



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

Prix 3,25 F - N° 9 - Novembre 85 - ISSN 0769-6590



**Pour l'emploi  
débattons,  
mobilisons  
et négocions**





## RÉUNION DU CONSEIL DE L'U.F.M. EN ALSACE

Comme c'est la coutume depuis 8 ans, le Conseil de l'Union Fédérale des Mineurs (anciennement Conseil Fédéral) se réunit une fois dans l'année dans une région décentralisée. Cette initiative a été prise, afin de permettre aux membres du Conseil de visiter des installations minières, différentes de celles qu'ils ont l'habitude de voir. D'autre part, le contact avec les familles des militants de ces régions d'accueil (puisque l'hébergement est assuré chez les militants) est également très enrichissant. Cette année, les 26 et 27 septembre, c'était pour la deuxième fois à l'Alsace (mines de potasse) d'accueillir le Conseil. La veille du Conseil du 25 septembre, Georges GRANGER, secrétaire général de la F.G.M.M., a visité avec les mineurs de l'U.F.M., les installations du fond de la mine Amélie.

A part la visite du fond, il y a eu des séances de travail les 26 et 27 septembre. A l'ordre du jour de ce Conseil, figuraient: les modifications statutaires (du fait du départ de Jean-Marie Spaeth), le point sur la situation financière, un tour d'horizon des problèmes tournants autour de l'action revendicative et le gros morceau étant la plate-forme revendicative de l'Union Fédérale des Mineurs.

Cette plate-forme a été mise en place, afin de permettre au niveau le plus décentralisé possible, d'engager le débat avec les adhérents et les mineurs sur l'orientation et la stratégie de la C.F.D.T. pour la période à venir. Certains vont dire, une nouvelle fois, un texte comme une résolution de congrès, ça ne sert à rien, il faut nouer des actions. A ceci, le Conseil de l'Union Fédérale répond: «tout à fait d'accord, mais avant d'engager des actions, il faut discuter des revendications avec les mineurs, il faut discuter des formes d'actions à mettre en place pour faire avancer nos reven-

dications. Nous ne sommes pas des colonels mexicains».

Il est clair, que cette plate-forme ne doit pas être classée dans une belle chemise, puis dans un tiroir, mais elle doit être un outil de travail adapté dans chaque région et substance en fonction de la réalité et de la sensibilité de chacun.



A partir de là, l'Union Fédérale, après débat dans chaque structure pourra faire la synthèse des différentes positions et envisager la mise en place des moyens permettant de créer le rapport de force nécessaire, afin d'obliger Directions et Ministères à accepter des discussions sur les revendications que posent les mineurs.

L'adaptation du syndicalisme, c'est ça aussi; pas de revendications spectaculaires et fracassantes, mais des revendications qui traduisent l'aspiration des mineurs à changer leurs conditions de vie, donc les conditions de travail, les salaires et le point central de toute discussion: L'EMPLOI. L'emploi doit être au cœur de notre lutte quotidienne. Les mineurs connaissent des fermetures de puits et des réductions d'effectif un

peu partout dans la corporation: ardoises, charbon (Nord et Centre-Midi) et potasse, sans oublier naturellement les mines de fer. La C.F.D.T. des mines exige que s'il y a des restructurations à faire, il faut qu'elles se fassent en mettant le plus d'atouts du côté des mineurs et non mener des combats d'arrière-garde, en étant

continuellement sur la défensive. Il faut avoir le courage de faire des propositions concrètes, afin de pouvoir peser collectivement sur les évolutions industrielles.

Notre plate-forme contient aussi plusieurs revendications sociales, la R.T.T., les salaires, les inégalités, les conditions de travail, les retraites, le droit syndical ainsi que la défense de notre régime de Sécurité Sociale Minière.

Nous ne pouvons pas, ici, développer tous les thèmes de cette plate-forme, elle sera popularisée dans les différents bassins. Dans un premier temps, l'Union Fédérale va intervenir auprès des Ministères concernés pour leur demander une entrevue nous permettant de présenter nos revendications.



