



F.G.M.M./C.F.D.T.

Prix 3,25 F - N° 8 - Sept./Oct. 85 - ISSN 0769-6590

pour l'EMPLOI une plate-forme revendicative

*Formation professionnelle
et continue*



*PME: Délégués
inter-entreprises*



*Réduction
et aménagement
du temps de travail*



*Négociations un accord cadre
national pour l'emploi...*

*...pour négocier
son application
dans notre région.*



*...et dans notre
entreprise.*

Changements technologiques



NEGOCIER UN ACCORD POUR L'EMPLOI

La F.G.M.M. se retrouve bien dans les orientations confédérales issues du congrès de Bordeaux : l'emploi et la syndicalisation. Ci-contre, une des pages d'un tract confédéral soulignant cette ambition de lutter efficacement pour l'emploi. Le résultat des débats du premier semestre 85, dans la F.G.M.M., est la volonté de négocier un accord pour l'emploi sur la base de notre plateforme revendicative. Jusqu'à la mi-octobre, des Assemblées Générales de militants auront lieu dans les Unions Mines Métaux. En rester au stade des militants ne suffit pas. Il faut que la prise en charge soit collective impliquant tous les adhérents et adhérents. C'est possible d'articuler l'action dans l'entreprise notamment en utilisant l'obligation annuelle de négocier avec la revendication d'un accord national pour l'emploi. Dès le Conseil National Fédéral des affiches et tracts seront disponibles pour contribuer à lancer une campagne nationale sur l'obligation de négocier dans l'entreprise et sur notre revendication d'un accord national pour l'emploi. Pour réussir sur l'emploi, il faut prendre en charge en même temps l'autre priorité : la syndicalisation qui est le meilleur moyen de faire face aux difficultés de la période : crise économique, crise de la protection sociale, bouleversement des modes de production et des qualifications. Toute adhésion constitue un supplément de tonus et d'efficacité. Tout adhérent est

consulté, épaulé. La C.F.D.T. fait une place, reconnaît des droits et rend service à tous ceux qui, choisissant l'initiative, le succès et la responsabilité la choisissent. Pour que des salariés aient envie de choisir la C.F.D.T., développer une pratique syndicale de contacts directs privilégiant les adhérents, car ce sont eux qui peuvent dire leur avis sur les aspirations des salariés, sur les revendications et l'action, ce sont eux qui peuvent être les porteurs des positions, des orientations de la C.F.D.T. Cela nécessite peut être pour réussir à mener à bien cette pratique syndicale de masse de

revoir le fonctionnement et l'organisation de la section syndicale. Chacun, chacune en est responsable en tant qu'adhérent, car même si d'aucuns acceptent des mandats, la section syndicale ne se réduit pas aux élus. Si c'était le cas, ce serait dans notre pratique un premier abandon concret de nos options autogestionnaires. Alors tous et toutes en avant pour agir pour l'emploi en s'appuyant sur une pratique syndicale de masse avec des adhérents nombreux informés et consultés.

RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL, FLEXIBILITÉ DES HORAIRES,
NÉGOCIATION SALARIALE, NOUVELLES CONDITIONS D'EMPLOI

32 LICENCIEMENTS ÉVITÉS DANS L'ISÈRE

POUR L'EMPLOI : AMÉNAGEMENTS, RÉDUCTION DU TEMPS
DE TRAVAIL, GAINS DE PRODUCTIVITÉ... ÇA MARCHE !

MERLIN-GERIN : 36 h en 4 jours

OUVRIR DES NÉGOCIATIONS SALARIALES DANS LES CHARBONNAGES DE FRANCE

Il faut constater que Charbonnages de France doit être une des rares entreprises françaises des secteurs public et nationalisé, où en 1985, n'ont pas encore eu lieu de négociations salariales. Aucun protocole n'a été proposé, ni discuté.

NÉGOCIER LES SALAIRES 1985
Pour la C.F.D.T.

LA C.F.D.T. SIGNE L'ACCORD SALARIAL

La C.F.D.T. des Mines de Potasses a décidé de signer l'accord salarial pour 1985. Cet accord prévoit une clause de sauvegarde en fonction de la situation financière de l'entreprise.

En 84 - 83 - 82 nous avons perdu près de 5 % de pouvoir d'achat, puisque les salaires ne pré-

UN FONCTIONNEMENT NOUVEAU, MAIS... UNE SOLIDARITÉ QUI DEMEURE !

Rappelons que grâce à son action, à sa capacité d'organiser les travailleurs, la C.F.D.T., avec 27 % des voix et 2 800 adhérents sur 30 000 travailleurs, a obtenu des améliorations premières.

VERDICT

Les travailleurs de Chalon approuvent très majoritairement l'action et les positions de la C.F.D.T. Creusot-Loire : le bon en avant de la C.F.D.T.

A la suite du conflit, les travailleurs donnent la majorité absolue, tant en vote qu'en sièges, à la C.F.D.T., ceci au détriment de la C.G.T. précédemment majoritaire.

Le verdict est sans appel !

3 accords : un objectif commun

Faire de la formation professionnelle un outil pour l'emploi

La F.G.M.M. vient de signer 3 accords, dans les mines, la métallurgie et les garages.

3 ACCORDS - 3 IDÉES

Une ambition : l'emploi

Un formidable gâchis. Voilà ce qu'est le chômage. Et sur le plan humain, et sur le plan économique, et sur le plan social.

Un gâchis dont le coût annuel équivaut en moyenne, pour chaque foyer fiscal, à un mois de revenus.

Un gâchis, aussi, qui assombrit les perspectives de la protection sociale.

La CFDT a donc réaffirmé, lors de son 40^e congrès, que l'action en faveur de l'emploi constitue bien l'essentiel de son effort.

Face à l'étendue de la tâche, chaque instance, de la section à la confédération, déploie le meilleur de son imagination et de son dynamisme au moment d'agir comme au moment de revendiquer. La situation de l'emploi, de fait, préoccupe tous et chacun bien plus qu'autre chose.

Toutes les fois que notre effort portera des fruits, nous démontrerons que la solidarité n'est pas à jeter aux orties, et l'action collective inspirera davantage confiance.

Comment, cela dit, définir plus précisément notre objectif ? Nous voulons :

- **Réduire et aménager le temps de travail** selon des modalités multiples, adaptées aux possibilités locales de création d'emplois et d'amélioration des conditions de vie.

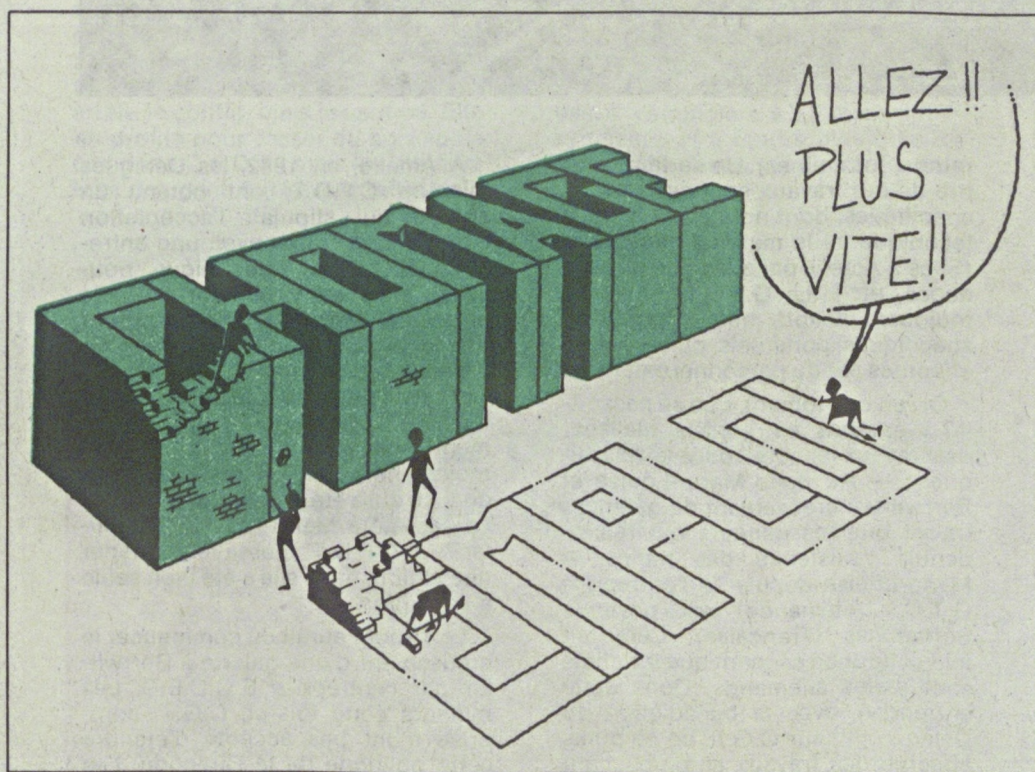
- **Améliorer les conditions d'accès à l'emploi** : prendre l'initiative dans chaque secteur d'activité, dans chaque profession, pour promouvoir une réelle égalité entre hommes et femmes et pour favoriser l'insertion des jeunes dans le monde du travail.
- **Faire naître des emplois nouveaux** en suscitant toutes

innovations possibles dans le domaine de l'activité industrielle, ainsi qu'en réclamant une politique d'investissements plus audacieuse et plus clairvoyante : il s'agit de préparer l'avenir et non de faire le gros dos. Quant aux problèmes d'effectifs, ils motiveront également notre intervention : nous encouragerons aux redéploiements utiles, nous refuserons les suppressions de postes injustifiées.

