonyme de liberté, pour leur dire notre expérience, pour leur dire que la démocratie parlementaire n'implique pas forcément la démocratie sociale, pour leur dire qu'il y a toujours - en tout système - des patrons et des salariés et qu'en tout état de cause ils ont des logiques différentes...

Pour leur dire enfin que le syndicalisme a un rôle spécifique à jouer dans une société démocratique, celui de la défense des intérêts des salariés... bref, que c'est le « syndicalisme ».



actions

Electrolux ménager : actions haut de gamme

Electrolux, tout le monde connaît : ce sont les aspirateurs : 150 000 salariés dans tout le groupe dont le siège social est en Suède.

Electrolux-Ménager vous connaissez ? C'est la société qui distribue les célèbres aspirateurs haut de gamme. Elle comprend 2 400 salariés répartis dans toute la France. Ce sont des VRP.

Certes, la concurrence est vive, et pour le client, l'aspirateur acheté en grande surface est souvent moins cher. Les salariés n'en disconviennent pas, ils ont proposé depuis plusieurs années par l'intermédiaire de leurs Organisations syndicales et notamment de la CFDT, qu'Electrolux produise un matériel mieux adapté et surtout de nouveaux produits. La vente à domicile, en créant de nouveaux produits de démonstration et d'innovation, n'en serait que renforcée.

Des actions... des résultats et pourtant les salariés et les militants CFDT sont déçus et amers. Pourquoi ?

Ils pensaient avoir une couverture médiatique plus importante, ils croyaient avoir fabriqué du « sensationnel ». Eh bien les média parisiens ont raté un « scoop » : l'événement a été créé par les Electrolux : ils ont mis un coup d'arrêt au projet précarisation de leur emploi, ils ont réussi des actions massivement suivies par une profession peu habituée à réagir collectivement.

L'opinion publique n'en a pas été informée... dommage... toutefois, les militants, les adhérents CFDT le savent... Et ils sauront les soutenir lors d'une prochaine action.

CFDT Renault : le turbo contractuel

L'année 1990 démarre très fort pour les équipes CFDT de Renault, en tout cas du point de vue contractuel. Jugez-en : le 3 janvier, l'Union Syndicale Renault CFDT signe l'accord d'entreprise encore appelé « accord à vivre ». Dans la foulée, elle indique qu'elle signera l'accord-cadre intéressement après qu'il soit passé au CCE de fin janvier. De son côté, la section de Billancourt réunie le 4 janvier a décidé de signer le projet d'accord-cadre concernant le reclassement du personnel de l'usine de Billancourt et de l'atelier « 57 Métal ». Ce sont là les fruits d'un bon travail syndical.

Un accord à vivre pour l'entreprise de demain

Résultat de plus d'un an de négociations, cet accord marque rien moins que la formidable ambition de la CFDT, mais aussi de FO,

Les 5 et 6 mars 1990, 2 000 militantes de la CFDT seront présentes à Paris dont 200 militantes de la FGMM.

Le 6 mars au matin, un rassemblement fédéral aura lieu sur 2 thèmes : égalité professionnelle et syndicalisation des femmes.

Parallèlement, le 6 mars 1990, se déroulera le rassemblement des femmes de la CES à Paris, qui réunira des femmes de toutes les Confédérations affiliées à la CES.

Un cahier revendicatif pour les femmes salariées européennes sera élaboré et publié à cette occasion.

Syndicalisation : beau fixe

C'est toujours le beau fixe, à savoir une progression du nombre de timbres payés à fin décembre 1989 par rapport à fin décembre 1988.

Même si cette progression doit être pondérée par les effets du PAC et de la déduction fiscale, nous pouvons affirmer qu'un redressement est en train de s'opérer.

Les chiffres parlent d'eux-mêmes :

- 17 Unions Mines Métaux en progression,
- 4 Unions Mines Métaux stables,
- 4 Unions Mines Métaux en légère baisse.

Deux tiers des syndicats sont en progression,

- 15 syndicats ont déjà réglé plus de timbres que pour la totalité du millésime 1988.

Seule la CGT n'a pas signé ces accords et propose la création de 4 120 emplois nouveaux à Billancourt. Sans commentaire !