## CROUZET A VALENCE

# Réduction et aménagement du temps de travail : 25 emplois créés

L'expérience de CROUZET à Valence c'est un peu comment passer de la théorie à la pratique — affirmation réversible — car on peut aussi dire que c'est à partir de tels exemples pratiques, que l'on peut construire une théorie, bâtir des axes fédéraux revendicatifs, construire une plate-forme fédérale. Car en fait, l'action menée par la section C.F.D.T. de chez CROUZET n'est pas autre chose que la politique fédérale, celle-ci ayant été construite au vu de tels accords : **réduire et aménager le temps de travail pour consolider et créer des emplois.**

### MOINS DE TEMPS TRAVAILLÉ

La réduction du temps de travail, une idée qui tenait à cœur à nos camarades de chez CROUZET à Valence dans la Drôme. CROUZET qui donne dans l'électroménager s'appropriait à restructurer sa division composant. C'est l'occasion qu'a saisie la section pour remettre deux sous dans la mécanique... et conclure un accord ! Il concerne les 77 salariés de la production en feux continus, ils ne travaillent plus que 34 h dix minutes contre 38 h 30 auparavant, pour un temps de présence de 35 h par semaine soit 7 heures par jour avec deux plages de travail : 6 h à 13 h et 13 h à 20 h. Compte tenu des vacances assez longues, ils bénéficient d'une pause de dix minutes.

Une simple soustraction montre que le temps de travail est réduit de quatre heures et vingt minutes, soit plus de 11% par rapport au temps de travail antérieur à l'accord.

En outre, cette réduction de temps de travail n'entraîne aucune perte de salaire, la compensation étant intégrale. Ce qui, bien sûr, au passage a un peu perturbé F.O. et les Autonomes pour qui la R.T.T. était forcément synonyme de baisse du pouvoir d'achat.

Mais, au fait, pourquoi cette R.T.T. est-elle entièrement compensée ? Le patron est fou, ou quoi ? Philanthrope peut-être ? que nenni ! L'allongement de l'utilisation de l'outil de production, grâce à la création de deux plages d'horaire de travail accroît les gains de productivité. Dans cette situation, de deux choses l'une, ou bien la section se désintéresse du devenir de ces gains de productivité et le patron peut les mettre tranquillement dans sa poche, ou bien la section s'en préoccupe comme chez CROUZET et elle peut imposer qu'ils financent la réduction du temps de travail. Elémentaire mon cher Watson !

### DES EMPLOIS ET UNE MEILLEURE COMPÉTITIVITÉ

Compensation intégrale payée par les gains de productivité gagnée, certes ! Mais, et les créations d'emplois ? Toujours aussi élémentaire mon cher Watson ; si l'augmentation de la durée de l'utilisation de l'appareil de production a dégagé tant de gains de productivité que la compensation de la R.T.T. ne les a pas tous utilisés alors on peut créer des emplois : pour CROUZET c'est 25 emplois supplémentaires de créés comme la Direction s'y était engagée lors de la signature de l'accord.

En effet, grâce aux deux vacations quotidiennes, les capacités de la production ont considérablement augmenté. Maintenant, les machines tournent 68 heures par semaine contre 38 h et demie avant l'accord. Du coup, la compétitivité s'est accrue et l'entreprise a pu répondre à un afflux de commandes. L'utilisation optimale de son outil de travail, lui a permis de conquérir des parts de marché importantes à l'étranger. Presque un exploit, à l'heure où l'industrie de l'électroménager traverse des zones de turbulences sérieuses.

Dans la même période, l'entreprise a transformé une grosse partie des contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, et les heures supplémentaires ont nettement diminué.

L'accord de chez CROUZET est la mise en œuvre de la politique fédérale, la mise en œuvre de la plate-forme fédérale revendicative que le dernier numéro de la V.M.M. présentait. Négocier un accord cadre avec l'U.I.M.M. pour faire en sorte que dans toutes les entreprises puissent s'ouvrir des négociations comme chez CROUZET.