- **Modifier le contenu et l'organisation du travail**, notamment en négociant des plans de formation capables, entre autres, de préparer les salariés aux emplois de demain et d'amortir le choc du changement technologique.

- **Négocier les salaires avec fermeté** pour préserver le pouvoir d'achat global des salariés en privilégiant les bas revenus.

- **Rester solidaires des travailleurs privés d'emploi** : en l'état actuel des choses, s'il n'y a pas lieu de céder au fatalisme, il n'y a pas lieu non plus d'abandonner à leur dérive les plus démunis (chômeurs « de longue durée », jeunes demandeurs d'emploi...) sous le prétexte d'une reprise économique tenue pour certaine par quelques-uns. Coûte que coûte, nous entendons garantir un minimum de ressources à ceux qui en ont le plus grand besoin.



Avoir du travail et le temps de vivre. Donner un avenir à nos métiers. Trouver de l'intérêt à ce que l'on fait. Entreprendre, innover, gagner.

Non, la CFDT ne rêve pas : elle s'engage, propose, agit. Elle négocie les salaires, la durée et l'aménagement du temps de travail, favorise la mise en place des groupes d'expression et débat des problèmes budgétaires dans la fonction publique.

Défier la crise. C'est l'ambition d'une CFDT réaliste, travailleuse, imaginative ; c'est l'ambition d'hommes et de femmes qui refusent de s'en laisser conter ou de baisser les bras – qui refusent le gâchis.

CONFLIT AUX MINES DE POTASSE :



Un conflit, avec plusieurs rebondissements, vient de se terminer aux Mines de Potasse d'Alsace. Ce conflit a démarré sur 2 objectifs bien précis :

- Creusement d'une galerie au puits Berrwiller par le personnel M.D.P.A. et non par une entreprise sous-traitante privée E.G.C.E.C.

- Obtenir des discussions avec la Direction sur tous les problèmes futurs concernant la sous-traitance, pour que les Organisations Syndicales ne soient pas toujours mises devant le fait accompli, et aient leur mot à dire dans le choix de la direction.

En effet, la tendance actuelle de la Direction des M.D.P.A., est la privatisation, au maximum, des travaux au fond. Il est vrai qu'à la surface cette situation existe depuis très longtemps. Les organisations syndicales s'y sont certes opposées, mais n'ont pas mené les actions nécessaires pour faire reculer la Direction. Pour le fond, les syndicats et les mineurs ne veulent pas aboutir à la même situation qu'au jour.

Il y a actuellement environ 90 ouvriers sous-traitants qui travaillent au fond (E.G.C.E.C.-G.T.C. - Souter-

raine - Sotramines). Un certain nombre de ces travaux sont des travaux spécifiques, dont nous n'avons ni la technique, ni le matériel nécessaire (Silo à Amélie par exemple, ou sondages, etc.). La C.F.D.T. a depuis toujours accepté que ces travaux spécifiques, ponctuels, puissent être effectués par du personnel extérieur.

Or, en ce moment, que se passe-t-il ? Certaines entreprises réalisent des travaux miniers, tout à fait classiques : — Au puits Marie-Louise et Berrwiller : creusement de galeries ; travail que les mineurs ont réalisé depuis l'existence des mines. A Marie-Louise depuis 78 l'entreprise G.T.C. (Allemande) est devenue Sotramines (Française). Cela fait mieux, tout en sachant que les chefs sont restés allemands. Donc cette entreprise, avec la bénédiction du Délégué mineur C.G.T. de ce puits, effectue des travaux en empêchant d'embaucher du personnel sous-statut. Apparemment ça n'a pas gêné la C.G.T., qui dans ce conflit voulait jouer les plus durs, en faisant de la surenchère dès le début de cette action. — A Berrwiller, une autre entreprise privée exécute le même genre de travail (Délégué mineur C.G.T.) SIC !!!

A Amélie, en 1982, les Délégués mineurs C.F.D.T. ont obtenu un accord qui stipulait l'acceptation d'une voie à tracer avec une entreprise E.G.C.E.C. (technique nouvelle) mais en y mettant 50% de personnel M.D.P.A., afin d'apprendre la technique et de réaliser les prochaines galeries nous mêmes. Ceci a été fait, et la voie tracée par les M.D.P.A. s'est terminée plus rapidement que prévue et est revenue moins chère. Voilà le résultat. Pourquoi ce qui a été possible à Amélie ne l'a pas été à Marie-Louise, Berrwiller ? La C.F.D.T. a essayé de mener une action, mais elle a été bien seule à l'époque.

Le 19 août aurait dû commencer le creusement d'une galerie à Berrwiller par l'entreprise E.G.C.E.C. Les mineurs cette fois-ci, C.G.T. comprise n'ont pas accepté d'étendre cette politique de la Direction. Les arguments mis en avant sont : le coût — la rapidité des travaux et le manque de personnel. Nous sommes donc dans cette situation, où, chaque fois qu'il manquera du personnel pour réaliser des travaux, on n'embauchera pas, mais on fera appel à des entreprises privées ; et ceci est inadmissible pour la C.F.D.T.

Il y aura dans les prochaines années, une déflation des effectifs due à la diminution de la production et si nous acceptons ce principe, il n'y aura plus jamais d'embauches sous statut du mineur. Où s'arrêtera à ce moment l'appel à la sous-traitance ?

Au niveau du coût, l'argument de la Direction ne tient pas, puisque nous ne pouvons pas comparer des prix de revient d'une entreprise occupant 40 ou 50 personnes, qui n'a aucune charge autre liée à la structure de l'entreprise, puisque ce sont les M.D.P.A. qui supportent tout : Transport du personnel, Bureaux - Administratifs - etc.

Les mineurs ont compris la justesse et la nécessité de cette lutte. Ils ont démontré qu'ils pouvaient se battre pour autre chose que pour le Pouvoir d'Achat. A l'avenir, il faudra tenir compte de cela.

• La Direction Générale a joué sur la fragilité de l'intersyndicale. Elle a en partie réussi, mais c'est la détermination de la C.F.D.T. qui a permis de ne pas aggraver la situation, puisque la C.G.T. à Marie-Louise, Berrwiller a renié les positions des 4 syndicats (C.F.D.T., C.G.T., C.F.T.C., F.O.).

Les mineurs de Marie-Louise, et quelques mineurs de Berrwiller, ont fait grève mardi soir le 27/8 pour rien, et ceci est grave. La C.G.T. a voulu montrer qu'elle était plus dure que la C.F.D.T., que ce n'est pas elle qui arrête le conflit, mais les autres. Elle en profite pour casser du bois sur le dos de la C.F.D.T., mais les mineurs sont des gens qui savent réfléchir.

Les élections C.E. du 4 octobre prochain ne profiteront pas à la C.G.T., car c'est bien à cause de ces dernières que la C.G.T. voulait lancer des actions de Cow-boys. Toutes les grandes luttes menées dans le passé ont réussi, parce que l'intersyndicale était bien soudée et unie, car tous les mineurs ensemble ont toujours fait reculer la Direction Générale.