Si nous avons bon espoir de finir l'année 1989 soit en légère progression, soit en stabilité, il faut que toutes les équipes, sections, syndicats, soldent le millésime pour tous leurs adhérents, relancent les retardataires ; aujourd'hui tous les adhérents au PAC règlent les 12 timbres de l'année, alors pourquoi pas tous les autres ?

La page syndicalisation du Bulletin du Militant est une page ouverte aux actions de syndicalisation.

Alors n'hésitez pas, faites remonter vos initiatives.



5 et 6 MARS. LA MUTUALITÉ. PARIS.

CFDT

remerciements

Au nom de la SSE Peugeot Mulhouse, Sochaux le Syndicat des Métaux du Haut-Rhin et tout le personnel en lutte vous remercient bien sincèrement de votre témoignage et geste de solidarité.

De France entière et aussi de l'étranger, des Syndicats, des salariés, des particuliers ont participé financièrement de façon exceptionnelle au soutien de notre mouvement.

Vous avez compris qu'en 1989, un patron, fut-il M. Calvet, devait abandonner une attitude de mépris vis-à-vis de son personnel.

Grâce à vous tous, nous avons distribué aux 1 500 salariés en grève pendant sept semaines à Mulhouse :

- 3 500 F au titre de la solidarité de la caisse commune des quatre syndicats CFDT, CGT, CFTC, FO.,
- et 1 760 F de la caisse de solidarité supplémentaire de la CFDT ainsi que des colis repas et colis légumes qui ont également été remis à chacun.

Votre solidarité a été répartie pour les salariés de Mulhouse et Sochaux. Le même effort financier a donc pu être réalisé à Sochaux.

Par votre générosité, de nombreuses familles ont pu découvrir que la solidarité n'est pas un vain mot.

En leur nom, la CFDT vous exprime sa gratitude.



DIDIER COCATRIX 24 SECONDES A MCA

PRÉVENTION DU LICENCIEMENT ET DROIT A LA CONVERSION

PRÉVENTION DES BASES POUR UNE GESTION PRÉVENTIVE

La consultation annuelle du CE

La loi enrichit la consultation du Comité d'Entreprise qui jusqu'alors était régulièrement informé de l'évolution des effectifs. Ainsi chaque année, à l'occasion de sa réunion consacrée à la situation économique et financière de l'Entreprise, le CE sera informé et consulté sur :

- l'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise au cours de l'année passée, les prévisions annuelles ou pluriannuelles, les actions, notamment de prévention et de formation que l'employeur envisage de mettre en œuvre compte tenu de ces prévisions, particulièrement au bénéfice des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification qui les exposent plus que d'autres aux conséquences de l'évolution économique ou technologique.

L'employeur doit apporter toutes les explications nécessaires sur les écarts éventuellement constatés entre les prévisions et l'évolution effective de l'emploi, ainsi que sur les conditions d'exécution des actions prévues au titre de l'année passée.

Préalablement à la réunion de consultation un rapport écrit est adressé aux Membres du CE. Il doit contenir des informations utiles à la consultation, une analyse de la situation de l'emploi de l'entreprise, retraçant l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe, y compris celle

des salariés en CDD, en contrat temporaire ou appartenant à une entreprise extérieure, l'employeur devant préciser les motifs de recours à ces catégories de personnel.

Information du Comité de groupe

Celui-ci doit être désormais également informé des prévisions d'emplois annuelles ou pluriannuelles établies dans le groupe et dans chacune des entreprises qui le composent ainsi que des actions de prévention envisagées au regard de ces prévisions.

Examen annuel dans l'entreprise lors de la négociation sur les salaires et la durée du travail

L'employeur et les organisations syndicales représentatives doivent lors de cette négociation annuelle obligatoire procéder à un examen de l'évolution et des prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi établies dans l'entreprise.

Examen annuel dans la branche lors de la négociation salariale

Outre l'évolution économique, la situation de l'emploi et l'évolution des salaires effectifs, le même cas de figure que pour l'entreprise s'impose à la branche.

LES AIDES DE L'ÉTAT

Trois aides ont été instituées pour inciter les entreprises à agir de façon préventive en amont des licenciements.