**Car pour l'emploi, contre le chômage, pour redynamiser économiquement les entreprises...  
la réduction et l'aménagement du temps de travail...  
Ça marche !**







# 85: TOUT POUR L'EMPLOI

C'est tous ensemble que nous réussirons notre campagne 85, Tout pour l'Emploi. Tous ensemble, ce sont les adhérents et adhérentes de la F.G.M.M.-C.F.D.T. qui se mettent à l'œuvre. Notre campagne, ce sont les actions diversifiées qui sont menées sur l'emploi dans les établissements, les entreprises, les branches, les syndicats, les Unions Mines Métaux.

Se mettre à l'œuvre, agir peut prendre des formes adaptées à la situation de chaque entreprise de chaque section syndicale: réunions d'adhérents, assemblées de travailleurs, pétitions, délégations, débrayages, grèves, etc.

Ces actions, pour obtenir des résultats sur l'emploi dans chaque entreprise, notamment en utilisant l'obligation annuelle de négocier, pour faire aboutir les revendications et propositions de la C.F.D.T. adaptées à la situation des salariés dans chaque entreprise, doivent être reliées à la négociation nationale avec l'U.I.M.M.

Chaque adhérent devient le porteur de notre volonté d'avancer sur notre plateforme revendicative publiée dans la précédente Voix des Mines et des Métaux.

## Manifester notre volonté d'agir pour l'emploi

Pour montrer cette volonté commune, la F.G.M.M. propose à tous ses adhérents un moyen simple: porter le badge de notre campagne 85: TOUT POUR L'EMPLOI pendant le déroulement des négociations avec l'U.I.M.M.

Chaque syndiqué peut faire plus: convaincre au moins un collègue, un copain de boulot de porter ce badge. C'est pour cela que le sigle C.F.D.T. n'apparaît pas.

Il s'agit de « mouiller » des non syndiqués par rapport à des objectifs et non par rapport à notre organisation.

## Privilégier l'information des adhérents

Pour cela, il faut que chaque adhérent soit informé, soit convaincu... C'est pour cela qu'il faut que les sections syndicales développent une pratique de contacts directs entre militants et adhérents, entre mandatés et syndiqués.

La F.G.M.M. a déjà fourni nombre de moyens de s'informer, mais nous le savons bien, rien ne vaut la discussion de personne à personne, le débat en petits groupes.

Bien sûr, les assemblées plus nombreuses (quant on peut les réunir) sont intéressantes. Nous osons espérer que les 25 assemblées générales de rentrée qui ont réuni environ 2000 militants C.F.D.T. de la F.G.M.M. ont fait beaucoup de petits dans les syndicats et les sections syndicales.

Pendant le déroulement de la négociation avec l'U.I.M.M., la F.G.M.M.-C.F.D.T. privilégiera ses adhérents dans l'information rapide sur le contenu des discussions avec les patrons. Deux buts: premièrement que les adhérents puissent donner leur opinion, deuxièmement qu'ils puissent être les informateurs de leurs camarades de travail. Il s'agit de montrer qu'à la C.F.D.T. un syndiqué est plus qu'un payeur. Et pourquoi ne pas profiter de cette campagne 85 TOUT POUR L'EMPLOI pour expliquer que PLUS NOMBREUX, ON EST PLUS EFFICACES.

## Partout en France: des assemblées générales de militants

Débatte ensemble de la plateforme revendicative de notre Fédération, regarder ensemble, discuter de son application dans l'entreprise pour en déterminer ses effets sur l'emploi, mettre en œuvre sa prise en charge et la participation de tous à sa popularisation dans les entreprises, auprès des Chambres Patronales Territoriales, ou bien encore comme les mineurs l'ont fait: l'adapter aux réalités de la profession, tels étaient les objectifs visés.

Partout en France, les militants de la F.G.M.M. se sont retrouvés en Assemblée Générale. Dans toutes les provinces, aux quatre coins de l'hexagone ils se sont réunis, au total plus de deux mille militants se sont retrouvés tendus vers un seul objectif: L'EMPLOI.





# BASSIN HOUILLER LORRAIN EN AVANT TOUTE!

Le 23 septembre, les militants du syndicat des mineurs de Lorraine se sont réunis pour leur conseil de rentrée.