Les résultats obtenus dans cette lutte sont positifs pour la C.F.D.T. :

- La galerie à Berrwiller sera tracée par les mineurs M.D.P.A.
- Les discussions s'engageront dans le C.E. sur tous les travaux à venir, et l'avis du C.E. sera pris en considération.

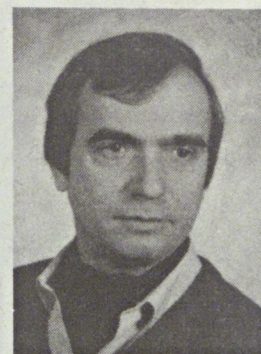
Cette décision va plus loin que ce qui existe actuellement, puisque l'avis des C.E. est recueillie mais dans 99 % des cas, pas pris en considération.

Une lutte difficile aux M.D.P.A. vient de se terminer, mais ce n'est pas pour autant que les autres problèmes sont réglés : Emplois - Pouvoir d'Achat - Classifications - Inégalités.

La C.F.D.T. s'emploiera à créer le rapport de force nécessaire pour faire avancer ces problèmes.

Il est sûr que la surenchère que la C.G.T. a pratiquement toujours développé dans ce combat ne servira pas l'intérêt des mineurs à l'avenir. Mais la C.F.D.T. COMME par le passé s'emploiera à renouer l'intersyndicale, et à rendre plus crédible les organisations syndicales au sein de celle-ci.

**Au revoir
Jean-Marie,
Bonjour
Jean-Pierre!**



Le Conseil de l'Union Fédérale des Mineurs, qui s'est tenu en Alsace les 25-26 et 27 septembre a élu son secrétaire général en remplacement de Jean-Marie SPAETH, élu à la Commission exécutive confédérale.

Son successeur est Jean-Pierre KLA-PUCH, secrétaire régional des mineurs de Potasses. Il est né le 13.09.42, est marié à Ingrid et père de deux enfants, Serge et Pascal (21 et 15 ans). Titulaire du C.A.P. d'électricien du fond, Jean-Pierre adhère à la C.F.T.C. en 1961. En 1964, il participe à l'évolution et reste C.F.D.T. En mai 1968, il commence à militer et est élu délégué C.E. en 1973. Ne fuyant pas les responsabilités, le syndicat des mineurs de Potasse, le désigne comme délégué Central en 1976.

En 1982, il devient secrétaire général du syndicat des mineurs de Potasse.

Il est aussi membre du Bureau de l'Union Régionale Alsace et responsable du secteur international de cette région. Salut et bon vent camarade !

MINES DE POTASSE :

Améliorer la protection contre les incendies au fond

L'incendie du tracto-chargeur à BERRWILLER, porte à quatre le nombre d'incendies ou de débuts d'incendies au fond, en l'espace de 6 mois.

La C.F.D.T. tient d'abord à féliciter la maîtrise et les équipes de sauveteurs qui ont fait tout ce qui était possible pour combattre ces sinistres et éviter des suites graves pour le personnel qui était au fond.

Malheureusement, les conditions du fond rendent la lutte contre les incendies extrêmement difficile et dangereuse.

La C.F.D.T. estime donc que le maximum d'efforts doit être fait pour améliorer la prévention des incendies et rendre plus efficace la première intervention, car ce sont les premières minutes qui sont déterminantes. Elle a adressé à la Direction technique un certain nombre de propositions dans ce sens :

- Installation de palpeurs thermiques sur tous les points susceptibles de déclencher le feu.
- Installation de fosses de lavage permettant de dégraisser les engins.
- Recherche de flexibles incombustibles.
- Installation de rampes de buses d'extincteurs sur tous les engins Diesel.
- Mise à l'essai de barrages gonflables type charbonnages, permettant d'isoler rapidement une section de galerie.
- Mise à l'essai de camions citernes.

La C.F.D.T. demande par ailleurs qu'une Commission de Sécurité spéciale protection incendie soit créée à l'échelle du Bassin, regroupant les Délégués Mineurs, le Service de Sécurité, des représentants de la Direction. La Commission Sécurité du fond de la C.F.D.T. suivra particulièrement ce problème.

CATASTROPHE DU PUITTS SIMON

Six mois après la catastrophe de Forbach, il est temps de faire le point sur les différentes enquêtes administratives et judiciaires.

Enquête administrative (Service des Mines)

Le CERCHAR a procédé, en accord avec le Service des Mines, à des prélèvements de poussières dans les chantiers et les galeries touchés par l'explosion lors de la catastrophe. L'examen au microscope des poussières prélevées permet, en effet, d'apprécier l'intensité des effets thermiques qu'elles ont subis. Cependant, les analyses de ces poussières n'ont pas permis de définir avec certitude l'endroit exact de la source d'inflammation.

Enquête judiciaire (Police Judiciaire)

1) Cause de l'inflammation

Deux expertises ont eu lieu, dont nous n'avons pas encore les conclusions: la première sur les lampes à flammes en Allemagne et la seconde sur le matériel électrique par l'APAVE.

2) Aérage

Le montage classique a été prolongé d'une quarantaine de mètres. Différentes expériences se sont déroulées

pour permettre de déterminer les taux et la vitesse d'accumulation de grisou en cas d'arrêt de ventilateur ou de déboîtement des ventubes (conduites souples amenant l'air dans les chantiers). Nous n'avons pas de renseignements plus précis sur les résultats de ces expériences. Pour le Syndicat des Mineurs de Lorraine, il est clair que les conclusions de ces deux enquêtes ne doivent pas se borner à trouver les responsabilités, mais également à mettre en place une véritable politique de sécurité dans l'Entreprise. C'est ce que nous avons demandé à nouveau à l'occasion de la visite du Secrétaire d'Etat à l'Energie, M. MALVY. Lors de l'entrevue du 13/08 avec M. MALVY, nous n'avons rien appris de nouveau sur l'enquête proprement dite. Par contre, la Direction des H.B.L., qui assistait à la réunion, a affirmé que d'ici la fin de l'année, tout le bassin serait équipé de moyens techniques de détection de grisou dans toutes les voies de creusement. Affaire à suivre...

Le Syndicat des Mineurs de Lorraine avait formulé cette demande dès le lendemain de la catastrophe. Une autre revendication de notre Syndicat a été prise en compte: une refonte de la réglementation en matière d'aérage. Il faut espérer que cette révision se fera en profondeur et uniforme pour tout le bassin. Au cours de cette réunion, la C.F.D.T. a de nouveau posé ses revendications primordiales en matière de sécurité et de prévention des accidents. La Direction nous a fait un beau discours sur la baisse du nombre d'accidents. Le même jour, à 12 h 30, un mineur trouvait la mort au Puits Vouters. En douze mois, on comptabilise aux H.B.L., 35 morts. Sans commentaire !!!

Pour la C.F.D.T., il est nécessaire de repenser l'ensemble de l'organisation du travail et de la politique de sécurité dans l'Entreprise. La sécurité dans les mines doit avoir une réelle place, que ce soit au niveau de la conception du matériel, de la politique du personnel, de sa formation. Cette formation des travailleurs ne doit pas se résumer à respecter scrupuleusement les règles théoriques de sécurité. La Direction des H.B.L. doit tenir compte de l'avis des travailleurs et des organisations syndicales dans la détection des risques et dans la mise en place de réels moyens de prévention. La C.F.D.T. a soulevé également un autre problème: l'élaboration d'un décret relatif à la mise en place des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail dans les mines. Il faut savoir, que la loi du 23 décembre 1982, relative à ces Comités exclut de son champ d'application les mines et carrières. La C.F.D.T. a proposé un projet de texte, où le Délégué Mineur, le Délégué à la Surface et les Mineurs ont la possibilité d'intervenir efficacement dans le domaine de la sécurité et des conditions de travail.

Le Syndicat des Mineurs de Lorraine souhaite que toutes les propositions émises avant ou pendant cet entretien se concrétisent et que, qu'elles que soient les suites judiciaires de la catastrophe du Puits Simon, toutes les mesures de prévention soient prises pour garantir au mineur une réelle sécurité. « NE PAS PERDRE SA VIE A LA GAGNER », telle est la devise de notre Syndicat.

*ne pas
perdre
sa vie
à la
gagner*

POUR L'EMPLOI UNE PLATE-FORME REVENDEICATIVE

En mai 1984, lors de son premier Congrès, notre Fédération s'est fixée une priorité: L'EMPLOI.

Depuis, les organisations de la F.G.M.M. ont résolument mis en œuvre la politique revendicative débattue et votée lors de ce congrès.

