

- EBIM : une action à l'odeur provençale — II
- Peugeot : le conflit juste — III
- 900 militants FGMM pour agir, négocier, gagner — IV-V
- Les noces d'argent de... l'Union des Mines Métaux Bourgogne — VI
- La surprise bulgare — VII
- Vivre en Métropole, un guide CFDT — VIII



MINEURS ET
MÉTALLURGIESTES

Edito

SÛR DE LUI

Depuis qu'il avait conquis l'opinion publique qui voyait en lui un grand capitaine d'industrie, et surtout depuis qu'il avait reçu de Pierre Bérégovoy le diplôme de « Manager de l'année », M. Calvet avait plutôt l'image d'un homme sûr de lui. Or aujourd'hui, il n'y a plus que lui (et encore ?) qui soit sûr de lui.

Car l'opinion publique, et tous ceux qui, de l'échiquier politique quasi unanime, aux organisations très diverses, et jusqu'à l'Eglise, se sont exprimés sur le conflit Peugeot, tous l'ont désavoué.

Tous ont désapprouvé un pareil entêtement qui n'est pas si commun et qui tient davantage d'une attitude idéologique que du choix d'un chef d'entreprise.

Comment expliquer autrement cette attitude d'un homme, devenu grand commis de la famille Peugeot après l'avoir été de l'Etat, qui s'obstine, persiste et se répète inlassablement qu'il a raison.

C'est quasiment la France entière qui s'apprête à pétitionner, à participer financièrement pour soutenir les grévistes, bref à vouloir faire « quelque chose », alors que lui justement ne faisait plus rien. Immobile. Silence radio.

PLAN EMPLOI : LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL REMISE EN SELLE

Si des compléments au plan emploi du gouvernement annoncé le 13 septembre sont encore à apporter pour une meilleure efficacité, une disposition parmi les vingt-deux contenues dans le plan répond à une de nos demandes maintes fois formulées. Il s'agit de la remise au goût du jour de la réduction du temps de travail.

L'objectif de la mesure consiste à favoriser la création d'emplois en réduisant la durée du travail tout en maintenant ou augmentant la durée d'utilisation des équipements. Cette thèse longtemps défendue par la CFDT trouve enfin un écho favorable et constitue par ailleurs un champ important des négociations contractuelles.

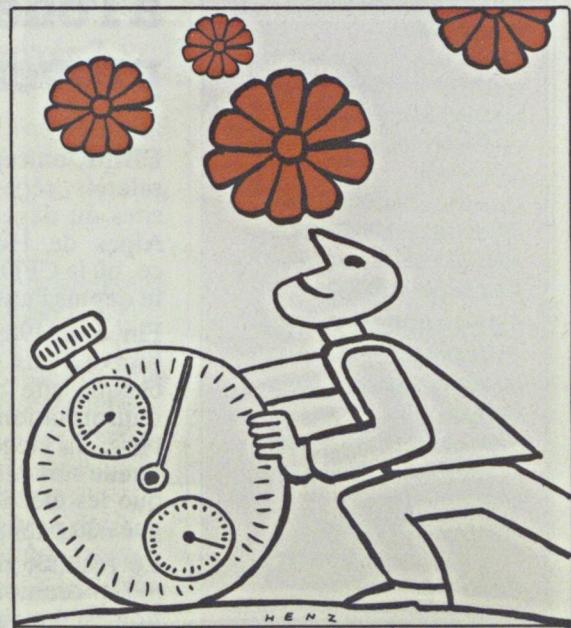
La mesure consiste à ouvrir droit à un crédit d'impôt forfaitaire égal à 1 000 F par heure réduite et par salarié concerné pendant une période de trois ans pour une réduction du temps de travail d'au moins trois heures en maintenant la durée d'utilisation des équipements.

Si la durée d'utilisation des équipements est fortement accrue :

— par la mise en place d'une demi-équipe supplémentaire (au moins 15 heures hebdomadaires) dans le cas d'ateliers existants,

— et par l'ouverture d'une nouvelle installation dont la durée d'utilisation est supérieure à la norme de la profession avec des horaires de travail inférieurs à 35 heures : un crédit d'impôt supplémentaire de 4 000 F par heure réduite et par salarié concerné est accordé.

Cette mesure incitative à la réduction de la durée du travail devra s'articuler avec les négociations que nous souhaitons au niveau de la branche suite à l'accord interprofessionnel du mois de mars.



PEUGEOT : UNE VRAIE POLITIQUE SOCIALE ???