Les incertitudes sur l'avenir, et l'arrogance patronale ont largement démontré le rôle important que doit avoir la C.F.D.T. pour défendre les intérêts des travailleurs.

## ILLOGISME OU MAUVAISE FOI PATRONALE

Tout est bon pour la Direction pour faire avaler aux travailleurs la pillule de la récession.

## CONGÉS BLOQUÉS

D'un côté, celle-ci au nom de la rentabilité des machines n'hésite pas à bloquer les congés des travailleurs en pleine période de vacances.

D'un autre côté, la Direction générale pleure au sureffectif pendant les vacances justifiant ainsi les mauvais résultats de la période de vacances.

Résultat de cette « pagaille organisée », certains travailleurs n'ont pas pu partir quand ils voulaient en juillet et août et ils se verront de nouveau, leurs congés refusés quand ils voudront prendre ces congés en période hivernale.

De qui la Direction se moque-t-elle ?

## Transports remis en cause

Sans rien dire, mine de rien, la Direction décide autoritairement de supprimer des lignes de transport, économies obligent. Conclusion, les travailleurs sont mis devant le fait accompli et voient leur temps de transport sérieusement augmenté.

D'un côté, la Direction prône la concertation, l'expression des travailleurs, l'information transparente.

D'un autre côté, elle applique sans prévenir personne des dispositions sérieusement contraignantes pour les travailleurs.

## Supprimer des emplois

Tout le monde s'accorde à dire que la situation actuelle de l'emploi est de plus en plus difficile. La suppression de l'embauchage des jeunes des LEPIE, l'incitation aux retraites anticipées, aux départs volontaires, le retour au pays des immigrés démon-

trent combien l'effort patronal est conséquent.

Cette situation catastrophique pour l'avenir des jeunes devrait inciter la Direction à supprimer les heures supplémentaires et mieux organiser le travail pour éviter la perte d'emplois.

Mais non : la Direction nous demande de faire double, triple, quadruple, etc. sans naturellement, qu'il y ait récupération, seul moyen, qui à la rigueur peut être créateur d'emplois.

## LES RÉELLES SOLUTIONS SERONT IMPOSÉES PAR LES TRAVAILLEURS

L'expérience des années passées démontre que la seule façon de changer les choses, c'est que les travailleurs réagissent. La Direction, soit par incompetence, soit par inconscience, ne propose aucune solution d'avenir pour pérenniser l'entreprise. C'est donc aux travailleurs au travers des propositions syndicales de garantir la vie de notre bassin houiller lorrain et de l'entreprise.

## La C.F.D.T. propose

— que la répartition des congés soit réellement répartie par les travailleurs eux-mêmes. C'est finalement la seule façon pour que les travailleurs puissent partir quand ils veulent, sans préjudice pour l'entreprise garant de notre avenir ;

— que les transports soient réorganisés pour réduire au maximum le temps que les travailleurs passent en dehors de leur foyer. Une des solutions consisterait à ce que tous les sièges aient les mêmes horaires de travail ;

— créer des emplois pour nos jeunes, en réduisant le temps de travail à 35 heures par semaine, en revenant au poste de 8 h, afin d'obtenir dans l'immédiat 7 R.I. supplémentaires, en faisant récupérer les heures supplémentaires (avec majoration les samedis et dimanches).

## L'action si cela est nécessaire

Devant la mauvaise volonté à enrayer les problèmes d'emplois dans la région lorraine, à garantir les intérêts et les acquis des travailleurs, il est indispensable de réagir.

La C.F.D.T. est décidée à éviter que le bassin houiller lorrain devienne un bassin dortoir où les jeunes ne trouvent plus de boulot. C'est pourquoi, la C.F.D.T. a décidé de proposer l'action aux travailleurs et ceci le plus unitairement possible.

L'heure n'est plus aux querelles partisans. Il est indispensable de faire bloc et de proposer des solutions concrètes pour faire vivre notre bassin et ses occupants.