De nombreux résultats, importants, ont été obtenus en prenant appui sur les réalités d'aujourd'hui, sur les situations vécues après une analyse rigoureuse des faits: la situation de l'emploi, la situation économique de l'entreprise, les modifications industrielles qui interviennent, les mutations technologiques nécessaires...

Les nombreux résultats positifs obtenus témoignent des avancées réalisées: la sidérurgie, la navale, Creusot-Loire, Merlin-Gérin, M.C.A. Maubeuge, Dauphin sont venus rejoindre ceux de Sambron, Heuliez, Bourbourg, Dassault, SNIAS, SNECMA... Et pourtant, est-ce suffisant? Pesons-nous suffisamment sur notre priorité, l'Emploi?

Dans les entreprises, où nous sommes faibles, quand il est difficile d'instituer le rapport de force nécessaire, dans les P.M.E. qui représentent aujourd'hui les mailles essentielles du tissu industriel, sommes-nous armés pour peser sur les problèmes d'emploi? Pour négocier l'introduction des nouvelles technologies, instituer une formation professionnelle adaptant le savoir-faire aux nouveaux contenus du travail, réduire le temps de travail pour mieux protéger l'emploi et en créer?

Notre responsabilité n'est-elle pas de nous doter d'outil nous permettant de faire mieux, d'aller plus loin. Notre responsabilité n'est-elle pas de nous donner, de donner aux travailleurs, la possibilité de négocier leurs conditions d'emploi, leur emploi, la possibilité d'en créer d'autres pour résorber le chômage, véritable fléau social, collectif et individuel. De négocier dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille et leur «santé» économique?

A ces questions, le Bureau fédéral a répondu positivement et a lancé depuis le mois de janvier, un vaste débat dans la fédération pour établir une plate-forme revendicative. **C'est à celle-ci que sont consacrées ces 4 pages centrales.**

Elle a pour objectif de servir de référence C.F.D.T. aux négociations qui pourront s'ouvrir avec l'U.I.M.M., dans les Mines ou le Nucléaire.

Ces négociations devront donner lieu à la conclusion **d'un accord cadre renvoyant obligatoirement dans l'entreprise pour en négocier l'application dans celle-ci, au plus près des réalités, dans les Chambres Territoriales Paritaires pour conclure des avenants aux conventions collectives géographiques.**

Ainsi, la possibilité sera donnée à toutes les sections de négocier dans leur établissement: la réduction et l'aménagement du temps de travail, l'introduction des nouvelles technologies, la formation permanente... bref, l'emploi et les conditions de cet emploi.

La possibilité sera aussi donnée aux syndicats de renégocier sous forme d'avenant, la convention collective de leur région, de négocier le droit syndical dans les P.M.E., la prime d'ancienneté au niveau du bassin d'emploi...

Créer une dynamique efficace, pour l'emploi, pour le syndicalisme tel est l'objectif de cette plate-forme.

NÉGOCIER UN ACCORD POUR L'EMPLOI

Pour prendre en compte la reconstitution de tissus industriels et la mobilité professionnelle de la main-d'œuvre dans les bassins d'emploi, l'accord cadre national devra comprendre d'une part une clause d'obligation de négocier un avenant (ou des modifications) aux Conventions Collectives Territoriales et d'autre part, renvoyer obligatoirement à la négociation d'entreprise.

Au niveau des C.C.T. ces avenants devront définir l'application de l'accord national sur l'emploi en créant un organisme paritaire dans les bassins de main-d'œuvre où cela est nécessaire. Il s'agit de maîtriser collectivement les évolutions industrielles (nouvelles implantations, diversifications, modernisations, restructurations) et sociales (mobilité professionnelle, formation professionnelle, durée et conditions de travail, salaires).

L'accord cadre national devra s'articuler en complétant et améliorant les accords nationaux de la métallurgie, notamment ceux :

- du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi,
- du 23 février 1982, sur la durée du travail,
- du 22 janvier 1985, sur les objectifs et les moyens de formation.

Son contenu ne pourra être mis en œuvre qu'après des négociations articulées dans les C.C.T. et les établissements.

● Droit syndical

Pour la négociation et l'application dans les C.C.T. d'un tel accord, nous revendiquons pour les entreprises de moins de 100 salariés, la création de délégués inter-entreprises au niveau du bassin d'emploi.

Ces délégués participeraient de plein droit, aux réunions paritaires à la chambre patronale sur les sujets compris dans l'accord.

Ils auraient un droit d'intervention et de recours auprès de la chambre patronale sur les litiges sur l'application de la C.C.T. et de cet accord pour l'emploi.

Ce n'est qu'en fonction de la qualité des concessions faites sur ce droit syndical que pourraient être négociées parallèlement des dérogations à certains droits légaux, notamment lors de la création de nouvelles S.S.E. : ces substitutions éventuelles à apporter aux conditions de fonctionnement.

Des institutions représentatives des salariés dans les entreprises de moins de 100 devraient comporter des droits d'information et de négociation pour les organisations syndicales signataires dans les entreprises concernées.

Dans le cadre de l'article L. 236-10, nous voulons négocier les modalités d'organisation et de financement de la formation des membres des CHS-CT, notamment pour les entreprises de moins de 300 salariés.



● Réduction et aménagement du temps de travail

Nous revendiquons 2 h de R.T.T. dans le cadre d'un décompte annuel négocié dans le cadre de l'article 24 de l'accord de février 82, qui fait obligatoirement passer les aménagements du temps de travail par la négociation dans l'entreprise. Nous revendiquons la compensation en repos des heures supplémentaires qui doivent être exceptionnelles. En cas de décompte annuel, le contingent de l'accord de février 1982 devra être réduit de 94 h à 47 h.

Nous revendiquons la 4^e équipe en 36 h pour les semi-continus (3 x 8).

Ces revendications entraînent la négociation de :

- l'organisation des horaires de travail,
- la modulation d'horaire en fonction des périodes de l'année,
- la compensation salariale en fonction des gains de productivité dégagés par l'annualisation du temps de travail et sa réorganisation,
- du temps de formation professionnelle continue,
- du renforcement du contrôle par les organisations syndicales signataires dans les C.P.T.E. et les entreprises ainsi que du C.E.

En cas de problèmes d'emploi, la négociation du plan social devra comporter obligatoirement la réduction du temps de travail.



● Formation professionnelle et continue

En cas de problèmes d'emploi, nous revendiquons la négociation de formation conversion massive interne ou externe à l'entreprise, s'articulant avec la réduction et l'aménagement du temps de travail et la politique salariale de l'entreprise.



● Salaires

Nous revendiquons des avancées sur une garantie de prime d'ancienneté dans le bassin de l'emploi, face aux mutations professionnelles et géographiques.



● Changements technologiques

Dès lors que l'introduction de changements techniques du travail (études, gestion, production, commercialisation, etc.) entraîne des conséquences sur le nombre d'emplois, sur les classifications, la formation et sur la réorganisation du travail (organisation, durée, conditions...) l'ensemble de ces conséquences fait l'objet d'une négociation avec les délégués syndicaux.

Dès que des investissements importants sont annoncés au C.E., l'article L. 432-2 sur l'introduction de nouvelles technologies doit jouer pour préparer cette négociation sur les changements techniques avec les organisations syndicales.

A terme, des avenants classifications devront être négociés pour prendre en compte les évolutions technologiques et les formations correspondantes.



agissons et négociations dans notre entreprise

INSCRIRE NOTRE PLATE-FORME DANS NOTRE PRATIQUE QUOTIDIENNE

Maintenant, il appartient à toutes les équipes syndicales d'entreprises et de P.M.E., à tous les militants des différentes catégories professionnelles d'inscrire les objectifs et les revendications de la plate-forme dans leur pratique quotidienne.

■ DES ADHÉRENTS DANS LE COUP

Plus il y aura de travailleuses et travailleurs qui partageront notre objectif : **TOUT POUR L'EMPLOI** ; plus il y aura de salariés(es) des ateliers, bureaux et laboratoires qui porteront notre plate-forme : plus il y aura de camarades qui comprendront la richesse de notre stratégie du paquet et plus la F.G.M.M. obtiendra des acquis dans les entreprises, les conventions collectives et arrachera des accords cadres nationaux pour l'emploi.

