

S

sommaire

- 2^e congrès FGMM II
- 1^{er} mai new look à Maubeuge III
- ARTT : l'impérieuse obligation IV et V

- Charbon : le plan social VI
- International VII
- Info-pratiques VIII



MINEURS ET
MÉTALLURGISTES

Edito

Agir et négocier dans les garages

La « Convention collective nationale du Commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle, ainsi que des activités connexes », est celle qui régit le contrat de travail de 330 000 salariés dans 47 000 entreprises. C'est ce que tout le monde appelle les garages. Cette branche professionnelle de PME (7 salariés en moyenne) comporte beaucoup de petits garages. Ce sont des entreprises de services commerciaux et techniques auxquelles chacun et chacune a recours fréquemment : achat, entretien de véhicules ainsi que des accessoires et produits nécessaires au transport par route.

La F.G.M.M. regroupe des adhérents, des militants dans une branche garages. Elle n'en regroupe pas suffisamment. Un vaste champ est ouvert à notre activité syndicale avec une double difficulté : celle, que nous connaissons aussi dans la métallurgie, d'organiser les travailleurs des petites entreprises et celle que nous ne sommes pas en capacité de constituer des syndicats locaux ou départementaux garages.

BASSIN DE MAIN-D'ŒUVRE

Les négociations concernant un nouvel accord sur l'emploi — annulant et remplaçant celui de 73 — se poursuivent avec l'U.I.M.M. Elles devraient être achevées lorsque paraîtra cette V.M.M. Parmi celles-ci, il est un point central qui devrait permettre à notre syndicalisme d'acquiescer une nouvelle dimension allant dans le sens d'une meilleure prise en charge de l'emploi. Il s'agit du rôle et des attributions des Commissions paritaires Territoriales de l'Emploi.

Un accord, un texte négocié, si bon soit-il, ne règle pas tout. Cependant, il peut nous ouvrir de nouveaux espaces d'interventions, créer une dynamique nouvelle nous permettant résolument d'appréhender les problèmes d'emplois là où ils se posent et à l'endroit où il convient le mieux de les résoudre : au niveau du bassin d'emploi.

Pouvoir définir paritairement les perspectives d'évolution du tissu industriel (après en avoir acquis la connaissance actuelle, au travers de l'analyse de la situation des entreprises) pour déterminer une politique industrielle et une politique de développement induisant quels sont les emplois de demain sont les enjeux politiques essentiels des négociations actuelles sur le rôle et les attributions des Commissions Paritaires Territoriales de l'Emploi.

Ces enjeux sont de taille dans la mesure où ils nous permettraient de

UN ATOUT POUR L'EMPLOI



définir aussi, les qualifications à venir pour nous permettre de mettre en œuvre une politique de formation qui y serait adaptée.

Ainsi, une chance nous serait donnée pour ne plus gérer au quotidien les problèmes d'emplois, quand ils se présentent. Nous pourrions anticiper, percevoir le plus en amont possible les problèmes posés pour mieux y répondre.

Un syndicalisme acteur dans le bassin de main-d'œuvre, sur le tissu industriel, sur la politique industrielle, sur les qualifications à venir en lien avec la mise en œuvre d'une politique de formation adaptée :

Un atout pour l'emploi.

Candide*

MAIS ILS SONT FOUS CES TEUTONS !

Ach ! Quelle est belle la grande Allemagne. Tous nos célèbres économistes, tous nos patrons et gouvernants en bavent d'admiration. Le Teuton est sérieux, travailleur. Il taille des croupières au Jap' ou au fils de l'Oncle Sam.

Le mark s'envoie en l'air, tandis que le franc chausse ses godasses de plomb. L'inflation : zéro, rien, et des fois même moins que rien.

La balance du commerce extérieur : toujours plus et toujours mieux. La croissance, l'emploi : pas mal par rapport à nos performances hexagonales.

Bref, enfin tu vois, c'est quand même pas dégueulasse.

Ces mecs, ils font tout bien, ils sont tout bons. Nous à côté, on est tout nul, pas bon, mauvais.

Ah, si ! Il faut quand même être juste, si l'on en croit le patronat français, là, ils viennent de faire une connerie : les Teutons vont réduire le temps de travail à 37 h. Jusqu'à présent, ils avaient tout bon, mais là ils sont mauvais.

En France, on a tout mauvais, mais on est tout bon en ne réduisant pas le temps de travail.

Mais quel est donc le con qui a dit : « Le patronat français est le plus bête du monde » ? Sûrement un fou. Un fou sûrement teuton.

Edito

► N'épiloguons pas sur la première difficulté en formulant un vœu : n'y aurait-il pas pour les militants, les responsables dans nos syndicats et U.M.M. à tenter de profiter de l'expérience des militants des garages pour en tirer quelques lignes de réflexion sur le développement de notre implantation dans les P.M.E. ?