Dans les mois qui viendront, la C.F.D.T. proposera à tous ceux qui le veulent, l'action, afin de faire rendre raison à ceux qui tournent le dos à l'avenir.

# DES RETRAITÉS ACTIFS !

L'action des retraités du novembre 1985 vous concerne tous.

## Quelques aspects de la vie des retraités

**Ressources :** bon nombre de veuves n'ont pour vivre (se nourrir, se loger, se vêtir, se soigner) que la moitié des faibles retraites de leur mari.

**Le plan gérontologique** de la Moselle établi en juin 1984 souligne en l'an 2000 que le nombre de personnes dépendantes (en perte d'autonomie) va considérablement augmenter. La population âgée accroîtra de 15 à 23 %. Les plus de 80 ans augmenteront beaucoup plus que les autres. Les personnes à handicap sévère, pourront augmenter de



10 à 24%. Dès aujourd'hui, le nombre des places d'hébergement en long séjour est insuffisant partout en Moselle. Pour l'an 2000, il manquera 3000 places. Le problème des personnes âgées va prendre en France, dans les années qui viennent, une importance croissante et se trouver à bien des égards au centre des préoccupations sociales.

**C'est le vide total** face aux besoins des personnes démentes : aucune structure adaptée, aucune animation spécifique, et cette catégorie augmente sans cesse.

**La décentralisation nous implique de plus en plus dans l'action locale :** les quatre orientations proposées par les retraités C.F.D.T. du Département de la Moselle sont :

1°) Développer la coordination entre ceux qui apportent leur concours aux personnes âgées.

#### NOUS EN SOMMES !

2°) Développer et adapter l'hébergement collectif des P.A. proche du milieu de vie.

3°) Développer et adapter les alternations à l'hospitalisation et au placement : hébergement temporaire de jour, de nuit, quelques jours, quelques semaines.

4°) Aider au maximum les P.A. à rester à leur domicile (ménage, soins toilette, démarches, informations, présence). Pourquoi éprouve-t-on la nécessité d'élaborer un plan gérontologique départemental ? Quelle signification et quelle utilité peut avoir un tel outil pour les militants C.F.D.T. ?

#### Votre appui

Le relais des actifs est indispensable pour faire avancer les revendications des retraités.

#### Notre tâche syndicale immédiate pour 1985 :

- améliorer ce qui existe ;
- contrôler ce qui s'installe : maisons de retraite et alternatives à l'hospitalisation, maintien à domicile ;
- accélérer les transformations.

Les militants des syndicats C.F.D.T. de Moselle doivent prendre conscience du poids qu'ils représentent et que leur appui est indispensable à l'avancée de l'action pour novembre 1985.



#### • S.M.I.C.

Horaire : 26,04 F (22,11 F net).  
Hebdomadaire pour 39 h : 1 015,56 F (862,41 F net).  
Mensuel pour 169 h : 4 400,76 F (3 737,12 F net).  
Progression : + 9,2% en un an.

#### • Prix à la consommation

Janvier + 0,5%. Mai + 0,5%.  
Février + 0,5%. Juin + 0,4%.  
Mars + 0,7%. Juillet + 0,4%.  
Avril + 0,7%. Août + 0,1%.  
+ 5,5% en un an et + 3,9% depuis le début de l'année.

#### • Demandes d'emplois en fin de mois

Août : + 0,4% (2 424 900). + 0,8% depuis le début de l'année (+ 13,3% en 1984).

#### • Offres d'emplois en fin de mois

Août : - 0,8% (46 700). + 5,2% depuis le début de l'année (- 20,1% en 1984).

#### • Taux de salaire ouvrier

2<sup>e</sup> trimestre : 1,8% ; + 3,2% depuis le début de l'année (+ 6,4% en 1984).

#### • Les minima « jeux et jouets » à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1985

Valeurs de points :

— Valeur A pour les 100 premiers points fixée à 37,32 F, point mensuel.

— Valeur B pour les points suivants, fixée à 25,07 F, point mensuel.

Exemple d'appointements minima hiérarchiques en F.