Une telle ambition ne peut se satisfaire de seulement quelques militants engagés pour gagner. Au contraire, **il est impératif que TOUS LES ADHÉRENTS soient porteurs de la plate-forme** et ainsi armés qu'ils engagent à toutes occasions des discussions avec les copains de boulot, soit au travail dans l'atelier, soit au réfectoire lors des casse-croûtes, soit au restaurant d'entreprise... Il est de la responsabilité des sections syndicales d'engager les adhérents dans cette mobilisation pour l'emploi.

Quelques phases sont essentielles pour la section.

● POPULARISER LA PLATE-FORME AUPRÈS DES ADHÉRENTS

Pour cette information, cette Voix des Mineurs et des Métallus, est le premier support ; encore faut-il que la section veille à sa distribution scrupuleuse en insistant auprès des adhérents sur l'importance du contenu. Dans les jours qui suivent la distribution, les délégués et collecteurs en se répartissant les différents secteurs de l'entreprise, **doivent prendre le temps et les moyens d'effec-**

tuer la tournée des adhérents pour discuter de la plate-forme.

A cette occasion les militants répondront aux questions et interrogations des adhérents. Expliquer, voire convaincre, est la première mission des mandatés C.F.D.T... si le support écrit est utile et indispensable, rien ne vaut la bonne discussion d'homme à homme, de travailleurs entre eux pour être mieux compris et aussi et surtout bien connaître les réactions et préoccupations de notre base, c'est-à-dire nos adhérents... Ainsi nous mesurerons pleinement comment notre "tout pour l'emploi" et le contenu de la plate-forme répondent aux difficiles réalités vécues dans et hors de l'entreprise.

Les militants qui auront **lu et étudié le dernier Bulletin du Militant** avec les argumentaires sur les propositions de la plate-forme seront d'autant plus armés pour la tournée des adhérents. En donnant la **V.M.M. à lire autour d'eux**, les adhérents de la F.G.M.M. engageront une popularisation plus large pour faire partager à un nombre plus large de travailleurs les objectifs de leur organisation, leur syndicat.

● ÉCHANGER ET ANALYSER EN SECTION LES ENSEIGNEMENTS DE LA TOURNÉE DES ADHÉRENTS

Par ce débat et la recherche collective qu'elle soutend, la section se met en capacité de déterminer :

— comment apporter des informations et explications complémentaires et prioritaires aux adhérents ;

— comment engager les premières informations de masse vers l'ensemble des travailleurs de la boîte en appui aux affiches nationales ;

— comment sont ressentis éventuellement spécifiquement entre les différentes catégories et professions les évolutions, l'avenir... ;

— comment se servir efficacement des argumentaires plate-forme du Bulletin aux Militants pour alimenter l'information de masse, mais surtout préparer les prochaines négociations d'établissement

ou d'entreprise ou à la chambre patronale sur la convention collective...

Pour la plupart des entreprises, la fin et le début d'année est une période où il y a des négociations qu'exige la loi sur l'obligation de négocier. Saisissons-nous de cette opportunité pour les préparer et en faire l'objet d'une mobilisation large et efficace pour des acquis pour l'emploi.

C'est l'occasion d'être offensifs, de permettre à nos adhérents et aux travailleurs de prendre à bras le corps leur avenir au lieu d'être, comme trop souvent, ballottés sur la défensive par les décisions patronales et gouvernementales.

C'est aussi l'occasion d'impliquer nos adhérents dans cette préparation des négociations, c'est une obligation pour un syndicalisme autogestionnaire comme le nôtre.

● BATIR UNE PROPOSITION SPÉCIFIQUE A L'ENTREPRISE

En tenant compte des enseignements tirés de la tournée des adhérents, la section bâtera, pour la négociation dans la boîte, des propositions de plate-forme revendicative donnant la priorité à l'emploi.

Naturellement, elle s'inspirera des propositions fédérales et du contenu des argumentaires. Mais en plus elle tiendra compte des réalités de l'entreprise pour appuyer ce qui est concrétisable dans la boîte et pour adapter le contenu des objectifs revendicatifs au vécu et habitudes locales, aux particularités des différents ateliers et différentes catégories, aux pratiques de la politique patronale...

Les argumentaires du Bulletin aux Militants aidera à cette concrétisation. Néanmoins prenons ici quelques exemples pour bien nous comprendre.

... Pour rendre parlant ce que peut être l'annualisation du temps de travail, disons comment nous préconisons l'application des deux heures de réduction du temps de travail (réduction à la journée, à la semaine, en jours ou demi-journées de repos supplémentaires, en concrétisation de ponts et lesquels...)

Comment il faudrait que soient récupérées les heures supplémentaires. Comment il peut y avoir une durée supplémentaire des outils en contrainte acceptable pour le personnel. Comment nous lions création d'emplois, compensation de la R.T.T. et politique salariale.

... Parce que votre entreprise pratique l'individualisation des salaires et qu'en même temps les travailleurs y sont affrontés aux technologies nouvelles, montrez par des exemples concrets ce que vous entendez par une progression de carrière s'appuyant sur la formation pour canaliser et contrôler les augmentations individuelles tout en permettant l'amélioration des qualifications...

Dans le même esprit il faut cerner la tactique qui accompagne les propositions revendicatives pour l'emploi dans l'entreprise...

Ne vaut-il pas mieux revendiquer 10 et obtenir 10 plutôt qu'exiger 100 et obtenir 0. Vaut-il mieux obtenir des acquis appréciés par nos adhérents que s'illusionner d'être révolutionnaire par la sur-enchère stérile. La stratégie de la F.G.M.M. est définie et confirmée; nous voulons des résultats pour l'emploi et le contenu de l'emploi. Dans l'environnement de crise et de mutations industrielles que nous côtoyons partout dans nos branches industrielles nous pensons qu'avoir des acquis sur l'emploi c'est réellement être révolutionnaire.

Cet aspect non secondaire est lui aussi à débattre avec les adhérents.

• DÉCIDER LES PROPOSITIONS AVEC LES ADHÉRENTS

Une fois que les militants ont bâti collectivement des propositions, la section doit les rendre parlantes dans un document à destination des adhérents. Après leur avoir laissé plusieurs jours de réflexion, demandons leur avis.

Il est de la responsabilité de chaque section de déterminer les meilleurs moyens pour débattre avec les adhérents des propositions pour la négociation d'entreprise : de voir ce qui doit être mieux précisé, ce qui doit être modifié ou adapté, et en final de décider avec les adhérents des propositions à faire à l'ensemble des travailleurs.

Néanmoins, l'enjeu de notre priorité l'emploi, défini au congrès de la F.G.M.M. du Creusot et au congrès confédéral de Bordeaux, demande que nous impliquions au mieux nos adhérents.

Aussi nous pensons qu'une **ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DES ADHÉRENTS DANS CHAQUE SECTION** s'impose.

Ne serait-il pas utile de revenir à une bonne et vieille conception des années 60, que trop ont laissé tomber en désuétude ?

"Pour être membre d'un Conseil de section il fallait être élu par son assemblée d'adhérents de l'entreprise. Pour être membre du Bureau de section, secrétaire de section, il fallait être élu par ses adhérents et il y avait tous les ans une assemblée générale où l'on rendait compte du travail que l'on avait fait. On élaborait la plate-forme revendicative avec les adhérents."

■ LES ADHÉRENTS — LA SECTION, DÉBATTENT AVEC LES TRAVAILLEURS ET LES MOBILISENT

La plate-forme étant décidée, il y a lieu d'entreprendre pour la faire aboutir. Le meilleur moyen n'est pas d'en négocier immédiatement avec le patron de la boîte; bien au contraire il faut tout d'abord en discuter avec les travailleurs. Ce débat est de la responsabilité de la

section, de toute la section (le secrétaire, les délégués syndicaux, les élus C.E., les élus D.P., les C.H.S.-C.T., **les collecteurs, les militants et tous les adhérents**). Naturellement les élus, les tribuns seront ceux qui présideront et présenteront la plate-forme revendicative lors de réunions d'information, des assemblées de travailleurs, ceux qui expliqueront et justifieront les propositions. Mais à ces occasions **les adhérents ont droit aussi à intervenir et à expliquer** pourquoi dans leur fond intérieur ils ont fait des propositions et pourquoi ils les défendent. Pourquoi ils partagent la priorité de l'emploi de la C.F.D.T. et comment ils veulent apporter solution à leur vécu quotidien au travail. Pourquoi ils veulent réagir face aux difficultés et mutations multiples qu'ils subissent et comment ils dominent et maîtrisent leur avenir, leur emploi.