Sur la deuxième, des U.M.M. ont tenté, essayent encore de susciter, d'impulser des activités propres aux adhérents et militants des garages. Ils se sont, en effet, aperçus qu'inclure quelques militants des garages dans le fonctionnement habituel des syndicats métaux ne suffisait pas pour intéresser vraiment ces militants. Quant à compter exclusivement sur la solidarité des métallos pour s'implanter et se développer dans les garages, c'est illusoire.

Les négociations en cours portent sur la transformation de la prime d'ancienneté, en prime de qualification-formation avec des contreparties comme une grille de salaires mini plus forte, des avantages comme l'élargissement aux départs anticipés de l'indemnité de fin de carrière, comme l'augmentation du taux de cotisation à la retraite complémentaire, comme une meilleure assiette de cotisations pour l'APASCA (organisme paritaire jouant quelques fonctions de C.E. national).

Nous avons donc intérêt, tous, à ce que la C.F.D.T. soit plus forte dans les garages.

Comment prendre en compte les évolutions techniques et économiques ?

Comment agir et négocier avec un patronat qui fait des propositions concrètes, avec toutes les difficultés d'application dans 47 000 P.M.E., où les organisations syndicales sont très peu présentes ?

a actions

La C.F.D.T., 2^e organisation syndicale dans les mines

Pour la première fois dans l'histoire des mines en France, la CFDT passe 2^e organisation, devançant largement la CFTC, et ceci toutes catégories confondues : ouvriers, ETAM, ingénieurs. Toutes les substances minéralogiques : charbon, potasse, ardoises, fer, or, zinc, uranium, ont voté le renouvellement des commissions paritaires. Ces élections sont importantes pour les organisations syndicales, car elles permettent de mettre en place les commissions prenant en charge les litiges entre salariés et employeurs.

Ce résultat conforte les orientations et les positions prises par l'Union Fédérale des Mines, et ceci, tant sur le plan économique que sur le plan social.

Les élections sont un moment important dans

l'action syndicale, mais ne doivent pas nous faire oublier l'actualité. Cette actualité est sombre pour la profession, car les mineurs sont inquiets pour leur avenir. Les orientations prises actuellement sur le plan de la politique extractive des matières premières, conduisent à terme à la suppression de la profession.

La C.F.D.T. fera le maximum avec le soutien des mineurs, pour garantir la survie de la profession par le maintien de l'emploi.

Résultats des élections au niveau national

Valables : 33452

C.F.D.T.	7085	21,17 %
C.G.T.	13049	39,01 %
C.F.T.C.	5960	17,81 %
F.O.	3838	11,47 %
C.G.C.	3027	9,19 %
Autonomes	628	1,87 %



Une C.F.D.T. toujours plus forte.

RETRAITÉS ET VEUVES MINEURS

La Commission des Liquidations de la Caisse Autonome Nationale, le 16 décembre 1986, sur un arrêt de la Cour de Cassation, a pris de nouvelles dispositions : les enfants inscrits sans vie sur les registres de l'Etat Civil (enfants mort-nés) donnent droit à la majoration pour enfant à charge, article 170.

Dans la situation antérieure du 16 décembre 1986, pour pouvoir bénéficier de l'article 170, il fallait avoir trois enfants à charge, quelle que soit leur durée de vie ; les enfants mort-nés étaient exclus pour le calcul de la majoration. La nouvelle jurisprudence ouvre un nouveau droit aux retraités et veuves.

Pour plus de renseignements, les retraités C.F.D.T. vous invitent à venir dans leurs permanences.

Deuxième congrès de la FGMM : c'est parti

Chaque secrétaire de syndicat a reçu la convocation officielle pour participer au deuxième congrès de la FGMM. Cette convocation comprend :

- l'ordre du jour détaillé,
- une proposition de modification des statuts de notre Fédération,
- des indications essentielles concernant la période de référence des cotisations, pour le calcul du nombre de délégués(es) et pour le calcul des mandats de chaque syndicat,
- un planning de préparation pour les syndicats.

Outre ces aspects pratiques, notre prochain congrès constitue une étape importante dans la vie de notre Fédération.

En effet, trois ans se sont écoulés depuis le premier congrès de notre nouvelle Fédération, trois ans au cours desquels les mineurs, les travailleurs du nucléaire, les métallos travaillent et agissent ensemble dans une même Fédération.

Certes, tout n'est pas parfait, beaucoup de choses doivent encore évoluer, s'améliorer, mais au total, chacun, chacune, prend sa place dans notre FGMM.

Confrontés aux mêmes défis, aux mêmes réalités, animés de la même volonté de dépasser les



La rencontre du syndicalisme et de la culture

situations difficiles, chacun, chacune, a œuvré au cours de ces trois années, pour une action syndicale, toujours plus efficace.

Analyser la situation actuelle, tirer les enseignements de la période passée, projeter dans l'avenir nos objectifs, rappeler et raffermir nos valeurs, seront, bien sûr, les éléments essentiels des débats de notre congrès.

Il nous faudra également réaffirmer nos positions sur la Paix, les libertés dans le monde et surtout notre condamnation to-

talement de tout ce qui touche au racisme et à la xénophobie.