#### Ouvriers :

OS 2	(coef. 123)	4 309 F
OP 1	(coef. 143)	4 810 F
OP 2	(coef. 155)	5 111 F
OP 3	(coef. 180)	5 738 F

#### Employés - Techniciens Agents de maîtrise

Coef. 138	4 685 F
Coef. 170	5 487 F
Coef. 185	5 863 F

#### Ingénieurs et cadres

Coef. 330	9 498 F
-----------	---------

#### • Les minima « froid » à compter du 1.10.1985

— Valeur du point fixée à 25,36.  
— Le salaire minimum garanti pour 169 heures est le produit du coefficient hiérarchique par la valeur du point (K x 25,36) auquel on ajoute 160 F pour les coefficients du niveau I et 110 F pour les coefficients des niveaux II et III.

Le salaire minimum conventionnel garanti institué à dater du 1<sup>er</sup> octobre est de 4 471,20 F (mensuel pour 169 heures) et 26,46 F (horaire).

#### Bloc-notes économique et social

Trois rapports pour cerner les enjeux économiques sociaux et culturels de la crise viennent d'être publiés.

• Une étude du C.E.R.C. sur « **Les revenus des Français** » fait une synthèse rétrospective des évolutions des revenus sur près d'un quart de siècle (1960-1983).

La démarche proposée dans le rapport est essentiellement fondée sur une relance de la politique contractuelle au niveau des branches et des entreprises.

• Enfin, un rapport du Commissariat général au Plan « **Faire gagner la France** » est une vaste fresque prospective à l'horizon de l'an 2000. Selon le rapport, la société française va devoir relever au moins 3 défis principaux d'ici l'an 2000 :

1) L'emploi ; 2) le vieillissement démographique ; 3) le financement des régimes de retraite.

Selon le rapport « Un nouvel équilibre entre les initiatives individuelles et l'organisation collective devra être trouvé », cela suppose « une révolution culturelle ».

• Le rapport Taddei est lui un play-doyer « **Pour une nouvelle organisation de la production** ». Selon lui la réorganisation du travail dans l'entreprise recèle un « gisement » de productivité et d'emploi en allongeant la durée d'utilisation des équipements tout en aménageant et réduisant le temps de travail.

## DÉCÈS DU PRÉSIDENT DE LA F.E.M.

*La Fédération Européenne des Métallurgistes se voit par le décès de son Président, privée d'un animateur jovial et d'un fervent défenseur de l'Europe.*

*Terry DUFFY incarnait parfaitement le personnage Anglais traditionnel dans sa mise et sa forme d'humour très vif, il s'en distinguait cependant par sa « passion de l'Europe », ce qui n'est pas très courant chez les Britanniques.*

*Il fut de toutes les batailles de la F.E.M., notamment celle en faveur de la réduction du temps de travail et tout particulièrement actif lors de la manifestation européenne pour les 35 heures à Paris en mars 1984. Ceux qui y ont participé se rappelleront certainement tant du nombre important de la délégation conduite par Terry DUFFY que de la « couleur » superbe donnée au cortège par leurs étendards.*

*La F.G.M.M. était représentée à ses obsèques.*





## — Union Mines Métaux Rhône-Ain

De bons résultats !

### ● PARIS-RHONE, 3 116 travailleurs

#### Délégués du personnel

##### 1<sup>er</sup> collège (2 423 inscrits)

C.F.D.T.	52,5 %	(+ 7,7 %)
C.G.T.	30 %	(- 2,7 %)
F.O.	17,5 %	(- 5 %)

##### 2<sup>e</sup> collège

C.G.T.	48 %
F.O.	52 %

### ● BONNET à Villefranche, 500 travailleurs.

La C.F.D.T. devient la première organisation.