Par ailleurs, il y a dans l'entreprise bien d'autres occasions de discuter par petits groupes, et plus nous serons nombreux et dans le coup et plus nous pourrions expliquer et convaincre... C'est bien pourquoi il est indispensable que les sections mettent les adhérents dans le coup et que les adhérents fassent connaître autour d'eux ce à quoi ils ont participé et ce qu'ils ont décidé.

En-dehors des explications orales, la section fera des tracts dans la boîte; mais là encore l'expérience montre que le tract n'est réellement compris que lorsqu'il y a des discussions autour, là encore tous les C.F.D.T. là où ils se trouvent, ont un rôle pour répondre aux questions et interrogations... Si nous voulons mobiliser et gagner sur l'emploi, il faut d'abord que l'engagement de tous les C.F.D.T. donne confiance aux travailleurs.

Au fur et à mesure que nous progresserons dans le débat avec les travailleurs et que leur mobilisation s'affirmera, au plus nous construirons un rapport de force qui nous renforcera dans l'action et la négociation...

Plus la F.G.M.M. verra sa priorité Emploi partagée par un nombre crois-

sant de travailleurs, plus il y aura d'actions de masse pour l'emploi dans les entreprises, plus le patronat acceptera de négocier et de lâcher sur nos revendications dans les entreprises, les conventions collectives territoriales, les chambres patronales nationales et plus particulièrement l'U.I.M.M. (Union des Industries des Mines et de la Métallurgie).

Voilà un ensemble motivant pour les adhérents de la F.G.M.M. La mise en œuvre dépend naturellement de nous, Fédération, et tout autant des militants et délégués C.F.D.T. des entreprises bien sûr. Mais **vous adhérents C.F.D.T., ne pensez-vous pas que vous pouvez aussi beaucoup ?...**

■ RENFORCER LE RAPPORT DE FORCE PAR LA SYNDICALISATION

Faut-il rappeler que notre rapport de force est basé sur deux formes essentielles :

- 1° - Notre force organisée, c'est-à-dire le nombre de nos syndiqués, et
- 2° - L'action.

Nos deux derniers congrès, celui de la F.G.M.M. et celui de la confédération, ne s'y sont pas trompés. Ils ont fixé deux et uniques priorités aussi indissociables que complémentaires :

• L'EMPLOI ET LA SYNDICALISATION

En clair cela signifie qu'aujourd'hui nous ne pouvons obtenir des acquis significatifs sur l'un sans progresser sur l'autre. Il serait illusoire de croire que nous gagnerions dans une usine sur l'Emploi avec seulement quelques syndiqués. Il serait difficile de mener une mobilisation efficace des travailleurs sur des revendications non suffisamment adaptées aux vécu et réalités de chacun d'autant qu'elles n'auraient pas été largement débattues avec tous.

Tout comme il serait idiot de croire syndiquer des travailleurs qui ne sentent pas comment nous allons résoudre les divers problèmes d'emploi qu'ils vivent face aux mutations industrielles et sociales. D'autant plus qu'en ne sachant pas comment nous ferons, ils croient que nous sommes impuissants à réaliser et à gagner face au patronat...

D'ailleurs qui se syndiquerait à des militants qui n'apporteraient pas de réponses à leur préoccupation première : l'EMPLOI. A quoi servirait d'avoir élaboré les plus belles et les plus justes positions du monde, une stratégie adéquate, si elles ne concernent qu'un petit nombre de travailleurs.

La syndicalisation est à la fois un objectif et le moyen de mesurer tout au long de nos actions, le résultat de nos efforts et de nos initiatives et ainsi gagner.

1985 SERA UNE ANNÉE NOIRE POUR LES MINEURS DE LORRAINE

Des faits accablants

Depuis le début de l'année, 28 camarades ont été victimes d'accidents mortels. En 12 mois, 35 mineurs ont été tués à la mine. A cela, s'ajoute la longue liste des blessés. En 1984, il y a eu 5 438 camarades blessés au fond et 1 093 au jour, soit une moyenne de 26 accidents par jour.

Pourtant la C.F.D.T. fait des propositions concrètes pour améliorer cette situation. Hélas toutes ses propositions sont considérées comme lettre morte par les dirigeants et par le ministère de tutelle. Cette situation est intolérable, car en attendant, rien ne se fait et tous les jours des camarades sont mutilés.

Un comportement inqualifiable

Devons-nous analyser le comportement des dirigeants cyniquement, comme étant un moyen de justifier la récession dans les mines ? Combien faudra-t-il encore de victimes pour que de réelles mesures soient prises ?

Car quelles ont été les réactions patronales, si ce n'est :

- chasse aux accidentés en refusant certaines déclarations d'accidents, afin de faire tomber... les statistiques,
- réduction artificielle du nombre des accidents graves en imposant une reprise, ne serait-ce que d'un seul jour, quitte à donner une rechute (non comptabilisée dans les statistiques),
- interrogatoire intimidatif et dissuasif en cas d'accident,
- chasse aux absences, accidents et maladies au travers de la prime de progrès,
- faire traîner au maximum l'application de la nouvelle loi sur les C.H.S.-C.T. (conditions d'hygiène et de sécurité — conditions de travail),
- déviation d'analyses en déclarant les accidents comme non miniers ???
- invocation de la loi des séries et de la fatalité, etc.

LA C.F.D.T. AFFIRME QU'IL EST POSSIBLE D'AMÉLIORER CONSIDÉRABLEMENT LA SÉCURITÉ DANS LES MINES.

Les houillères du bassin de Lorraine sont les champions toutes catégories des accidents dans les mines, tant en France qu'à l'étranger. Ceci démontre bien que l'on peut améliorer la sécurité.

Pour la C.F.D.T., il faut arrêter les semblants de mesures qui visent plus à dégrader le climat de travail, plutôt que modifier la situation.

1. La situation doit être la préoccupation première de tous. Cela ne doit pas se limiter à de simples déclarations. Tous les travailleurs sans exception, du directeur à l'ouvrier, du technicien au porion, doivent d'abord agir en fonction de la sécurité. Pour cela, il est indispensable que la Direction impulse une réelle dynamique allant dans ce sens. Il faut en finir avec les risques plus ou moins calculés, avec le bricolage personnel visant à se "démerder" comme on peut, avec des solutions de facilité dangereuses. La mine doit vivre au rythme de la sécurité des travailleurs. Cela impose la participation de tous et la prise en compte de tous les avis allant dans ce sens.

Pour cela, la C.F.D.T. propose :

Les nouvelles lois Auroux et la loi sur les C.H.S.-C.T. doivent fonctionner au maximum, afin que tous les travailleurs réfléchissent et proposent eux-mêmes des améliorations de leur sécurité.

— Les nouvelles technologies doivent avant tout intégrer l'amélioration de la sécurité.



— Il faut recréer un esprit d'équipe et de responsabilité collective à la sécurité par l'amélioration des relations et de la confiance mutuelle entre les travailleurs, à commencer par la hiérarchie.

— Réviser tous les modes opératoires avec impérativement la participation du personnel concerné.

— Donner le temps et les moyens aux travailleurs de connaître et d'appliquer la sécurité dans les mines.

2. Modifier certaines structures

Sur la réglementation — A cela, la C.F.D.T. affirme que la réglementation doit être révisée à tous les niveaux, afin :

- qu'elle soit mieux adaptée aux nouvelles technologies,
- qu'elle soit compréhensible et accessible pour tous les mineurs ;

sur le service de contrôle — Contrairement à ce qui se passe dans d'autres branches, l'exploitant et le Service des Mines dépendent de la même tutelle. Quand on sait, que le rôle du deuxième est de contrôler le travail du premier ; il est difficile de concevoir l'impartialité complète. Il est donc indispensable, que le service ayant la responsabilité de la sécurité ne se sente pas "guidé" voir dirigé par celui qui doit faire appliquer la sécurité.

La C.F.D.T. propose donc que la sécurité des mineurs soit gérée et contrôlée par un organisme interministériel composé de représentants : du ministère du Travail, du ministère de la Solidarité, du ministère de l'Industrie, de grands organismes de prévention et de recherche, tels que l'I.N.R.S., l'I.N.S.E.R.M., l'A.N.A.C.T... des travailleurs, de l'exploitant.

Ce n'est pas dans l'inertie actuelle que l'on change radicalement les mauvaises conditions de travail.