Incitation financière à la mise en œuvre négociée de formations d'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi

Pourraient bénéficier d'une aide de l'Etat d'un montant forfaitaire (3 000 francs par salarié et

par mois complet de formation), majorée pour les salariés âgés de 45 ans et plus (4 000 francs), les entreprises qui concluront en application

d'une convention collective ou d'un accord de branche (national, régional ou local) sur l'emploi, un accord d'entreprise prévoyant la réalisation d'actions de formation de longue durée (plus de 500 heures) afin de favoriser l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi. Sont particulièrement concernés les salariés qui présentent des caractéristiques sociales les exposant plus particulièrement aux conséquences de l'évolution économique ou technologique.

A souligner que c'est pour mettre en œuvre cette disposition qu'une négociation doit s'ouvrir avec l'UIMM.

L'accord de branche pourra prévoir des modalités d'application directe aux entreprises dépourvues de représentation syndicale, auquel cas celles-ci pourraient bénéficier de l'aide de l'Etat sous réserve de l'avis du CE ou des DP. L'accord de branche doit prévoir aussi les modalités d'information des salariés s'il y a absence de représentation du personnel.

Incitation financière à la réalisation d'un audit économique dans les PME de moins de 300 salariés qui, rencontrant des difficultés économiques sont susceptibles de licencier, afin de trouver des solutions de nature à éviter les licenciements ou à les limiter.

Crédit d'impôt en faveur des entreprises adhérant à un groupement de prévention agréé

Présentant son projet de loi, le Ministre du Travail disait qu'il ne s'agissait pas d'une nouvelle loi sur la procédure du licenciement, mais que son objet était d'affirmer que le licenciement est un acte grave, forme extrême de gestion du Personnel, qui ne doit intervenir qu'en dernier recours. Acceptons en l'augure et souhaitons que les dispositions introduites par cette nouvelle loi et qui entendent corriger certaines dispositions des deux lois SEGUIN votées en 1986 se traduisent concrètement par un renforcement de la protection des salariés auquel devront contribuer les équipes syndicales sur le terrain. Ce dossier ne prétend pas faire de manière exhaustive et détaillée une présentation complète de ce texte, il s'attache cependant à souligner les principales dispositions des quatre grands chapitres de la loi.

PÉNALISATION DES LICENCIEMENTS DES SALARIÉS DE 55 ANS OU PLUS

La loi généralise la « cotisation DELALANDE » pour tous les salariés âgés non bénéficiaires d'une préretraite du FNE (3 mois du salaire brut moyen des 12 derniers mois travaillés). La cotisation n'étant pas due dans quelques cas de figure bien précis.

CONVERSION CONVENTION DE CONVERSION

La convention de conversion est généralisée à tous les licenciements économiques, quels que soient l'effectif de l'entreprise, le nombre de salariés sur lequel porte le projet de licenciement que l'entreprise soit assujettie à un plan social ou pas. Le délai de réflexion accordé au salarié pour accepter ou refuser est porté à 21 jours quelle que soit la taille du licenciement.

Une possibilité de report de la rupture du contrat de travail est introduite jusqu'à concurrence de 2 mois.

PLAN SOCIAL

L'établissement d'un plan social est généralisé à tous

les licenciements de 10 salariés dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

En cas de licenciement de 10 salariés et plus sur 30 jours dans une entreprise d'au moins 50 salariés, l'employeur doit établir et mettre en œuvre un plan social pour éviter les licenciements, en limiter le nombre et faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne peut être évité. Là aussi, sont particulièrement concernés les salariés âgés ou qui présentent les caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile.

En l'absence de CE ou de DP, le plan et l'ensemble des informations s'y rattachant doivent être communiqués à l'Inspection du Travail.

A défaut de représentation du personnel, le plan social doit être affiché sur les lieux de travail.

Droit de regard de l'Administration

Avant la dernière réunion du CE, l'Inspection du travail peut communiquer à l'employeur, au CE ou au DP, des propositions pour compléter ou modifier le plan social compte tenu de la situation économique de l'entreprise. En cas d'absence de CE ou de DP,

ces propositions et la réponse motivée de l'employeur doivent être affichées sur les lieux de travail.