#### Comité d'entreprise

##### 1<sup>er</sup> collège

C.F.D.T.	49,1 %
C.G.T.	50,9 %

##### 2<sup>e</sup> collège

C.F.D.T.	32,4 %
C.G.T.	21,6 %
C.G.C.	47 %

##### 3<sup>e</sup> collège C.G.C. 100 %

#### Tous collèges confondus

C.F.D.T.	40 %
C.G.T.	37,9 %
C.G.C.	22,1 %

### ● CAMPING GAZ à Saint-Génis-Loval

#### Délégués du personnel

##### 1<sup>er</sup> collège (541 inscrits)

C.F.D.T.	43,5 %
C.G.T.	47 %

##### 2<sup>e</sup> collège (222 inscrits)

C.F.D.T.	66,5 %
C.G.T.	33 %

##### 3<sup>e</sup> Collège (57 inscrits)

C.G.C.	100 %
--------	-------

## SOMMAIRE

- Réunion du Conseil de l'U.F.M. en Alsace 2
- Crouzet à Valence : Réduction et aménagement du temps de travail : 25 emplois créés 3
- 85 : Tout pour l'emploi 4-5
- Bassin houiller lorrain : En avant toute ! 6
- Repères 7
- L'écho des urnes 8

#### Tous collèges confondus

C.F.D.T.	49,7 %
C.G.T.	42,2 %
C.G.C.	8,1 %

### ● ESSWEIN S.A. à la Roche-sur-Yon

#### Délégués du personnel

##### 1<sup>er</sup> collège (1 771 inscrits)

C.F.D.T.	55,16 %
C.G.T.	44,84 %

##### 2<sup>e</sup> collège (168 inscrits)

C.F.D.T.	100 %
----------	-------

### ● Potasse d'Alsace

Le 3 octobre 1985, ont eu lieu les élections de C.E. dans les mines de Potasse d'Alsace.

Sur 4 977 inscrits et 4 353 suffrages valablement exprimés, la C.F.D.T. recueille 1 234 voix, soit 28,31 %, la C.G.T.

38,25 %, la C.F.T.C. 24,27 %, F.O. 2,52 % et la C.G.C. 6,58 %.

La C.F.D.T. régresse de 1,44 % tous collèges confondus, la C.G.T. progresse de 4,75 % et la C.F.T.C. régresse de 2,52 %.

Le recul de la C.F.D.T. est dû essentiellement aux ouvriers — 3,8 %, alors que chez les ETAM, la C.F.D.T. progresse de 2,8 %. La C.G.T. progresse chez les ouvriers de 5,3 % et la C.F.T.C. perd chez les ETAM 11,5 %, alors que chez les ouvriers, la C.F.T.C. progresse également de 4 %. Ces élections maintiennent la C.F.D.T. comme 2<sup>e</sup> organisation syndicale dans le bassin potassique. Elles démontrent également que la démagogie et la surenchère de certaines organisations sont électoralement plus payantes.

La C.F.D.T., néanmoins, maintiendra son cap, parce qu'à la longue, le langage de la vérité est payant.

## LA SUPER 5 POUR UN LYONNAIS

Le titre de la presse locale relatant la remise du gros lot de la souscription accompagnée par la tombola « Le syndicalisme ça peut rapporter gros » était destiné à Serge VENDITTI, 25 ans, adhérent à la C.F.D.T. à l'entreprise BBC (Brown Boveri Corporation) ex-entreprise CEM à LYON et heureux gagnant de la SUPER 5 RENAULT.

La direction de l'entreprise a payé une 1/2 heure à quelques invités de la section syndicale C.F.D.T. pour boire le verre de l'amitié offert par l'Agence RENAULT LYON Sud.

A l'occasion de la tenue de l'Assemblée Générale des militants métaux C.F.D.T. le lendemain, Serge VENDITTI a tenu à remercier la C.F.D.T. en offrant un pot aux militants rassemblés.

D'autres lots nationaux ont également été gagnés :

- Le mini-ordinateur U.M.M. FRANCHE-COMTÉ.
- La télévision couleur U.M.M. LORRAINE.
- La mini-chaine Hi-Fi U.M.M. PICARDIE.
- Le magnétoscope U.M.M. NORD.

Cette année encore, la Souscription nationale de la F.G.M.M. a permis d'apporter un financement venant en plus des cotisations dans les syndicats ou Unions Mines Métaux et à la Fédération. Voilà des moyens supplémentaires au service de l'action !