Lors d'un séminaire organisé les 30 et 31 mai 1989 par E.D.F. sur le « défi social », Jean-Marie Nathan Hudson, directeur des relations industrielles et humaines du groupe P.S.A., et donc conseiller « social » de Jacques Calvet a été très clair :

Conflit : c'est la bagarre. On mobilise toutes nos forces pour faire pression dans l'autre sens et on utilise tous les moyens juridiques de constat d'huissier, d'assignation en référé, d'ordonnance sur requête, etc. Comme résultat à cette politique, les actes (blocage de chaînes, piquets de grève... NDLR) en cas de grève ne se font plus, car les employés savent que cela leur coûte cher et peut leur occasionner de graves ennuis (...). Tout ce qui déborde fait l'objet de réactions, de sanctions ».

Négociation : « Si P.S.A. intervient comme aide fonctionnelle

auprès d'une usine, elle n'intervient jamais pour faire prévaloir une négociation. Un principe cependant au niveau des négociations : si le conflit est assez sérieux, la négociation doit déboucher sur quelque chose qui permette de reprendre le travail, mais soit plutôt négatif pour le personnel.

La grève doit laisser le souvenir de quelque chose où les gens ont perdu. Même si cela est symbolique. Cependant, il faut que le délégué du personnel ne perde pas sa force car il faut penser à l'après-grève ».

Syndicats : « Les syndicats en tant que tels n'ont pas de rôle comme porte-parole du personnel (le porte-parole du personnel est son chef hiérarchique immédiat et pas plus. (...). Le principe c'est : la loi, toute la loi, rien que la loi ».

Sans commentaire.

SÛR DE LUI

L'une des plus grosses entreprises françaises est ainsi dirigée par un homme à qui l'on parle tout bas comme si l'on s'adressait à un malade, pour qu'il comprenne petit à petit, sans déclencher chez lui de traumatismes, que dans son état, il n'y a plus qu'un remède : la négociation.

Encore ne prononcera-t-on ce mot qu'avec une extrême prudence afin de ne pas déclencher une nouvelle crise de mutisme.

On a bien inventé le terme de conciliateur, tout exprès pour lui, pour le ménager, pour ne pas le choquer.

Lui cependant, n'a pas cessé d'affirmer que Peugeot est une entreprise où l'on dialogue.

Alors qu'ont dit les Directions de Mulhouse et de Sochaux, dont le seul travail dans ce conflit a consisté à organiser l'encadrement des grévistes et à fourbir les pièces destinées à prendre des sanctions, ou à agir en justice ?

Qu'ont dit les cadres, les techniciens et les agents de maîtrise qui ont accepté de jouer le rôle ignoble et honteux de garde-chiourme qui n'est pas le leur ?

Pendant ce temps, des hommes et des femmes d'une grande dignité, d'une patience sans limite, d'une endurance à toute épreuve, ont tout supporté : les menaces, les sanctions, la perte de salaire, la peur... Ils ont tenu : Debouts.

Ils ont redynamisé le syndicalisme, lui ont redonné vie.

Il sont l'avenir de Peugeot, l'avenir de notre Société. Et pourtant, qui était sûr d'eux ?



EBIM

Une action à l'odeur provençale

EBIM, entreprise de 192 salariés, répartis sur trois sites du département des Alpes de Haute-Provence, où la CFDT est présente depuis l'année 1988.

Fin mai 1989, la CFDT propose aux salariés, sur chaque site une réunion d'information, pour préparer la négociation annuelle sur les salaires ainsi que les élections de délégués du personnel.

Le résultat de cette première réunion d'information est encourageant :

- des revendications salariales précises :
- ratrappage 1988 de 1,6 %,
- 2 % d'augmentation générale pour 1989 avec un talon de 150 F,
- ouverture de cette négociation salariale avant le 27 juin 1989, sinon, une action sera immédiatement engagée dès le 28 juin 1989.
- des salariés qui adhèrent à la CFDT : 5 adhésions dont 4 au PAC,
- une CFDT qui a la confiance de 87 % des salariés qui ont voté et qui progresse de 10 % par rapport à l'année 1988.

Le 27 juin 1989 la direction décrète unilatéralement une augmentation générale des salaires de 1,5 % à compter du 1^{er} juin. Immédiatement, et face à cet artifice de dernière mi-

nute, l'action des salariés, avec leur organisation syndicale, est engagée.

Dès le 28 juin : échanges téléphoniques entre la CFDT des 3 sites, réunion d'information des salariés sur chaque site, contact avec la presse avec photos à l'appui, contact et fausse négociation avec la direction qui, avec un discours alarmiste et paternaliste précise qu'elle n'attribuera rien de plus que ce qu'elle a donné à ce jour.

Le lendemain information des salariés des autres entreprises (chimie, nucléaire, ...) des différents sites, où le personnel EBIM est sous-traitant.