Ce congrès, avec ton concours, peut nous permettre de préciser, clarifier tout ce qui enracine nos certitudes, nos valeurs, de définir des moyens adaptés à nos ambitions et aux réalités de la période. Il peut également nous permettre d'être encore plus attentifs à tout ce qui bouge, de comprendre les évolutions, les aspirations nouvelles, bref, de nous adapter pour plus d'efficacité.

M.C.A. MAUBEUGE

Un 1^{er} mai new-look

1^{er} mai 1987, beaucoup de monde se presse autour de l'usine M.C.A. Maubeuge. Curieux 1^{er} mai.

Un défilé, un rassemblement... non un 1^{er} mai d'une autre nature.

Dès l'entrée dans les locaux du centre des loisirs, les militants CFDT du C.E. de M.C.A. Maubeuge accueillent très chaleureusement tous les invités et présentent les trois expositions organisées par le FRAC (Fonds Régional d'Art Contemporain) et l'AICE (Animation Inter-Comités d'Entreprise), coproduites par le C.E. et la Direction de M.C.A. et l'AICE.

Les militants CFDT ne cessent d'expliquer que cette triple exposition traduit la volonté du C.E. que l'entreprise ne soit pas seulement un site de production, mais un lieu culturel valorisant les savoir-faire de salariés de l'entreprise.

La première de ces expositions est consacrée aux œuvres de notre camarade Jean-Claude Hug. Jean-Claude présentait dix-neuf de ses nombreuses sculptures. Le FRAC (Fonds Régional d'Art Contemporain) a exposé également sa collection de mobilier contemporain.

Pour la troisième, trois jeunes photographes présentaient 45 photos prises dans l'entreprise.

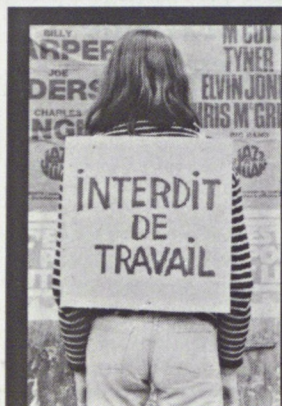
Ces trois expositions sont la suite d'une volonté politique des militants CFDT du C.E. de contribuer au développement culturel régional. Par contre, ce qui est nouveau est que cette manifestation s'est faite conjointement avec la direction de M.C.A.

Ceci, sans aucune arrière-pensée de récupération de l'un sur l'autre. Le type de dialogue social constructif, impulsé par la CFDT, prenant en compte l'intérêt des salariés et les réalités de l'entreprise, permet d'éliminer ces arrière-pensées.

Par la réalisation de ces trois expositions, la CFDT, majoritaire dans l'entreprise la plus importante de la région, a voulu montrer que le C.E. peut également être créateur de culture, tout en valorisant la culture régionale, faire connaître l'entreprise et ses produits, et surtout faire savoir qu'un certain type de syndicalisme, qui sera sans doute celui de demain, n'est pas simplement dans l'idée des gens, mais bien réel.

Oui, un 1^{er} mai d'une autre nature, mais n'a-t-il pas plus de signification qu'un défilé ?





A.R.T.T.
Passer
la vitesse
supérieure

Pour gagner contre le chômage

La combinaison de la croissance et de la durée du travail est importante pour le volume d'emploi.

La faiblesse du chômage lors de la période 60-75 était due pour une large part, à une croissance forte (5,4 % en moyenne) et une R.T.T. (- 3 h 30 par semaine, sans parler des congés payés).

Depuis plusieurs années, la croissance est insuffisante. On prévoit 1,8 % en 1987 alors qu'il faudrait 4 % pour maintenir le chômage à son taux actuel et 8 % pour revenir à la situation d'avant crise.

Avec les taux de croissance actuels, la R.T.T. est une nécessité.

Le chômage s'accroît avec ses conséquences

Aujourd'hui, plus de 1 salarié sur 10 cherche du travail.

Dans certains bassins d'emplois, ce chiffre est doublé. Le chiffre de trois millions de chômeurs à court terme est couramment cité. Dramas humains, gaspillage de compétence et de savoir-faire...

En ne créant pas les conditions favorisant l'emploi, la société dépense tout naturellement des sommes importantes. Elle se prive des ressources que constituent les cotisations sociales et les impôts que paierait tout travailleur actif supplémentaire.

Ce coût et ce manque à gagner, nous le payons pour l'essentiel et au prix fort : pas moins d'un mois de revenu par an et par ménage !

Mais surtout, au-delà de ces problèmes financiers, ces hommes et ces femmes, sont atteints dans leur dignité. Pour eux, le chômage ne se

banalise pas. Il est source de difficultés : logement, santé, problèmes de relations.

Les temps forts du chômage et de crises favorisent la montée d'idéologies dangereuses pour la démocratie : en 1986, 1987, c'est le renforcement de l'extrême-droite avec le racisme, l'insécurité, l'intolérance. En 1930, déjà...

Pour l'emploi, il n'y a pas de remède miracle. Il faut agir dans tous les domaines. La réduction du temps de travail est essentielle.