Il faut agir efficacement : pour cela des orientations existent, la C.F.D.T. le prouve par ses propositions.

La C.F.D.T. ne supporte pas des comportements fatalistes et d'inertie, qui sont en réalité une fuite de ses responsabilités. Avec la C.F.D.T., il faut agir pour qu'enfin de réelles mesures soient prises pour améliorer les conditions de travail et de vie des mineurs.

MINEURS DU NORD-PAS-DE-CALAIS

DEMANDE D'ENTREVUE AU DIRECTEUR GÉNÉRAL DES HOUILLÈRES DU BASSIN

Monsieur le Directeur Général,

Lors de la réunion de Charbonnage du 23 juillet 1984, il a été décidé de réunions décentralisées dans les puits et services, sur leur avenir et sur les coûts de production.

Devant la situation actuelle des établissements du bassin, il nous paraît difficile voir peut-être inefficace dans certains cas d'organiser toutes ces réunions, nous vous proposons donc que la commission économique du bassin soit réunie rapidement, pour qu'elle fasse l'inventaire complet de chaque puits et services et qu'elle détermine de l'opportunité de tenir ces réunions décentralisées dans tel ou tel service.

D'autre part il a été institué une prime dite de progrès dont la moitié est basée sur les résultats du bassin, l'autre, à définir dans chaque puits et service, si à ce jour la moitié de la partie concernant le bassin a été attribuée, aucune disposition n'a été arrêtée dans les puits et service pour définir les règles d'attribution.

A la C.F.D.T., nous pensons que les critères définis doivent être des critères que les travailleurs sont en capacité de maîtriser, nous pensons également que la négociation dans les puits et services avec les organisations syndicales pour fixer les critères d'attribution de cette prime de progrès, doit être l'occasion de renouer le dialogue social. Nous vous demandons donc, quelles sont les dispositions que vous comptez prendre, qui puissent tenir compte de nos propositions et qui n'aboutissent pas à une attribution arbitraire, voire inégalitaire de cette prime.

Sur ces sujets mais également sur l'ensemble des problèmes touchant l'entreprise au niveau social (mutation, suppression de service, filialisation) et au niveau industriel et économique (emploi, prix de revient, écoulement) nous souhaiterions qu'une délégation de notre syndicat régional puisse vous rencontrer assez rapidement pour vous exposer nos craintes et nos propositions.

Le Secrétaire Général

PROPOSITIONS POUR LES CONGÉS 86

CALENDRIER DE MARCHÉ DES ÉTABLISSEMENTS EN 1986

Avant-propos :

Suite aux nouvelles dispositions concernant la marche des établissements pour 1986, il convient pour la C.F.D.T. de garantir à chaque travailleur, s'il le désire, 4 semaines consécutives de C.P. dans la période définie : **du 1^{er} mai 1986 au 31 octobre 1986.**

Pour la C.F.D.T. cet accord de principe est valable un an compte tenu des observations que nous formulons dans notre projet.

CE QUE VEUT LA C.F.D.T.

— La production définie pour 1986 devra s'adapter à la prise de C.P. par le personnel. La tentation d'augmenter la production charbonnière au détriment de la prise de C.P.

des travailleurs sera étroitement surveillée et combattue. En tout état de cause, il faut adapter la production à l'effectif et non l'effectif à la production.

— 4 semaines au choix des intéressés.

— Une **PROCÉDURE** devra être mise sur pied afin que la clarté soit de mise, évitant ainsi d'éventuels litiges.

— La responsabilité au niveau de la planification des effectifs doit être de la compétence des Ingénieurs et Chefs de Siège en coordination avec la maîtrise concernée.

PROCÉDURE PROPOSÉE PAR LA C.F.D.T.

Un questionnaire sera remis à chaque travailleur. Ce questionnaire comportera plusieurs volets, dont un restera aux mains de l'agent.

Que pourrait-il contenir ?

- Durée des C.P.
- Période demandée : — **PLUSIEURS CHOIX ?**
- Situation familiale
- C.P. Centre de Vacances H.B.N.P.C.

— Accord.

— Refus.

— Date, signature.

— Les questionnaires devront être diffusés en tout début du 4^e trimestre c'est-à-dire **début octobre.**

— Les réponses **ÉCRITES** définitives d'acceptation devront parvenir au personnel concerné au plus tard, **le 15 décembre 1985**; cet impératif étant indispensable pour établir les locations estivales de 1986 par l'agent.

— Des **CONTRAINTES** peuvent survenir pour certaines catégories de personne, exemple : mécanicien d'extraction - électromécaniciens, etc. En cas de **non satisfaction** de la période de C.P., des mesures compensatrices devront être proposées à l'intéressé, des C.P. supplémentaires par exemple.

CONTESTATION - LITIGES

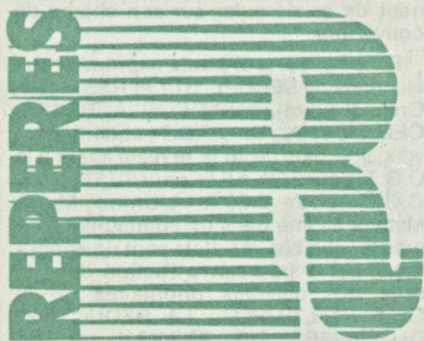
— Des problèmes peuvent survenir entre la Direction du puits ou service et certains travailleurs. Le cas de ces agents pourrait être vu par le C.E. qui réglerait le litige après vérification des **besoins réels du service** concerné.

— Si de trop nombreux cas de litige survenaient, une commission ayant la charge d'examiner et de régler les problèmes serait créée au niveau du puits ou service.

— Toute répartition autoritaire de C.P. imposée pour la bonne marche du service (ce qui devrait être très rare à notre avis) devra être obligatoirement compensée par l'attribution de C.P. supplémentaires.

— Pour éviter toutes contestations après accord des services, nous pensons que l'inscription de la période de C.P. obtenue par l'agent pourrait être imprimée sur la fiche de paie de décembre 1985.

Toutes ces propositions C.F.D.T. tout en donnant à chacun l'assurance d'une prise en compte réelle de ses désirs en matière de période de C.P. permettront d'éviter une répartition qui pourrait consciemment ou inconsciemment être arbitraire et dirigiste.



● Allocation de rentrée scolaire

Familles bénéficiaires d'une prestation familiale dont les ressources nettes imposables de 1984 ne dépassent pas 66 013 F pour un enfant, plus 15 234 F par enfant en plus. **Par enfant, rentrée scolaire 1985: 328,41 F.**

● Sécurité sociale

Plafond de calcul pour les cotisations: 9 060 F depuis le 1^{er} juillet 1985 et jusqu'au 31.12.85.

● S.M.I.C.

+ 1,9 % à partir du 1.07.85 (+ 9,2 en un an).
Horaire: 6,04 F (22,12 F net).
Hebdomadaire pour 39 h: 1 015,56 F (862,62 F net).
Mensuel pour 169 h: 4 400,76 F (3 738 F net).

● Taux du salaire ouvrier

1^{er} trimestre 85 + 1,4 %.
2^e trimestre + 1,8 %, + 3,2 % depuis le début de l'année (+ 6,4 % en 1984).

● Prix à la consommation

Janvier + 0,5 %.
Février + 0,5 %.
Mars + 0,7 %.
Avril + 0,7 %.
Mai + 0,5 %.
Juin + 0,4 %.
Juillet + 0,4 %.
+ 3,8 % depuis le début de l'année, + 6,7 % en 1984 (+ 9,3 % en 1983).

● Demandes d'emploi en fin de mois

Mai + 0,5 % (2 412 000).
Juin - 0,2 % (2 408 000).
Juillet + 0,3 % (2 414 000 + 0,3 % depuis le début de l'année) + 13,3 % en 1984.

● Offres d'emploi en fin de mois

Mai + 2,2 % (47 200).
Juin + 0,4 % (47 400).
Juillet - 0,8 % (47 100), + 5,9 % depuis le début de l'année (- 20,1 % en 1984).

● Bloc-notes économique et social

Conjoncture: la situation à la rentrée.

Comment ont évolué les principaux compteurs statistiques au cours de l'été ?