Information du CE sur l'exécution du plan

Un droit de suivi est instauré puisque les Représentants du Personnel doivent être informés de l'exécution du plan social au cours de l'année qui suit la notification du licenciement aux salariés concernés.

CONSULTATION

Licenciement de 10 salariés et plus dans une entreprise de moins de 50 salariés

Les deux réunions sont séparées par un délai maximal de 14 jours.

Licenciement de 10 salariés et plus dans une entreprise d'au moins 50 salariés

Le délai maximal entre les 2 réunions passe à : – 14, 21 et 28 jours selon l'importance du licenciement (inférieur à 100, entre 100 et 249, égal ou supérieur à 250).

Le délai de vérification de l'Inspection du Travail est lui aussi allongé d'une semaine, il passe respectivement à 21, 28 ou 35 jours selon le cas.

Information sur les mesures de redressement économique envisagées et sur les critères proposés pour l'ordre des licenciements

En cas de licenciement de 10 salariés et plus sur 30 jours, quelle que soit la taille de l'entreprise, les mesures d'accompagnement ou celles du plan social, les mesures économiques, les catégories professionnelles concernées par le licenciement et en outre les critères relatifs à l'ordre des licenciements doivent être joints à la convocation pour la première réunion de consultation.

A défaut de représentation du personnel, le plan social doit être affiché sur les lieux de travail.

Assistance d'un Expert Comptable

Le CE peut désigner un Expert Comptable lors de la première réunion de consultation. Cela entraîne le report de cette première réunion pour une durée minimale de 20 jours ou maximale de 22 jours sans que soit modifié le délai maximal séparant les deux réunions de consultation.

C'est donc en réalité trois réunions que tient le CE. Cela modifie la procédure de licenciement (notification du projet à l'administration, délai de vérification accordé à celle-ci, délai de réponse accordé au salarié...). L'Expert Comptable peut être assisté par un Expert Technique rémunéré par le CE.

ENTRETIEN PRÉALABLE

Il est généralisé aux licenciements économiques de 10 salariés et plus, en l'absence de CE ou de DP.

En l'absence de Représentants du Personnel, le salarié peut se faire assister lors de l'entretien préalable par une personne de son choix inscrite sur la liste que le Préfet a établie après consultation des organisations représentatives. Cette possibilité est mentionnée dans la lettre de convocation à l'entretien.

LETTRE DE LICENCIEMENT

Quel que soit le motif du licenciement, l'employeur est tenu de l'énoncer dans la lettre de licenciement. En cas de licenciement économique doivent être indiqués :

- les motifs économiques ou de changements technologiques invoqués,
- la possibilité de bénéficier d'une priorité de réembauchage, le délai de réflexion dont dispose le salarié pour accepter ou refuser la convention de conversion,
- ainsi que sur demande écrite du salarié, les critères retenus pour fixer le choix et l'ordre des licenciements.

PRIORITÉ DE RÉEMBAUCHAGE

Le salarié licencié pour motif économique ou ayant adhéré à une convention de conversion, bénéficie d'une priorité de réembauchage (énoncée dans la lettre de licenciement) durant un délai d'un an à compter de la date de la rupture de son contrat.

s'il manifeste le désir d'user de cette priorité dans un délai de 4 mois à partir de cette date. L'employeur est tenu d'informer le CE ou les DP des postes disponibles et d'en afficher la liste.

Le non respect de la priorité de réembauchage est sanctionné par l'octroi au salarié d'une indemnité qui ne peut être inférieure à deux mois de salaire.



Garage Renault Brest

Aux élections de CE, la CFDT a obtenu 72 % et la CGC 28 %.

Depuis mars 1989, date des élections DP, la CFDT a progressé en particulier dans le collège cadres et assimilés aux dépens de la CGC.

Il faut noter que ces bons résultats ont lieu après que la section syndicale ait négocié et signé un accord attribuant aux salariés des primes de formation-qualification pour tous les stages effectués même s'ils ne sont pas prévus par l'accord national garages.

Conseil National Confédéral

Le CNC réuni les 16, 17 et 18 janvier 1990 a débattu de la situation générale de l'action revendicative, de la syndicalisation et des relations intersyndicales.