Ils attendent... un emploi.

AMÉNAGEMENT - RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

L'IMPÉRIEUSE OBLIGATION

L'aménagement et la réduction du temps de travail n'est pas un thème nouveau pour la C.F.D.T. Cela fait des années que nous en faisons un axe revendicatif prioritaire.

Plus que jamais, l'A.R.T.T. constitue un point de passage obligé pour l'emploi, la modernisation économique et sociale des entreprises, une plus grande maîtrise de chacun sur son temps, et vivre mieux. Quatre raisons essentielles doivent nous inciter à passer la vitesse supérieure :

- l'aggravation de la situation de l'emploi (2 654 000 en février 1987),
- la nécessaire modernisation de l'économie et des entreprises. La réduction du temps de travail, liée à une autre organisation du travail, est une occasion d'améliorer l'efficacité économique de l'entreprise,
- la nécessité de voir pris en compte les aspirations des salariés qui désirent une plus grande autonomie dans la gestion et la maîtrise de leur temps de travail et hors travail,
- l'A.R.T.T. est de plus en plus un objectif pour tout le mouvement syndical européen. La C.F.D.T. se doit d'apporter son concours au développement des organisations européennes.

Pour contribuer à la modernisation des entreprises et de l'économie

La réduction du temps de travail est un moyen important d'aborder la modernisation des entreprises car elle contraint les directions à poser le problème de l'organisation du travail, et cela nous intéresse au premier chef, si nous voulons que l'économie de notre pays ne prenne pas de retard par rapport à nos concurrents, et surtout, si nous voulons consolider l'emploi.

Pour la CFDT, pas de modulation sans réduction du temps de travail

La CFDT n'est pas hostile à la modulation des horaires, à condition que cela se traduise globalement par une réduction du temps de travail et non pas par le paiement d'heures supplémentaires pour les heures effectuées au-delà de 39 heures car cela ne crée pas d'emploi.

Lier R.T.T., aménagement et gains de productivité

La CFDT est tout à fait consciente que, compte tenu du contexte économique, il n'est pas possible de réduire la durée de travail, sans faire en sorte que cette réduction soit supportable pour l'entre-

prise, et que son coût soit absorbé par l'amélioration de la productivité du travail. Bon nombre de chefs d'entreprises refusent la R.T.T. parce qu'ils ne veulent pas aborder le problème de l'aménagement et de l'organisation du travail.

L'amélioration des gains de productivité doit être négociée. Une partie peut aller à l'entreprise, à ses investissements, une partie doit être affectée aux salariés sous forme de R.T.T. ou d'amélioration des conditions de travail.

Changer l'organisation du travail

C'est :

- permettre d'améliorer les conditions de travail,
- répondre aux revendications sur le contenu du travail, en particulier en développant l'autonomie et la responsabilité de chacun,
- remettre en cause les rapports hiérarchiques hérités d'un autre âge,
- développer la formation professionnelle.

Au total, la R.T.T. n'est pas une revendication défensive, elle peut au contraire être au centre d'un débat de fond sur le contenu d'une modernisation qui est, à la fois, économique et sociale.

Pour mieux maîtriser son temps

Ne pas perdre sa vie à la gagner ! Ce slogan s'attaquait au problème des conditions de travail, mais à bien y réfléchir, il a aussi un autre sens : ne pas avoir le sentiment d'être « ligoté » à son travail, pouvoir y « respirer ».

Ce n'est pas un hasard si le sentiment de refus vis-à-vis des contraintes d'horaires augmente, parallèlement à l'arrivée des femmes sur le marché du travail.

Contraintes de famille, travail souvent moins intéressant et plus répétitif, besoin et volonté de maîtriser son temps ont été des éléments forts pour obtenir des aménagements d'horaires, les horaires à la carte, le temps

partiel. Le niveau de scolarité plus élevé, l'ouverture culturelle plus importante et plus exigeante réclament plus de temps pour soi, plus de maîtrise dans ses horaires.

La réduction du temps de travail n'est pas récente. Il y a 30 ans, les salariés travaillaient en moyenne 46 heures par semaine, dont le samedi. Il y a 10 ans, on passait à 41 heures et demie. Aujourd'hui, moins de 39 heures en moyenne.

Ce bond en avant n'a pas eu pour simple but de résoudre les problèmes d'emplois, mais a permis aux salariés de découvrir les joies du temps libre, dans la semaine, sur l'année.

Il a fallu attendre les années 70 pour qu'au souhait de travailler moins, se greffe la revendication de maîtriser ses horaires, privilège de l'encadrement jusqu'à ce jour.

Deux chiffres montrent cette évolution

Une enquête récente indique que :

- 39 % des salariés préfèrent avoir plus de temps libre, plutôt que de voir améliorer leur pouvoir d'achat,
- 39 % des salariés estiment que leur vie de travail vient en contradiction avec leur vie professionnelle.

Réduire le temps de travail est un souhait important et le fait d'avoir plus de liberté dans le temps de travail prend une importance équivalente.