En juillet, la hausse des prix a été de 0,4 % après 0,4 % aussi en juin. Ce résultat porte à 3,8 % la progression de l'indice depuis le début de l'année (+ 6,1 % en 12 mois). Ainsi, après avoir marqué une pause au second trimestre, le mouvement de décélération des prix semble devoir reprendre. La hausse de juillet est la plus faible enregistrée pour ce mois depuis 1970. Pour la seconde partie de l'année, la plupart des instituts de conjoncture s'accordent à prévoir un sensible ralentissement. Des taux mensuels, compris entre 0,3 et 0,4 sont, en l'absence de dérapage imprévisible, dans l'ordre du possible.

Ces taux permettraient de clôturer l'année 1985 avec une hausse de 5,5 % (prévision INSEE), de 5,6 % (précision OFCE), voire 5,7 % (prévision BIPE).

L'évolution récente de l'emploi et du chômage se caractérise par une relative accalmie. Au second trimestre, la baisse des effectifs a été de 0,2 % après - 0,1 % au premier trimestre, ce qui constitue un « progrès ». Quant au nombre de demandeurs d'emploi, le ministre du travail relève que la stabilisation du chômage observée depuis le début de l'année s'est poursuivie en juillet (- 18 000 chômeurs en six mois).

Cependant la situation demeure des plus préoccupante: l'INSEE annonce pour cette année une perte de 160 000 emplois dans l'ensemble de l'économie et le nombre des demandeurs d'emplois de plus de 25 ans continue à progresser (+ 11,9 % en un an). Les salaires des ouvriers ont progressé de 1,8 % au second trimestre et de 6,1 % en un an, assurant grosso modo un maintien du pouvoir d'achat.

Petite reprise au second trimestre.

Selon les comptes établis par l'INSEE, le produit intérieur brut a progressé de 0,6 % au second trimestre, après avoir baissé de 0,3 % au premier. Petite reprise donc, mais les fluctuations tournent toujours autour du point zéro. L'économie française a bien du mal à sortir du ralenti.

Tout de même la consommation des ménages se situe au-dessus de son niveau du début d'année (+ 0,2 %) et l'investissement augmente (+ 0,6 %). En fait, note l'INSEE, l'activité est tirée par la reconstitution des stocks qui explique la moitié environ de la croissance.

Un signe qui démontre que les industriels semblent anticiper un regain d'activité pour les prochains mois.

MONTANT DES PRESTATIONS FAMILIALES A COMPTER DU 1/9/1985

Base mensuelle servant au calcul des allocations familiales	MONTANT MENSUEL							Majoration pour enfants âgés de plus de 10 ans (2)	
	Allocation au jeune enfant	Complément familial		Allocations familiales				Enfnt de 10 à 15 ans	Enfnt de plus de 15 ans
		Par enfnt de — de 3 ans conçu avant le 1.1.1985	Par foyer d'au moins 3 enfnts tous âgés de 3 ans et plus	2 enfnts	3 enfnts	4 enfnts	Par enfnt en plus		
				32 %	72 %	112,5 %	40 % (1)		
1 642,05	755 maximum	684 maximum		525,45	1 182,27	1 847,30	656,82	147,78	262,72

(1) A.F. pour 5 enfants: 152 % soit 2 495,91 F.

(2) A l'exception de l'aîné des familles de 2 enfants.

Allocations Prénatales: 20,5 % (montant mensuel)	ALLOCATIONS POSTNATALES			ALLOCATION D'EDUCATION SPECIALE		
	1 ^{re} fraction 171 %	2 ^e fraction 35,5 % 3 ^e fraction 35,5 %	Majoration naissance multiple par enfant au-delà du 1 ^{er}	Sans complément 32 % (montant mens.)	1 ^{re} catégorie 104 % (montant mens.)	2 ^e catégorie 56 % (montant mens.)
336,62	2 807,90	582,92	3 029,58	525,45	1 707,72	919,54

ALLOCATION DE SOUTIEN FAMILIAL (ancr Allocation d'Orphelin)		Allocation de rentrée scolaire: 20 %	Allocation aux adultes handicapés	ALLOCATION DE PARENT ISOLE femme enceinte: 150 % = 2 463,07 par enfant en plus: 50 % = 821,02
Taux: 30 %	Taux: 22,5 %			
492,61	369,46	328,41	2 539,16	



GROUPE BOSCH

Aux mois de mai, juin et juillet, ont eu lieu les élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise dans les différents établissements du Groupe BOSCH en France. Dans les deux plus grosses unités de fabrication, à savoir SIGNA DIESEL à Vénissieux (950 travailleurs) et Robert BOSCH RODEZ (1 350 travailleurs) ces élections ont donné les résultats suivants :

Usine de RODEZ : Délégués du personnel

1^{er} collège : titulaires			
C.F.D.T.	53,68 %	+	4,00 %
C.G.T.	40,88 %	-	3,00 %
F.O.	5,44 %	-	1,00 %

2^e collège : titulaires			
C.F.D.T.	88,41 %	+	49,60 %
C.G.T.	11,59 %	+	4,40 %
F.O.	pas de candidat cette année		

Comité d'établissement

1^{er} collège : titulaires			
C.F.D.T.	55,84 %	+	4,90 %
C.G.T.	44,10 %	-	4,90 %

2^e collège : titulaires			
C.F.D.T.	88,65 %	+	13,24 %
C.G.T.	11,35 %		13,24 %

Usine de Vénissieux : Délégués du personnel

1^{er} collège : titulaires			
C.F.D.T.	56,12 %	+	6,52 %
C.G.T.	43,87 %	-	6,52 %

2^e collège : titulaires			
C.F.D.T.	52,50 %	+	5,90 %
C.G.T.	46,66 %	-	6,74 %

Comité d'établissement

1^{er} collège : titulaires			
C.F.D.T.	54,26 %	+	8,31 %
C.G.T.	45,73 %	-	8,31 %

2^e collège : titulaires			
C.F.D.T.	56,20 %		
C.G.T.	43,80 %		

Dans l'usine de Rodez, la C.F.D.T. conforte sa majorité acquise depuis 4 ans. Dans l'usine de Vénissieux, la C.F.D.T. devient majoritaire dans tous les collèges.

Dans ces deux entreprises, les sections syndicales C.F.D.T. ont fait de la création d'emplois, leur objectif principal.

Les jeunes nouvellement embauchés ont été sensibles à cette préoccupation de la C.F.D.T., ainsi qu'à son discours sur la solidarité.

Les résultats de ces élections démontrent que les positions de la C.F.D.T. sont susceptibles de rencontrer l'adhésion du plus grand nombre dès lors qu'elles sont défendues, expliquées, débattues avec les travailleurs.

En outre, ces résultats devraient faire basculer la majorité au sein du comité central d'entreprise jusqu'alors contrôlé par la C.G.T.

UNION MINES MÉTAUX NANTAISE : progression électorale au niveau du bassin d'emploi

Dans la période difficile que traversent les métaux, l'audience de la C.F.D.T. se renforce.

C'est le constat que fait l'Union Mines Métaux de Nantes au regard d'un certain nombre de résultats d'élection qui viennent de se dérouler sur son champ de couverture.

En effet, sur 3 673 voix exprimées aux élections de SERCEL, BTT et RSGM (Ex-Creusot-Loire), DUBIGEON, ACB, CERCEL, MATRA... la C.F.D.T. obtient 2 494 voix, soit plus de 66 %, le reste allant à la C.G.T. pour 27 %, à F.O. pour 3,75 % et à la C.G.C. pour 3,26 %. L'Union Mines Métaux estime dans un communiqué de presse, que ces résultats sont un encouragement à poursuivre l'action dans le sens des objectifs prioritaires de la C.F.D.T. : L'EMPLOI, LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL et les SALAIRES.

SOMMAIRE

● Négocier un accord pour l'emploi	2
● Conflit aux Mines de Potasse	4
● Une ambition : l'emploi	3
● Mines de Potasse : améliorer la protection contre les incendies	5
● Catastrophe du Puits Simon	6
● Pour une plate-forme revendicative	8-10
● Plate-forme et pratique quotidienne	11-12
● 1985 : Une année noire pour les mineurs de Lorraine	13
● Mineurs du Nord-Pas-de-Calais	14
● Repères	14
● L'écho des urnes	16



UTILE
CONCRET

Un **Guide Pratique transformé** pour développer un syndicalisme de services au quotidien.

Disponible dans les UD et UL 30 F seulement avec l'agenda CFDT et son dossier **santé-forme**.

A vendre dès septembre aux adhérents et travailleurs