Nouveau contact avec la direction qui, sagement, tenant compte de la situation et de l'action de la très large majorité des salariés de l'entreprise, fait les propositions suivantes :

- 1,5 % d'augmentation au 1^{er} juin pour le personnel n'ayant pas obtenu d'augmentation individuelle entre le 1^{er} janvier 89 et le 31 mai 89,
- 1,85 % d'augmentation générale au 1^{er} juin 89,
- ouverture d'une négociation salariale pour 89,
- paiement à chaque salarié gréviste d'une demi-journée. Propositions présentées aux salariés et immédiatement adoptées.

Une action préparée collectivement menée avec rapidité, qui permet d'obtenir des résultats, de développer une C.F.D.T. crédible en lien avec les salariés.

PEUGEOT :

Le conflit juste

Depuis début septembre un conflit important a lieu à Mulhouse et à Sochaux concernant les salaires. M. Calvet refuse de négocier.

Des salariés responsables

Pendant de nombreuses années, les salariés de Peugeot ont retroussé leurs manches pour redresser leur entreprise. Ils n'ont aucune leçon à recevoir de M. Calvet.

Grâce à leur travail :

- Peugeot a racheté Chrysler, anciennement Simca, et Citroën,
- ils ont lancé et produit la 104, la 205 qui est la voiture la plus vendue en France, la 309, la 405 et maintenant la 605,
- les dettes de l'entreprise ont été remboursées,
- la productivité s'améliore de 10 % par an,
- les bénéfices sont de 8,8 milliards en 1988 et les prévisions pour 1989 sont de 12 milliards.

Pendant les années difficiles, la CFDT a assumé pleinement son rôle d'organisation responsable, sans complaisance vis-à-vis de la Direction, mais consciente de la nécessité de redresser l'entreprise.



Le 18 septembre plusieurs milliers de travailleurs de Peugeot ont manifesté dans les rues de Paris et devant le siège de P.S.A.

Des salaires très bas

Alors que l'entreprise s'est redressée, les augmentations générales de salaires sont loin du niveau de l'inflation et n'ont été que de : 0,7 % en 1986 – 1,25 % en 1987 – 2,00 % en 1988 et M. Calvet annonce 2,7 % en 1989.

Or il y a chez Peugeot aujourd'hui des salariés qui gagnent moins de 5 000 F net par mois et la grande majorité des ouvriers gagne entre 5 000 F et 5 500 F net.

Des intérimaires et des heures supplémentaires

A Mulhouse il y a 600 intérimaires et 1 800 à Sochaux. Les 887 788 heures supplémentaires effectuées à Mulhouse et les 1 557 715 effectuées à Sochaux représentent pour 1988 l'équivalent de 1 400 emplois plein temps.

Cette situation a des conséquences importantes sur les conditions de travail et de vie des salariés de Peugeot.

Une direction qui ne négocie pas

Le conflit de Peugeot est le résultat d'une politique de mépris de M. Calvet à l'égard des salariés et de leurs organisations syndicales.

Déjà en septembre 1988, les salariés de Mulhouse avaient, par le port d'un badge, manifesté leur mécontentement et exprimé leurs revendications salariales, sans gêne pour l'entreprise et la clientèle. Ils n'ont pas été entendus.

L'absence de réponse de M. Calvet à la « grève à la japonaise » de 1988 a constraint les salariés à une « grève à la française », avec toutes ses conséquences.

Son attitude de monarque qui « octroie » les augmentations de salaires et refuse de négocier est dangereuse pour l'entreprise. De plus, en s'engageant dans la répression il déclare la guerre à la CFDT sur le terrain du droit de grève et de la liberté syndicale.

Une seule solution : la négociation

Pourtant ce conflit peut rapidement trouver une solution par la voie de la négociation. Ce que M. Calvet refuse obstinément.

La FGMM-CFDT a donc engagé une action en justice contre Peugeot afin que le droit des salariés à la négociation collective, qui est actuellement bafoué, soit respecté.

Ses syndicats de Mulhouse et Sochaux engagent également des actions en justice contre les sanctions et les procédures de licenciement.

L'heure du déblocage est-elle arrivée ?

Pour obtenir l'ouverture de négociations, il aura fallu :

- six semaines de grève à Mulhouse, et 5 semaines à Sochaux ;
- un meeting à Mulhouse le 13 septembre ;
- une manifestation à Paris des grévistes de Mulhouse le 18 septembre ;
- 5 000 militants CFDT devant le siège de Peugeot le 19 septembre ;
- une manifestation de l'UMM CFDT de Franche-Comté à Sochaux qui a regroupé plus de 6 000 personnes le 21 septembre ;
- une action CFDT dans le groupe PSA le 2 octobre 1989, relayée sur le terrain avec deux meetings à Mulhouse et Sochaux en présence de J. Kasper, G. Dantin et B. Espey pour la fédération ;
- une solidarité financière avec les Peugeot dans toute la métallurgie et plus largement dans l'interprofessionnel ;
- l'occupation de la forge de Mulhouse.