La FGMM est intervenue sur ces trois points dont la synthèse sera publiée dans le Bulletin du Militant.

70 ans d'histoire, 25 ans de la CFDT

Beaucoup de monde ce 20 décembre 1989 au 4, boulevard de la Villette. En effet, la CFDT soufflait ses 25 bougies. Ministres, anciens responsables, discours... tout y était. Au-delà de cette réception, la Confédération a produit un film vidéo qui relate 70 années d'histoire, entrecoupées d'un entretien avec Jean Kaspar. Des images fortes, des témoignages, une mise en perspective de notre histoire, mais aussi de la chaleur, de la passion. Voilà un film qu'il faut avoir vu...

Session

Une session sur la gestion prévisionnelle de l'emploi est organisée par la FGMM du 14 au 18 mai 1990.

Elle aura lieu à l'Institut du Travail de Sceaux (Hauts-de-Seine).

Contactez votre Union Mines Métaux pour les modalités d'inscription.

CEA : UN CONTRAT D'OBJECTIFS POUR L'AVENIR

D'ici juin 1990, un contrat d'objectifs portant sur le long terme, devra être passé entre le CEA et les pouvoirs publics. Celui-ci portera essentiellement sur l'avenir du nucléaire civil dont la sûreté, et sur la recherche dont le rôle du CEA dans sa diffusion. Ces orientations ont été données à l'occasion de communications faites par le Gouvernement à l'issue du Conseil des Ministres du 18 octobre 1989. Si nous n'y prenions garde, nous courrions le risque de ne pas participer, sinon qu'en termes informels, à tout le processus d'élaboration du contrat d'objectifs.

Les enjeux sont trop importants, c'est pourquoi la CFDT, à tous les niveaux (FGMM, UFSN, Equipes CEA), a construit une démarche de réflexion en interne, avec toutes les structures concernées, afin de prendre les moyens de participer acti-

vement à toutes les phases de discussion et d'élaboration du contrat d'objectifs dans le cadre :

- **d'une concertation interne à l'entreprise CEA tout au long du processus par une large contribution de toutes les structures représentatives du personnel, comme le personnel lui-même,**

- **d'une concertation avec les pouvoirs publics et le CEA dans le cadre des discussions finales du contrat d'objectifs.**

Des courriers ont été faits dans ce sens aux Ministères concernés comme à l'Administrateur Général du CEA.

Le 16 janvier 1989, l'équipe CFDT d'animation de la réflexion a été reçue respectivement par le Cabinet du Ministère de l'Industrie et par celui du Ministère de la Recherche.

Ces rencontres ont été l'occasion d'y exprimer nos exigen-

ces, tant sur le processus d'élaboration que sur les revendications générales en terme de contenu.

Les deux Ministères ont accepté notre demande de concertation à tous les niveaux. Une rencontre avec l'Administrateur Général du CEA sera l'occasion de préciser l'objet de cette démarche, ainsi que nos premières réactions sur le contenu du contrat dont un premier jet vient d'être écrit.

Pour la CFDT, l'élaboration d'un contrat d'objectifs doit être l'occasion pour le CEA de définir son avenir, comme celui de son Personnel. Il doit considérer aussi bien les éléments économiques, techniques, que sociaux. C'est à cette condition qu'au-delà de leurs élaborations, les objectifs pourraient se réaliser avec le maximum de réussite. La CFDT y sera attentive.

IRPSIMMÉC

Une caisse de retraite en campagne

Elections des délégués à l'AG de l'IRPSIMMÉC (Caisse de retraite ARRCCO)

L'actualité « retraite » est riche en événements et son suivi demande des militants nombreux et actifs, en particulier pour tout ce qui a un rapport avec les retraites complémentaires.

Ces régimes complémentaires qui versent des allocations de retraite en complément de celles versées par le régime général de la Sécurité Sociale, ont été créés il y a 35 ou 40 ans pour la plupart et depuis, la CFDT a su apporter sa contribution active dans la mise en œuvre et la gestion de ces régimes.