Découvrir les joies du temps libre.



R.F.A. IG Metall frappe un grand coup

Forte de ces deux millions et demi d'adhérents, l'IG Metall, la Fédération des métallos de la République Fédérale d'Allemagne vient de conclure avec le patronat allemand un accord qui fera date dans l'histoire du temps de travail.

Cet accord portant sur une durée de 3 ans, prévoit que la durée moyenne du travail sera de 37 h 30 à compter du 1^{er} avril 88 et 37 h en avril 89. Cette moyenne doit être obtenue sur une durée de six mois, et les différents paramètres la composant doivent être déterminés par accord d'entreprise (variation de l'horaire journalier, jours de repos compensatoire...).

Parallèlement à cette réduction du temps de travail, l'accord comporte également une partie concernant l'augmentation des salaires. Réduction du temps de travail, sa compensation étant étroitement liée aux augmentations salariales. Il est prévu :

- + 3,7 % au 1.4.87 avec effet rétroactif,
- + 2 % au 1.4.88,
- + 2,5 % au 1.4.89.

Après le Danemark, le patronat allemand a compris quel rôle pouvait jouer l'aménagement et la réduction du temps de travail dans une économie moderne.



Retraites mineurs

Les retraites C.A.N. augmentent de 1,8 % (le paiement de mars se fera à l'ancien taux pour décembre 1986 et au nouveau pour janvier et février).

Le point UNIRS (CARCOM, CRIREP, ICIRS, CIPS, IRCOMMEC) est à 1,984 F (+ 1,85 % sur juillet 86), soit 0,496 F en valeur trimestrielle.

Le point CAPIMMEC est à 1,914 F (+ 1,5 % sur juillet 86), soit 0,4785 F en valeur trimestrielle.

Projet de loi sur l'apprentissage

Un projet de loi sur l'apprentissage est en cours d'élaboration au Parlement, le groupe CFDT au Conseil économique et social a formulé une série de remarques. La plupart de celles-ci ayant été prises en compte, la CFDT a voté pour le projet. Pour la CFDT, l'apprentissage doit :

- continuer d'avoir pour vocation initiale, la formation des niveaux V (C.A.P.),
 - d'assurer un lien avec les filières de l'Education nationale,
 - la rémunération doit prendre en compte l'allongement possible de la durée de l'apprentissage.
- L'apprentissage doit permettre aux partenaires sociaux de jouer pleinement leur rôle, nous espérons que le Parlement tiendra compte des remarques du C.E.S.

Cotisations 1986

L'exercice 1986 sera clos définitivement le 30 juin 1987. Tous les trésoriers de syndicats ont été informés dans l'hebdo « Spécial trésorerie » de novembre 1986 et avril 1987. Un dernier coup de collier doit être fait avant la fin du mois de juin pour ne pas perdre des cotisations. Il ne reste que quelques jours.

Chaque adhérent doit être représenté au prochain congrès fédéral par les cotisations qu'il paye. Ce sont ces cotisations de 1986 qui serviront de base pour le calcul du nombre de mandats.

Navale : ça ne va plus

Alors qu'en 1986, nous avions des craintes sur la fermeture de deux sites, en imaginant le pire, nous craignons aujourd'hui la fermeture de huit sites. Cela toucherait plus de 60 % des effectifs restant, c'est-à-dire environ 13 500 salariés. Le maintien de l'industrie navale passe par un rôle de l'Etat, ce qui est contraire au libéralisme économique. Les sections, avec l'aide de la branche et de la fédération, se battent au mieux pour faire vivre le maximum de chantiers et garantir des mesures sociales face au refus d'appliquer l'accord de branche.

Vers la composition d'un nouveau Conseil national fédéral

Lors de sa session de mai 1987, le Bureau Fédéral a décidé de s'adresser à toutes les inters et branches de la FGMM pour qu'elles puissent désigner leurs représentants au prochain Conseil national fédéral. Ce dernier sera présenté au congrès des syndicats de novembre prochain. Toi qui es adhérent(e), peut-être auras-tu un représentant direct de ta branche ou de ton inter ? Le débat est ouvert.

SYNDICAT MINEURS DU NORD - PAS-DE-CALAIS

Le plan social



Le Syndicat Régional des Mineurs CFDT exprime à nouveau ses positions face à la situation économique et sociale de l'entreprise.

— La C.F.D.T. a conscience que la récession du bassin, programmée à court terme, entraîne des fermetures inéluctables d'établissements.

— Seuls, l'entreprise et les pouvoirs en place ont décidé ces fermetures.

— Pour autant, doit-on se désintéresser du sort des mineurs et de leur famille ?

— Pour la CFDT, la réponse est claire : NON !!!