Une CFDT mobilisée...

Les équipes CFDT des deux sites ne sont pas majoritaires dans leurs établissements respectifs puisque dans chacun nous représentons à peu près 20 % des voix aux élections. Par contre l'action de la CFDT est d'un niveau bien supérieur, elle est reconnue par les salariés de Peugeot et ceci

s'est concrétisé par la syndicalisation de centaines de salariés.

A l'heure où nous bouclons cette VMM le conciliateur M. Blanchard vient de rendre publiques ses propositions de conciliation :

- qu'il soit mis fin à l'occupation de la forge de Mulhouse ;
- que des négociations s'engagent pour :
 - déterminer les bases d'une évolution minimale des salaires ;
 - procéder à un examen des critères d'attribution d'augmentations individuelles ;
 - adapter le système d'intérêsement aux résultats de l'entreprise ;
 - poursuivre l'adaptation des classifications à l'évolution des technologies ;
- que soient suspendues les sanctions prises.

Il propose également que soit renforcée la décentralisation des négociations sociales dans l'entreprise de telle sorte que les problèmes soient traités dans toute la mesure du possible au niveau où ils se posent.

Après débat des sections syndicales Mulhouse et Sochaux, ces conditions ont été acceptées par notre Fédération. En effet, elles répondent pour l'essentiel aux demandes exprimées maintes fois par la CFDT. Pour autant, l'attitude de M. Calvet et de la direction de Peugeot, face à ces négociations restent une inconnue. La CFDT parie encore sur l'intelligence.

AGIR
NEGOCIER
GAGNER

LE 19 SEPTEMBRE 1989

900 MILITANTS FGMM POUR AGIR, NÉGOCIER, GAGNER



CFDT



UN TREMPLIN POUR DEMAIN

Neuf cents militants de notre Fédération réunis le 19 septembre au Palais des Congrès à Paris. Neuf cents militants C.F.D.T. de la Métallurgie, des Mines et du Nucléaire. Du jamais vu de mémoire fédérale ! Un rassemblement de militants bien dans leurs baskets, bien dans la F.G.M.M., bien dans la C.F.D.T. Une atmosphère sereine, bon enfant, mais imprégnée de responsabilités, de nos responsabilités de syndicalistes.

Responsabilités collectives concernant le conflit Peugeot, les négociations de branches qui vont s'ouvrir, mais aussi concernant l'ensemble de la politique fédérale.

On peut résumer de cette façon ce temps fort de la vie de notre F.G.M.M. D'autres façons seraient possibles. Mais tous, nous étions d'accord au sortir de ce rassemblement : quelle réussite ! Nous étions nombreux, grâce à la mobilisation de tous, la F.G.M.M. contribuait à la réussite du rassemblement confédéral l'après-midi. Et puis... et puis, nous avions donné le départ d'un exercice de démocratie syndicale pour que tous nous puissions débattre de nos objectifs lors des négociations de branches qui doivent s'ouvrir concernant l'aménagement du temps de travail. Quelle matinée !

Sur le coup de 14 heures, les quelque neuf cents métallos, mineurs et nucléaires ont gagné le « grand auditorium » derrière la banderole de notre fédération. Un grand auditorium plein à craquer : cinq mille militants présents. Là aussi du jamais vu ! La C.F.D.T. avait voulu rendre visible ses orientations, montrer qu'elle était capable d'organiser des rassemblements de masse : objectifs atteints !

Elle avait voulu montrer qu'il fallait compter avec elle, qu'elle était un élément incontournable du débat social de la démocratie : objectifs atteints !

Elle avait voulu dire les attachements à nos valeurs, à ce qui fait notre identité, à notre politique d'action. Jean KASPAR, dans son intervention, s'en est chargé. Un discours fait de convictions, d'émotions ou chaque mot au-delà de son contenu laissait déborder le cœur et les tripes.

Et puis, nous fûmes cinq mille au sortir du Palais des Congrès, F.G.M.M. en tête, à manifester sous les fenêtres du siège de Peugeot pour dire qu'il fallait négocier. Pour défendre la dignité de nos camarades de Peugeot. Mais pour dire aussi que le temps est révolu où tel un Monarque, le patron, pouvait décider de tout. Pour dire aussi que le social était une richesse économique de l'entreprise. Pour dire enfin que l'entreprise n'était pas faite que de capitaux, mais qu'elle était surtout composée de femmes et d'hommes qui sont le capital essentiel de l'entreprise.