Dans un de ces régimes « non-cadres » appelé IRPSIMMÉC, auront lieu, avant le 25 juin 1990, des élections pour le re-

nouvellement des délégués composant l'Assemblée générale de ce régime.

L'audience de notre organisation syndicale se mesure par le niveau des résultats électoraux : il y a 6 ans, ces résultats avaient été les suivants :

- CFDT : 32 sièges,
- CGT : 47 sièges,
- FO : 41 sièges,
- CGC : 63 sièges,
- CFTC : 17 sièges.

Il y a actuellement un administrateur CFDT élu sur 8.

La CFDT doit donc se mobiliser afin d'avoir un nombre d'élus conforme à son importance, en particulier les militants concernés par ces élections bien sûr, mais d'une façon générale toutes les les UMM car l'IRPSIMMÉC est implantée sur l'ensemble du territoire et 50 % des ressortissants IRPSIMMÉC sont en activité ou retraités et préretraités de la métallurgie.

279 000 actifs et 375 000 non-actifs composent le corps électoral. Ces deux chiffres soulignent les conséquences des vagues successives de licenciements et de disparitions d'entreprises — en par-

ticulier dans la métallurgie — au cours de ces dernières années. Notre action doit donc être menée au niveau des entreprises concernées, mais aussi en direction des retraités et préretraités et des structures syndicales correspondantes.

Le territoire national est divisé en 15 circonscriptions et dans chacune d'entre elles, la CFDT présente une liste. Les militants CFDT peuvent contacter le responsable CFDT de la circonscription qui les concerne, la FGMM possède les renseignements nécessaires.

La préparation de ces élections doit à nouveau être l'occasion, pour les SSE et structures syndicales de retraités concernées, de s'interroger sur les liens qui devraient exister entre elles et les élus CFDT de leur circonscription.

Des comptes rendus sont établis à l'issue de chaque Conseil d'administration et de l'Assemblée générale annuelle : celles qui désirent se tenir au courant de la vie de leur régime de retraite peuvent demander ces comptes rendus aux élus de leur circonscription.



COMMISSION FEMMES FIOM Peut-être que...

La FIOM a organisé à Genève, les 30 novembre et 1^{er} décembre 1989, une conférence réunissant 46 femmes des syndicats affiliés représentant les travailleuses des entreprises de la métallurgie de 22 pays différents. Deux jours de débats où les thèmes dominants furent : la représentation des femmes dans les organes directeurs de la FIOM, la lutte pour l'égalité, le harcèlement sexuel, le travail de nuit.

Un plus grand rôle au sein de la FIOM

« Les femmes des syndicats de la FIOM devraient être représentées dans tous les organes directeurs de la FIOM (Congrès, Comité central et Comité exécutif), au moins proportionnellement à leur nombre d'adhérentes ». Tel est le principal appel aux affiliés, contenu dans la résolution finale.

Les Danoises, Anglaises ou Canadiennes souhaitaient aller plus loin : leur revendication plusieurs fois exprimée lors de la conférence, visait à obtenir un nombre de places réservées et garanties aux femmes.

Tout ce débat autour de ce quota montre au moins une avancée certaine sur l'intégration des femmes et sur une politique de plusieurs syndicats qui prévoient un nombre minimum de femmes dans leur Comité exécutif ou parmi leurs permanents.

Egalité... Egalité

La Commission FIOM femmes a fixé, pour tous les affiliés, plusieurs priorités et des objectifs à atteindre.

Une demande de redéfinition de la politique familiale permettant ainsi aux parents des deux sexes de rester dans l'emploi, d'acquérir des pro-

motions, de suivre des formations, tout en assumant dans de bonnes conditions les responsabilités et charges familiales. Une réévaluation des métiers et professions féminins, la mixité des emplois, l'égalité dans les rémunérations dans un travail égal, constituent les principales revendications continues dans cette résolution.

Bilan des plans égalité professionnelle, signature de l'accord national interprofessionnel, négociation dans les conventions collectives nationales ou territoriales, ont constitué la trame essentielle de l'intervention de la FGMM.

Sur la priorité réévaluation des tâches et métiers féminins, nous avons souligné qu'il est dangereux de ne parler que des métiers spécifiquement féminins, les femmes doivent pouvoir accéder à tous les emplois et être rémunérées à égalité pour le métier exercé.