C'est la raison pour laquelle la CFDT, d'une part s'oppose fermement au plan rétrograde mis actuellement en place par la D.G., et d'autre part est prête à discuter de tout plan social qui défendra et protégera réellement les intérêts des mineurs. Dans ce sens, après avis des travailleurs, la CFDT a affirmé ses exigences incontour-

nables sur le contenu du plan social qui se résume ainsi :

— la nécessité du volontariat,

— la garantie écrite du non-licenciement,

— des garanties réelles pour les travailleurs concernés par rapport à leur protection sociale, leur niveau de rémunération et leur avenir dans le monde du travail,

— négocier un plan d'entreprise dans le cadre de la politique énergétique et de la place du charbon français.

Dans le cadre de ces négociations, quelques points particuliers avancent, ceci grâce à une information et une mobilisation permanente des travailleurs, tant sur le plan de la CFDT, que dans le cadre de l'intersyndicale du bassin.

Le 13 mai 1987, cette intersyndicale a été reçue par M. Pache, Directeur général de Charbonnages, pour

discuter de l'application du plan social.

La CFDT a réaffirmé ses exigences, mais également des garanties ou des réponses sur certains points, tels que :

— Quel avenir pour certaines activités ? Dans quelles conditions et quel statut ?...

— Quelle possibilité d'élasticité dans l'application du plan social ?

— Quel devenir des acquis de la profession (statut du mineur, patrimoine immobilier, etc.) ?

— Quel moyen et quelle politique d'industrialisation de la région ?

— Quelle adaptation de la formation du personnel ?

La CFDT attendait peu et beaucoup de cette entrevue, il reste néanmoins que l'action des travailleurs avec la CFDT, est et restera l'atout indispensable à l'avancée de toutes nos revendications.

SIDÉRURGIE - CGPS « 88-90 » : UNE PREMIÈRE AVANCÉE

Après deux mois de négociations, pour la prolongation de la C.G.P.S. (convention générale de protection sociale de la sidérurgie), le GESIM (patronat de la sidérurgie) voulait à tout prix renégocier la baisse tous les acquis de cette convention.

La CFDT, par son refus d'entrer dans ce jeu, avait bloqué ces négociations. Nous allons vers une impasse.

La FGMM-CFDT a lancé un appel national d'action le 24.4.87, celui-ci a atteint son objectif.

Simultanément, elle a interpellé directement Matignon sur le dossier C.G.P.S. et notamment sur le volet « mesures d'âge » pour obliger le gouvernement à donner officiellement sa position.

La venue du Premier ministre en Lorraine, région avec le Nord, la plus touchée par les restructurations de la sidérurgie, était l'occasion privilégiée, pour interpellier M. Chirac et ses ministres.

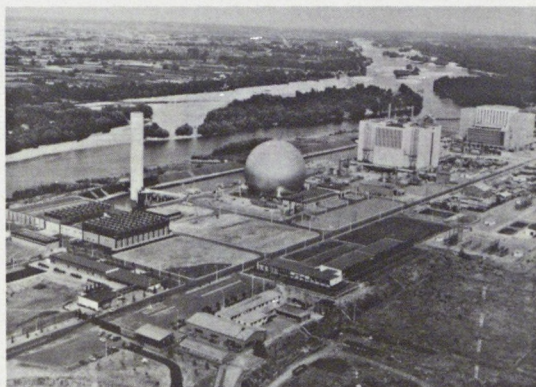
Aujourd'hui, la réponse officielle par une lettre du ministre des Affaires sociales et de l'Emploi apporte les éléments d'une première avancée.

Une prolongation des mesures d'âge, qui pourrait aller jusqu'au 31 décembre 1990, avec le maintien pendant ces trois ans, des garanties de ressources, intégrales pour les deux premières années, en contrepartie d'une réduction minimum de ces garanties sur la troisième année ?

Tout cela est présenté dans un cadre général indissociable mais à négocier sur d'autres points.



FIOM : Quel type d'énergie ? Quelle politique énergétique ?



Comité central de la FIOM à Oslo

Le Comité central de la FIOM se réunira à Oslo les 4 et 5 juin 1987. Environ 200 délégués de plus de 80 pays auront à débattre de la situation dans le monde, de l'action des différentes organisations, de celle de la FIOM. Sujet important à l'ordre du jour, quel type d'énergie, quelle politique énergétique impulser ou imposer pour une plus grande sécurité des travailleurs et des populations. Avec bien sûr, des questions sur l'énergie nucléaire et sa maîtrise, suite aux différents accidents ou incidents de la dernière période.

Afrique du Sud

Au 15 avril, 4 244 personnes toujours détenues en vertu de l'état d'urgence, dont 1 424 jeunes dont 2 n'ont que 12 ans. Moses Mayekiso, secrétaire général du M.A.W.U. a été inculpé de haute trahison. Les syndicalistes payent un lourd tribut à la lutte d'émancipation. Moses, comme leader du Comité d'action de sa township, risque gros. Après la campagne d'action cartes 1^{er} mai pour sa libération, ne l'oubliez pas. Faites remonter aussi d'urgence au Secteur International de la FGMM vos contributions financières pour aider au renforcement des syndicats. La campagne en cours sera close à la mi-juin.