Nous n'y étions pas tous, mais nous étions cinq mille. Cinq mille militants de la C.F.D.T., fiers de la C.F.D.T., heureux d'être ensemble.

Quelle journée ! Elle a mis en évidence les capacités de notre organisation. Elle est un tremplin pour demain.



AMÉNAGEMENT ET RÉDUCTION La traduction chez Dervaux

Lors du rassemblement FGMM, ce 19 septembre 1989, quatre délégués CFDT d'entreprises sont venus exposer les accords négociés ou signés sur l'aménagement du temps de travail. Un d'entre eux, François Mondon de Dervaux dans la banlieue de Saint-Étienne, a dès le début capté son auditoire lorsqu'il a déclaré : « Dans mon entreprise de 260 salariés, la CFDT compte 102 adhérents dont 47 au PAC ». Applaudissements et vif intérêt pour l'action que la section CFDT a mené en 1985 lors des suppressions d'emplois, et tout au long de l'exposé de François Mondon sur l'accord de modulation négocié et signé dans l'entreprise.

En effet, face à la production de l'entreprise très cyclique et ayant pour conséquence la mise en chômage partiel lors de la période basse, la section a forcé l'employeur, mais aussi quelques salariés, à suivre les propositions CFDT.

Un accord a été signé en 1986, il est reconduit tous les ans. Il prévoit une amplitude de 34h30 à 42h. Lorsque les salariés descendent au-dessous de 36h ils sont payés 38h30, et lorsqu'ils dépassent 39h, des heures majorées à 25 % sont récupérées en temps. Un accord approuvé par le personnel à 90 %.

Un accord de modulation avec réduction du temps de travail, une syndicalisation CFDT à 40 % : une pratique syndicale qui a et qui doit avoir encore plus d'adeptes dans l'organisation.

• Liberté

Pour s'être adressé au directeur de son entreprise, et pour lui avoir dit que son salaire n'avait aucun rapport avec la fonction qu'il occupait, pour lui avoir rappelé les promesses non tenues par la hiérarchie et pour lui avoir fait partie de sa déception et de son amertume, cet employé de De Dietrich près de Strasbourg a été licencié. Décision simple, cinglante, inhumaine. Liberté d'expression?

• Landis et Gyr

Landis et Gyr, 1 238 salariés dont le siège social est en Suisse, compte de nombreuses entreprises dans plusieurs pays d'Europe. L'activité principale de Landis et Gyr est la fabrication de compteurs domestiques et industriels ainsi que de régulateurs de chauffage, de ventilation et conditionnement d'air.

Dès que 350 licenciements ont été annoncés à Montluçon, la section CFDT a développé l'argument suivant: « Il ne s'agit pas d'un problème financier pour Landis et Gyr, mais d'une absence de volonté de développer à Montluçon des productions pour « coller » à l'évolution de la structure du chiffre d'affaires et d'un manque de moyens et de dynamisme pour développer de nouveaux produits et s'ouvrir à de nouveaux créneaux ».

Une section bien décidée à engager différentes actions pour préserver et sauver le potentiel humain et technique à Landis et Gyr.

• Des photos... pas de discours

Une plaquette intitulée « Pour la revalorisation du métier de mineur » vient d'être éditée par les mineurs CFDT de potasse d'Alsace. Ce document de 16 pages retrace l'action des mineurs au mois de juin 1989. Ce n'est pas un recueil de textes et de discours, mais une panoplie de photos des manifestations et rassemblements pendant l'action des mineurs. Disponible à l'Union Fédérale Mines à raison de 10 F pièce.

• Congrès de Svenska Metall

A Stockholm, du 3 au 9 septembre 1989, la FGMM a participé au Congrès de Svenska Metall (Fédération Suédoise de la Métallurgie). Les débats ont porté principalement sur la place et positions de leurs industries métallurgiques dans l'économie mondiale. Le chômage est relativement faible dans ce pays, 3 %, et comme dans d'autres pays où la situation économique s'améliore, les travailleurs revendentiquent une amélioration de leur situation après avoir concédé des sacrifices pendant plusieurs années.

• Echos élections

Entreprise Vernier (Machines-Outils) à La Trinité dans les Alpes-Maritimes.

La CFDT prend la majorité au CE, détenue depuis 10 ans par la CGT. CFDT: 3 élus. CGT: 2 élus.

Entreprise Ebim à Manosque et Châteaux Arnoux dans les Alpes-de-Haute-Provence.

Elections DP: la CFDT obtient 128 voix sur un effectif de 185 salariés. 5 nouvelles adhésions (dont 4 au PAC) au cours du mois de mai.

LES NOCES D'ARGENT DE... L'UNION MINES MÉTAUX BOURGOGNE !