Une longue résolution adoptée à une large majorité couvre un grand nombre de sujets. Elle a été votée également par la FGMM.

Le Secrétaire général FIOM s'est engagé à défendre cette résolution dans les instances dirigeantes.

Par ailleurs, les déléguées ont rendu hommage à Ilda Simona qui a pris sa retraite et accueilli la nouvelle responsable femme à la FIOM : Christiane Labarre de Belgique.

Lors de cette conférence, des contacts ont été établis avec des représentantes d'autres syndicats qui demandent à être prolongés par la FGMM, car si toutes les femmes des syndicats du monde se donnaient la main, peut-être que...

ROUMANIE

Un mois après : construire... apprendre

Une première délégation CFDT conduite par Roger Briesch s'est rendue en Roumanie début janvier pour apprécier la situation et prendre des contacts permettant d'évaluer les besoins des travailleurs de ce pays. C'est ainsi qu'une deuxième mission CFDT est repartie dans la semaine du 14 au 19 janvier, composée de Michel Marti (FGMM) et Etienne Giazz (Secrétaire confédéral), dans le but « d'aider l'usine du 23 août 44 » à créer un syndicat et organiser des élections professionnelles. Michel Marti nous livre ses premières impressions :

« Nous avons rencontré un peuple digne qui a soif de LIBERTÉ et de DÉMOCRATIE. Un peuple qui depuis 40 ans a eu la tête maintenue sous l'eau. Un peuple qui comme un enfant apprend à marcher dans la voie de la liberté. Un peuple qui n'a pas le temps d'un apprentissage en douceur, où rien n'est stabilisé, où les marges de manœuvre sont les plus faibles et où malgré tout le pire des risques est l'immobilisme. Il faut donc construire, imaginer, tout réinventer, apprendre la confiance dans la prudence. Un peuple qui craint l'isolement, un peuple très proche de nous ».

QUATRE SYNDICALISTES SUD-AFRICAINS A LA FGMM

C'est lors d'une rencontre à Paris en décembre avec Jay Naidoo, Secrétaire général de la COSATU (Confédération) et Moses Mayekiso, Secrétaire général de la NUMSA (Fédération de la Métallurgie) qu'a été mise au point la mission de quatre responsables de la NUMSA en Europe.

Arrivés le 13 janvier à Paris, ils ont été reçus par la FGMM la première semaine, puis par la Confédération la seconde et ont prolongé leur séjour en Pologne avec Solidarnosc.

Les thèmes étudiés avec la FGMM, formation professionnelle et négociation collective, ont été illustrés par plusieurs rencontres d'équipes de la Fédération.

Nos quatre invités ont ainsi pu visiter Sollac à Monta-

taire et y rencontrer des militants autour d'une galette des rois à l'initiative de l'UMM Picardie en lien avec l'interpro. Puis visites et réunions de travail au Centre AFPA Yves Bodiguel géré par la FGMM, et à l'Usine Bull de Roissy en Ile-de-France.

Entrecoupées de rencontres avec plusieurs Secrétaire nationaux, ces visites ont permis à plusieurs militants de notre organisation d'apprécier la réalité du syndicalisme en Afrique du Sud.

Ce fut encore le cas le 26 janvier lors d'une soirée organisée par l'URSIF et l'UPSM, structures respectivement interprofessionnelles et métallurgie de l'Ile-de-France. Cette mission doit se prolonger par un travail régulier entre la NUMSA et la FGMM.

LES SYNDICATS BRITANNIQUES FONT UNE PERCÉE

En Grande-Bretagne, le front que les employeurs ont dressé contre la réduction du temps de travail s'effrite. Deux grandes entreprises mécaniques viennent d'offrir la semaine de 37 heures à leurs employés suite à la grève menée par les syndicats britanniques.

AVALEO

Après deux ans de négociations, un accord d'intérressement a été signé par la CFDT, FO et CFTC, accord applicable jusqu'en 1991 et qui devrait donner au minimum 2 000 francs pour 1989.