2 responsables de la FGMM au Chili

Depuis de nombreuses années, la FGMM coopère

avec le syndicalisme chilien, cette coopération s'est modifiée depuis le coup d'Etat de septembre 1973 et l'arrivée du régime fasciste de Pinochet. La coopération est devenue aide aux militants syndicaux qui luttent d'abord pour le retour de la démocratie au Chili. Cette aide est permanente, elle prend diverses formes. C'est dans ce cadre que Jacques Dezeure, Secrétaire national, Alain Camagne, Secrétaire permanent de l'Union Mines Métaux de Provence - Côte-d'Azur ont séjourné au Chili du 29 avril au 11 mai. Nous y reviendrons longuement.

Assemblée générale de la FEM à Séville

C'est à Séville que se tiendra les 18 et 19 juin la sixième Assemblée générale de la FEM. Fondée en 1971, la Fédération Européenne des Métallurgistes procédera, au cours de cette Assemblée générale, à une remise à jour de son programme d'action. Etre encore plus efficace dans l'élaboration de positions communes, dans la coordination des revendications et des actions, se mettre en capacité d'affronter l'ouverture du marché commun en 1992, seront les points essentiels de cette remise à jour. La FGMM entend bien y prendre toute sa place.

La CUT Métaux brésilienne à l'action

Le Brésil est immense, 17 fois la surface de la France, les distances sont

grandes, les liaisons sont difficiles, longues et chères. Pour participer à une réunion nationale, les équipes de la CUT Métaux les plus éloignées mettent un jour, une nuit de déplacement, voire certaines deux jours pleins avec une nuit complète. Dans de telles conditions, la mise en place d'une Fédération na-

tionale est difficile. Des étapes par état et régions sont en cours. Au mois d'avril, la FGMM a rencontré une délégation des responsables nationaux de la CUT Métaux à Paris, en vue d'un échange et d'une préparation de la rencontre nationale qui aura lieu en septembre 1987 sur Sao Paulo. La FGMM sera présente.

LA FGMM ET LES SYNDICATS MÉTAUX D'U.R.S.S.

C'est au début des années 1970 que la F.G.M. de l'époque a engagé un travail de relations bilatérales avec quelques syndicats soviétiques de la métallurgie. Ces relations ont permis de mieux connaître les fonctions et prérogatives des syndicats, dans un pays ayant pour système politique la dictature du prolétariat. Elles ont également permis de mesurer les niveaux de vie respectifs et au fond, ce qu'il pouvait en coûter pour le prolétariat qui n'était pas en situation de décision. Ces relations n'ont jamais pu se concrétiser sur des coopérations précises, les aspects liés à la politique ont toujours été dominants. Puis vient 1978, l'invasion de l'Afghanistan, par les troupes soviétiques et le refus de nos camarades syndicalistes d'U.R.S.S. de condamner cette invasion, lors de la dernière rencontre que nous avons eue avec eux à Paris au printemps 1979. Ce refus a motivé un gel de nos relations avec les syndicats soviétiques, gel renforcé par les événements de Pologne, la mise au pas de Solidarnosc. Depuis la fin de l'année 1985, l'arrivée de Gorbatchev, les syndicats soviétiques se sont manifestés en invitant la F.G.M.M. à se rendre en U.R.S.S. pour « poursuivre nos bonnes relations ». A la suite d'une longue réflexion, le Bureau fédéral a décidé de répondre positivement à cette invitation en rappelant clairement nos positions, ce qui a été fait par un courrier du 8 janvier 1987 dont nous vous livrons quelques extraits :

« Cette décision qui modifie positivement la situation des relations entre nos deux organisations ne peut en aucun cas être interprétée comme un changement dans les positions de notre Fédération. En effet, la décision prise en 1979 de geler nos relations avec vous était motivée par votre refus de positions syndicales condamnant l'invasion des troupes soviétiques en Afghanistan. Nous n'avons pas varié quant au fond sur cette position. En outre, la mise au pas du syndicat Solidarnosc de Pologne, avec le soutien du gouvernement soviétique, n'a pas à notre connaissance entraîné de remarques de votre part, sur la nécessaire liberté syndicale dans un pays démocratique. Ces rappels pour vous indiquer que nous entendons dès notre arrivée à Moscou, parler avec vous de ces questions. Les atteintes à la paix, aux libertés ne peuvent pas être bonnes ou mauvaises selon les objectifs de celui ou ceux qui les utilisent. Elles sont condamnables partout ».

A la suite de ce courrier, les Soviétiques ont maintenu leur invitation. Une délégation de la F.G.M.M. se rendra donc en U.R.S.S. en septembre 1987, nous aurons l'occasion d'en reparler.

ECHOS

SIDERURGIE GANDRANGE

Convention générale de protection sociale de la sidérurgie : renouvellement ou non ? Pour : la CFDT, contre : la CGT ! C'est sur ce thème que se sont déroulées en mars, les élections D.P. dans cet important établissement sidérurgique. La CFDT était devenue majoritaire en progressant de 11 % au détriment de la CGT, comme s'en était fait l'écho la dernière VMM.