Comme chaque année, à la même époque, 40 responsables métallos et mineurs de la région Bourgogne, se sont retrouvés en session de 4 jours pour définir le plan de travail de l'année et approfondir leur réflexion sur les sujets d'actualité.

Cette année n'a pas manqué à la tradition et, aussi bien les débats autour de la plate-forme revendicative de la FGMM, que les suites à donner à la signature de l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail avec le CNPF ont été enrichissants.

Mais cette année, la session a revêtu un caractère exceptionnel, car l'Union Mines Métaux fêtait son 25^e anniversaire.

25 ans, déjà!!! En effet, l'Union Métaux a été créée en 1964, à l'initiative d'ouvriers militants comme Bernard Loiseau, premier permanent de cette région, ayant siégé 20 ans au Conseil fédéral de la FGM, qui grâce à son dynamisme, a su mettre en route les équipes aux quatre coins de cette grande Bourgogne, afin de les faire travailler ensemble pour qu'il y ait un réel débat, un enrichissement plus grand et une meilleure prise en charge des salariés.

En 1972, Jean Limonet devient permanent ; deux

axes seront pris en charge à cette période : la prise en compte de la mensualisation dans les conventions collectives et l'accord sur les classifications.

Toute cette période a été marquée par de nombreux conflits et mobilisation sans relâche de toutes les équipes, pour faire appliquer ces accords.

En 1978, Michel Marti dès le début de son mandat s'est trouvé confronté aux difficultés d'emploi et leurs conséquences sur les effectifs des syndicats.

Quel travail ardu pour que les équipes intègrent les lois Auroux et toutes les modifications du Code du travail, mais également la prise en compte des réalisations économiques, nécessitant une adaptation de notre syndicalisme.

Michel Marti, en 1983, monte lui aussi à la capitale et laisse à Gilbert Fournier le soin d'organiser à Torcy le premier congrès de la FGMM en 1984, congrès qui fera de notre Fédération, la plus importante de la Confédération.

Gilbert Fournier n'aura pas le temps de respirer, il lui faudra gérer la liquidation de Creusot-Loire, c'est-à-dire près de 2 000 suppressions d'emploi.

Que d'innovations dans ce conflit !

— La découverte d'un nouveau type de syndicalisme de proposition,

- s'opposant à tout licenciement sec,
- organisant les licenciés hors de l'entreprise,
- mettant en place un suivi, au jour le jour des difficultés reconversions.

L'action syndicale de l'UMM s'est aussi adaptée face au développement des P.M.E. :

— meilleure prise en charge des conventions collectives et des commissions paritaires territoriales de l'emploi,

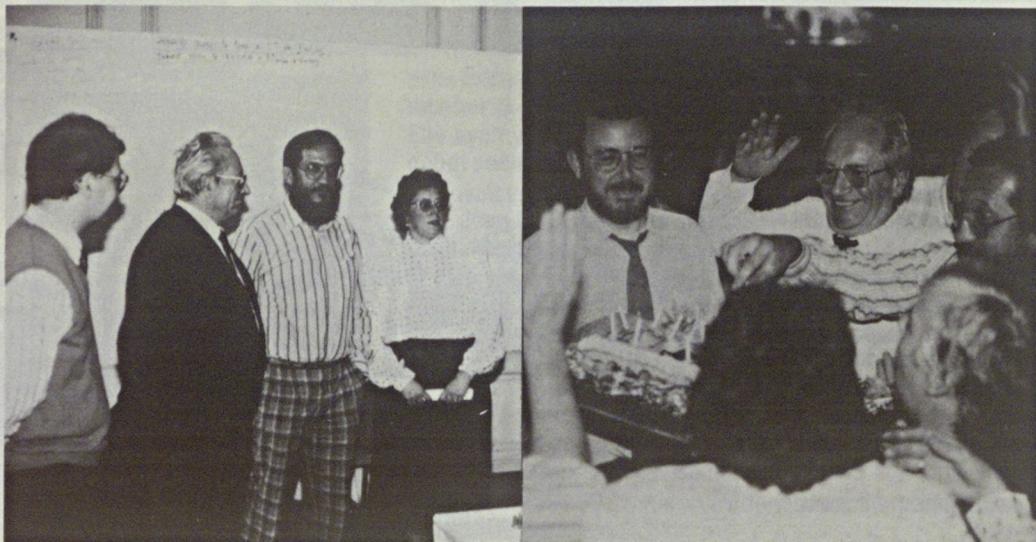
— mise en place d'un groupe de travail spécifique.

25 ans ! Déjà... et l'Union Mines Métaux est toujours aussi vivante et dynamique. Cette vie jamais coupée de tout ce que les militants vivent dans leur entreprise, jamais non plus, coupée de la vie et des débats de l'organisation. C'est tout cela qui a été fêté.