LA SECTION CFDT DE CISATOL

est intervenue auprès de son employeur, de l'Inspection du travail et du Directeur de l'Agence Bis de Creil, pour sept jeunes intérimaires de Montataire et a obtenu qu'ils puissent toucher le treizième mois et les primes attribuées normalement aux salariés de l'entreprise comme le prévoit la réglementation. La même opération a été menée dans d'autres usines du groupe (Saint-Denis, Mardyck, Woippy) pour une vingtaine de jeunes au total.

VOUS AVEZ DIT DIALOGUE SOCIAL ?

Lu dans Ouest-France le 24 janvier 1990 : Georges NANOT, 54 ans, P.D.G. d'une petite entreprise (80 salariés) qui fabrique des sièges auto pour bébés, n'a pas du tout apprécié la récente création d'une section CFDT dans son entreprise.

Quand les militants CFDT ont distribué devant l'usine des tracts demandant la création d'un Comité d'entreprise, il s'est mis en colère. Il a sorti du coffre de sa voiture un fusil de chasse et ordonné aux militants CFDT de partir. Pour se faire convaincant, il a tiré deux coups de feu en l'air.

Pendant ce temps-là, dans les bureaux du Ministère du Travail, on planche sur un projet de représentation syndicale dans les P.M.E.

AVENANT A LA CONVENTION COLLECTIVE RMATP SIGNÉ PAR LA FGMM-CFDT

BARÈME NATIONAL DES SALAIRES MINIMA MENSUELS GARANTIS (base : 39 heures par semaine)

Applicable au 1^{er} janvier 1990

Coeff.	Salaires	Coeff.	Salaires
150	5 200	295	7 245
160	5 290	315	7 624
170	5 340	340	8 202
180	5 380	365	8 721
195	5 600	410	9 612
215	5 880	450	10 460
225	6 040	500	11 533
245	6 370	600	13 603
260	6 615	700	15 775
275	6 865	800	17 716

INGÉNIEURS ET CADRES

Appointements minimaux annuels en 1990 signés par la FGMM-CFDT

L'UIMM a, au terme des discussions le 6 décembre, accepté un relèvement des minis ingénieurs et cadres de près de 4% (3,94). La FGMM-CFDT a accepté cette proposition qui manifeste un retour à une évolution des minis en rapport avec l'évolution des salaires réels. Le barème des appointements minima garantis en 1990 pour une durée annuelle correspondant à un horaire de travail mensuel de 169 heures, est le suivant :

1 POSITION I

Années de début :

21 ans	75 900 F
22 ans	86 020 F
23 ans et au-delà	96 140 F

Majoration par année d'expérience acquise au-delà de 23 ans, dans les conditions prévues à l'article 21 de la convention collective nationale des ingénieurs et ca-

dres de la métallurgie, dans la limite de trois périodes d'un an : 10 120 F.

2 POSITION II

Position de début	126 500 F
Après 3 ans en position II dans l'entreprise	136 620 F
Après une nouvelle période de 3 ans	144 210 F
Après une nouvelle période de 3 ans	151 800 F
Après une nouvelle période de 3 ans	158 125 F
Après une nouvelle période de 3 ans	164 450 F
Après une nouvelle période de 3 ans	170 775 F

3 POSITION III

Position repère III A	170 775 F
Position repère III B	227 700 F
Position repère III C	303 600 F

DES CHIFFRES A CONNAITRE

Au 1^{er} janvier 1990

● SMIC garanti/mois

(169 h brut) 5 054,79 F
soit par heure (brut) 29,91 F

● Revenu minimum d'insertion (minimum mensuel garanti)

- Allocataire seul 2 080,00 F
- Deux personnes 3 120,00 F
- Par personne supplémentaire 624,00 F

● Allocation aux handicapés

- Allocation aux adultes 2 893,33 F
- Allocation d'éducation spéciale 591,00 F
- Complément 1^{re} catégorie 1 331,00 F
- Complément 2^e catégorie 444,00 F

● Allocation fin de droit

- Pour le taux normal 2 330,00 F
- Pour le taux majoré 3 230,00 F

● Allocation minimale AFR (allocation formation reclassement)

- Pas inférieure à 3 990,00 F

● Allocation base minimale 3 644,00 F