Mais tout n'était pas dit ! Lors des élections C.E. qui viennent de se dérouler, la CFDT a encore progressé de 6,3 %. Diable !

MCA MAUBEUGE

Dans cette filiale Renault, la CFDT mène une action soutenue pour l'emploi. Action bien comprise par les travailleurs qui ont voté « toujours plus » pour la CFDT. En effet, celle-ci obtient 58,2 % (+ 1,5 %) dans le premier collège et 53,1 % (+ 10,1 %) dans le second... au détriment de la C.G.C. qui perd largement la majorité dans ce collège.

FRAMATOME CHALON EST

Dans cet ancien établissement de Creusot-Loire, la CFDT avait pris la majorité à la CGT en 1985, à la suite du dépôt de bilan de cette entreprise, et de l'action positive qu'avait alors conduit la CFDT pour l'emploi. Cette position majoritaire est maintenue et confortée puisque aux élections D.P., la CFDT réalise 55 % tous collèges confondus.

RENAULT GARAGE (METZ)

Sur les 85 salariés qui ont participé aux élections D.P., 38 ont fait confiance à la CFDT, 28 à la CGT et 17 à FO.

CONSEIL NATIONAL CONFEDERAL

Il s'est déroulé les 13, 14 et 15 mai. Des débats riches, pleins, vivants portant essentiellement sur : la Sécurité sociale et son avenir pour préciser la réflexion et les actions de notre organisation pour sa défense et son amélioration ; la campagne R.T.T. vue à la lumière des nombreuses expériences de pays européens ; la mise en œuvre des congés de conversion ; la campagne pour les élections prud'hommes ; la prise en charge des jeunes...

Au total, un C.N.C. serein mais déterminé qui a montré le bon engagement des organisations sur les thèmes de la Confédération et une FGMM à l'aise dans la CFDT.

AIDE AUX MILITANTS(ES) SANCTIONNÉS(ES)

Le comité de gestion de la CNAS a décidé d'assurer un service supplémentaire aux militants(es) victimes de l'arbitraire patronal. Le centre FPA Y. Bodiguel géré par la FGMM-CFDT recevra durant 5 jours, les militants(es) sanctionnés(es) afin de définir avec eux leur profil professionnel. Et en fonction de celui-ci, quels sont les emplois possibles ainsi que la formation professionnelle à retenir. L'ensemble des frais relatifs à cette action sont pris en charge par la CNAS.

INVESTIR pratiques

Branche Bijouterie Joaillerie Orfèvrerie

1) Le barème des salaires minimum de la Convention collective est augmenté de 1,5 % à compter du 1^{er} mai 1987, et de 0,5 % à compter du 1^{er} octobre 1987.

Au 1^{er} mai 1987, les salaires minimum 39 heures par semaine - 169 heures par mois sont les suivants :

O.S. 2 : 4 543 F
P 1 : 4 583 F
P 2 : 4 853 F
P 3 : 5 393 F
P 4 : 6 155 F

2) Le régime d'indemnisation des délégués de la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle - article 23 de la convention collective nationale a été porté à 600 F au lieu de 500 F.

La FGMM a signé ces deux avenants.

Conventions collectives

Vendée

Prix du point :

25,65 F au 1.04.87 (+ 1,3 %)
25,91 F au 1.10.87 (+ 1,1 %)

Marne

Prix du point :

25,55 F au 1.04.87 signé uniquement par la CGC.

Drôme - Ardèche

Prix du point :

24,36 F au 1.04.87.

L'Isère

Pas d'accord ni de recommandation de la chambre patronale pour 1987. Il y a seulement un barème conseillé datant du 1^{er} juillet 1986 (prix du point) : 23,50 F).

Savoie

Prix du point :

24,33 F au 1.02.87 sauf pour 5 coefficients.

Coef.	Au 1.02.87	Au 1.07.87
140	4 000	4 050
145	4 070	4 121
155	4 200	4 255
170	4 410	4 470
180	4 550	4 613

Haute-Savoie

Au 1.02.87, prix du point :

23,94 F (+ 1 %) pour les R.M.H. et une grille de TEG, signés par FO et CGC.

Les TEG vont de 4 630 F à 7 200 F pour les ouvriers, de 4 600 F à 8 830 F pour les administratifs et techniciens, de 5 515 F à 9 360 F pour la maîtrise d'atelier.

Midi-Pyrénées

Les valeurs du point fixant les rémunérations minimales hiérarchiques sont au 1^{er} avril 1987 :

— pour le département de la Hte-Garonne : 24 F,

— pour Midi-Pyrénées, sauf Hte-Garonne : 23 F.



SAMEDI 10 OCTOBRE - DIMANCHE 11 OCTOBRE 1987

OBJECTIF 2000 est ouvert à tous les ingénieurs et cadres CFDT et à leur conjoint.

C'EST LE MOMENT DE S'INSCRIRE

Des exemplaires du dépliant de présentation avec bulletin d'inscription sont disponibles sur simple demande à UCC-CFDT - 26 rue de Montholon 75439 Paris cedex 09 - Tél. (1) 42 80 01 01.