A cette occasion, Edith Moreau prenait le flambeau.

Quelle révolution dans cette belle Bourgogne, Edith étant une militante venant de Côte-d'Or, alors que les quatre permanents précédents étaient issus de la Saône-et-Loire.

Une UMM pleine de vie et... rendez-vous pour le cinquantième anniversaire.





La surprise BULGARE

Après décision du Bureau Fédéral, une délégation de la FGMM s'est rendue en Bulgarie, répondant ainsi favorablement à l'invitation des syndicats de la métallurgie bulgare.

Avant cette rencontre, qui s'est déroulée du 11 au 15 septembre, l'idée prédominante était que la Bulgarie pouvait être classée parmi les pays qui ne semblaient pas comblés d'aise par les évolutions en cours dans le bloc de l'Est. Le peu d'informations en provenance de ce pays confortait l'idée qu'il s'agissait d'un pays dans lequel nous n'aurions pas grand-chose à apprendre. C'est donc un peu dans cet état d'esprit que nous nous sommes rendus en Bulgarie.

Sans avoir été inondés de révélations fracassantes, nous pouvons dire, en ramenant les choses à leur juste valeur, que la Bulgarie est également engagée dans un mouvement de fond. La juste valeur des choses, c'est dix millions d'habitants sur un territoire cinq fois plus petit que la France, avec une économie dépendante à 70 % de l'Union Soviétique.

Ce qui ressort fortement de nos entretiens, c'est que les problèmes internes de l'Union Soviétique ont des répercussions directes sur ses « relations » notamment économiques, avec ses satellites. Cette situation conduit un pays comme la Bulgarie à entrepren-

dre par la force des choses des restructurations substantielles et une sorte de perestroïka à la bulgare.

Nos interlocuteurs nous ont, en effet, expliqué que le problème numéro un de la Bulgarie était celui de la compétitivité des entreprises et que pour envisager des échanges internationaux rendus impossibles par l'inconvertibilité de leur monnaie, il leur fallait faire la démonstration d'une économie capable de faire face à la concurrence.

C'est ainsi qu'une des premières mesures de la restructuration bulgare a consisté à rendre plus autonome le fonctionnement des entreprises qui, jusqu'alors, était régi par un système bureaucratique et centralisateur. Cette autonomie a pour effet que les directeurs d'entreprises (élus par les salariés) disposent d'une certaine latitude sur l'organisation du travail, les rapports sociaux et les perspectives industrielles.

Ceci se traduit par des dispositions quelquefois surprenantes, telle l'instauration de l'individualisation des salaires en fonction du résultat de l'entreprise et de la performance individuelle dans ce résultat.

Compte tenu de la mise en application relativement récente de ce genre de dispositions, il est difficile de mesurer leurs incidences économiques et sociales.

Dans ce nouveau contexte, la place du syndicat est encore dans une phase de réflexion et de recherche bien compréhensible lorsqu'on sait que pendant plus de quarante ans, il a surtout

jouer le rôle de contrôleur de l'application des directions du Pouvoir.

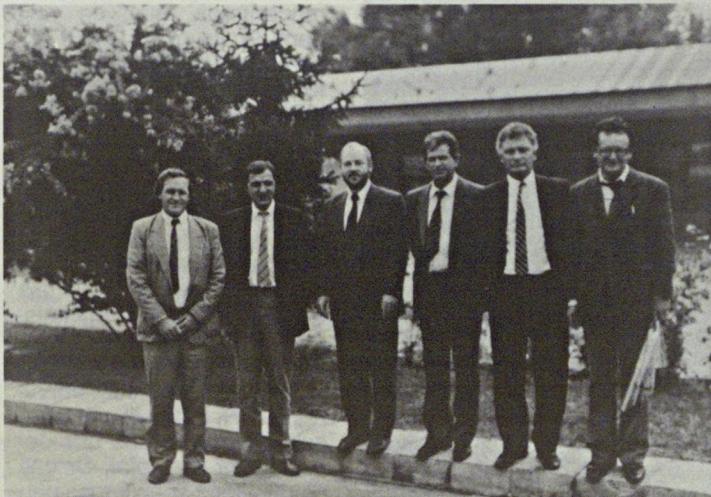
L'invitation de la CFDT par les syndicats bulgares n'est donc pas le fruit du hasard, car après avoir fait le tour des organisations syndicales françaises, ils expriment clairement l'intérêt qu'ils portent à la CFDT et à notre fédération en déclarant que nous sommes les seuls avec lesquels une confrontation peut donner des résultats positifs.

Nous avons, d'autre part, été reçus par le secteur in-

ternational de la Confédération bulgare qui est de son côté demandeuse de contact avec notre confédération CFDT.

Nous avons arrêté le principe d'un renforcement de nos relations sur des sujets précis tels que les conventions collectives, les conditions de travail, les nouvelles technologies avec en point de mire, une réflexion de fond sur le rôle du syndicat dans la nouvelle situation bulgare.

Oui, décidément, à l'Est... du nouveau.



• LE TEMPS DU BILAN

Les 14 et 15 septembre, les animateurs des échanges jeunes franco-allemands de la FGMM et de l'IGMétall se sont rencontrés à Bierville, pour faire un bilan de tous les stages effectués ces dernières années. Fortes de ce bilan les deux délégations ont décidé de poursuivre et d'accentuer ces échanges. Echanges qui restent un point fort pour la syndicalisation des jeunes.

• 72 HEURES POUR L'EUROPE SOCIALE

La CES a engagé une vaste mobilisation syndicale à Ostende et à Bruxelles du 16 au 18 octobre 1989.

Trois jours pour faire reconnaître la nécessité et l'obligation de la dimension sociale de la construction européenne.

Les 16 et 17 octobre, 900 responsables syndicaux d'entreprises seront présents à Ostende pour parler des répercussions du marché intérieur européen sur les entreprises et sur les salariés.

Le 18 octobre à Bruxelles ce sera au tour de 10 000 militants, dont 1 000 militants de la CFDT de se regrouper à Bruxelles. Une délégation FGMM participera à ces 2 manifestations.

• ÇA BOUGE QUAND ON S'EN OCCUPE !

Après la SNECMA, CIT-ALCA-TEL, USINOR, le RMATP, les garages... c'est au tour de Pechiney d'améliorer sa couverture complémentaire. Cette fois, ils s'agit d'harmoniser en assurant à l'ensemble du personnel du Groupe Pechiney une couverture minimale des risques décès, incapacité, invalidité.

On constate également dans la métallurgie un développement de la retraite « supplémentaire » facultative par négociation dans les entreprises.

Ceci a déjà fait l'objet ces derniers mois de plusieurs articles dans la presse fédérale, et la confédération vient de publier un « Social Actualité » qui fait le point sur les nouvelles possibilités offertes.

Complémentaire maladie, prévoyance gros risques, retraite « supplémentaire », des domaines où ça bouge à condition que les SSE les prennent en charge.

VIVRE EN MÉTROPOLE

Un guide CFDT pour les salariés antillais, guyanais, réunionnais

Un demi-million de personnes originaires des départements d'Outre-Mer (DOM) vivent en métropole. Bien que juridiquement Français, Antillais, Guyanais, Réunionnais (A.G.R.) sont confrontés à des difficultés spécifiques que ne rencontre évidemment pas un Français métropolitain, telles que :

- l'éloignement du pays, de la famille, des amis,
- le racisme, qui malheureusement reste d'actualité en France,
- le chômage, etc.

La CFDT a estimé qu'il fallait une prise en charge syndicale spécifique. Car le plus souvent, les A.G.R. se reconnaissent mal dans les pratiques syndicales traditionnelles, même s'ils partagent les problèmes de salaires ou de conditions de travail. Le résultat est que la plupart d'entre eux restent étrangers à l'action syndicale qui ne sait pas répondre à leur attente.

Pour combler, en partie ce vide, la CFDT vient d'édition un guide des droits des Antillais, Guyanais, Réunionnais en métropole. Ce livre recense tous les problèmes qu'ils rencontrent, que ce soit dans la vie quotidienne (logement, accueil), la vie professionnelle (les congés bonyfés, l'indemnité d'éloignement) ou encore pour trouver un emploi (les possibilités de formation, les pistes de recherche). A chaque fois, ce guide apporte une réponse, pas seulement en indiquant une adresse, mais en expliquant les mécanismes, en donnant le mode d'emploi. Il détaille les droits spécifiques des fonctionnaires A.G.R. et aussi ceux des salariés du privé ou des demandeurs d'emploi. Or ces dispositions spécifiques peu d'originaire les connaissent.

VIVRE EN METROPOLE

Les Droits
des Antillais
Guyanais
Réunionnais

CFDT PRODUCTIONS

VIVRE EN METROPOLE

147 pages - Format 13,5 x 19 cm.

50 F + 17 F forfait par expédition.

A partir de 5 ex. : 47,50 F + 17 F de forfait par expédition

Chèque à l'ordre de CFDT-PRODUCTIONS

Bon de Commande dans Syndicalisme du 27/04/89 ou sur papier libre.

CFDT PRODUCTIONS Réf. n° 255

4 bd. de la Villette - 75955 PARIS Cedex 19