



LIEVIN 74,
MERLEBACH 76,
FORBACH 85

ASSEZ !

**NON A LA FATALITE
PRIORITE AUX HOMMES**

ENFIN UNE RENCONTRE

Après une interruption de trois ans, représentants du personnel et union régionale des sociétés de secours miniers rencontrent leur direction.

Dans des déclarations préliminaires, les organisations syndicales ont exposé leurs revendications et préoccupations. La C.F.D.T. a déclaré qu'elle entendait obtenir, après 3 ans de «silence» de la part de la C.A.N.S.S.M. des réponses sur un ensemble de revendications déjà exposées.

CONVENTION COLLECTIVE:

— actualisation des textes appliqués ou en «instance»: aides-soignants, secrétaires médicales, ambulanciers, perfo-vérifs, etc.;

— application des règles en vigueur dans les Charbonnages. 3^e échelle à l'ancienneté (règle N+1 de la grille des salaires). Améliorations de certains emplois (dactylos, sténos, standardistes). Révision des définitions d'emplois et qualification du personnel para-médical, informatique;

— extension des conventions collectives à tout le personnel salarié des S.S.M. et U.R. (personnel para-médical, aides-ménagères, etc.).

SITUATIONS DANS LES ORGANISMES

Non application des protocoles ouvriers, de notes et circulaires d'instruction de la C.A.N.S.S.M., incohérence entre organismes (ex. I.D.R.). La C.F.D.T. estime à cet égard qu'il convient de réactiver le fonctionnement des commissions paritaires régionales et nationale.

Par ailleurs, pour la C.F.D.T., il y a des aspects fondamentaux sur lesquels il est inadmissible d'écarter de la discussion les représentants du personnel et notamment en ce qui concerne les BUDGETS dont la logique à défaut d'être négociée risque d'être dangereuse. Enfin, le problème de l'emploi se pose globalement à partir de nombreuses réalités locales: P.M.I. (Protection maternelle et infantile), INFORMATISATION, BUDGETS. Pour la C.F.D.T. il est indispensable d'obtenir des garanties sérieuses sur ce point.

LES RÉPONSES DE LA DIRECTION:

Le Bureau de la C.A.N.S.S.M. (Caisse Autonome Nationale des Mines) a indiqué qu'il s'attachait actuellement aux problèmes relatifs à l'avenir du régime minier en soulignant qu'en l'état actuel il n'y avait aucun dossier de restructurations des organismes de base. Le Président de la C.A.N.S.S.M. (Caisse Autonome Nationale de la Sécurité Sociale dans les Mines) a précisé que les rumeurs alarmistes qui ont cours ne sont pas fondées. Par contre le Bureau de la C.A.N. a demandé aux Pouvoirs Publics que lui soit laissée la faculté d'engager une réflexion sur les structures du régime.

OUVERTURE DU RÉGIME MINIER A D'AUTRES CATÉGORIES DE LA POPULATION QUE LES MINEURS

Le Bureau de la C.A.N.S.S.M. a fait état de la publication de deux décrets récents, de contacts avec le régime général et de l'appui du Ministre des Affaires Sociales qui devraient permettre d'ouvrir certaines œuvres de soins ou d'environnement social du régime minier. Ces œuvres et leur localisation font l'objet d'un recensement par la C.A.N.S.S.M. et des discussions concrètes s'engageront assez rapidement avec le régime général. INFORMATIQUE: Le Président de la C.A.N. estime que la crédibilité du régime minier dépend de sa capacité à s'adapter à de nouveaux moyens informatiques. Une étude sera engagée tout prochainement. Sur ces points — structures, ouverture, informatique — le Président de la C.A.N.S.S.M. souhaite la concertation... la C.F.D.T. jugera sur pièces.

CONVENTION COLLECTIVE (approbation du projet 1981 par le Ministre): après une phase d'immobilisme — que la C.F.D.T. juge inadmissible — le projet de Conv. Collective adopté en 1981 vient d'être «réactivé»...! De l'avis du Président de la C.A.N.S.S.M., l'absence d'agrément de ce projet ne permet pas d'examiner, pour l'instant, les revendications du personnel. La C.F.D.T. ne partage pas cet avis. Il y a des urgences et ponctuellement il est possible de solutionner certains problèmes (ex. protocole des ouvriers). AUTRES POINTS: La C.F.D.T. a rappelé ses interventions en Commission Paritaire Nationale tendant à obtenir dans le cadre des «Lois Auroux» des discussions annuelles sur les salaires. La C.F.D.T. estime qu'il s'agit d'une obligation à laquelle la C.A.N.S.S.M. ne peut se soustraire. Les règles d'application de la prime de progrès de 1% n'ont pu être précisées. N.B.: la réunion du 22/1/85 sur cette question aux CHARBONNAGES a échoué.

LIÉVIN 1974, MERLEBACH 1976,
FORBACH 1985.

ASSEZ !

Après la catastrophe du puits Simon à Merlebach qui a frappé les mineurs des Houillères du Bassin de Lorraine, notre Fédération est atterrée.

— **ATTERRÉE** parce qu'après les catastrophes de Liévin en 1974, et de Merlebach en 1976, la C.F.D.T. avait exigé, à l'époque, que toute la lumière soit faite sur les raisons de tels accidents, afin de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour éviter que cela ne se reproduise. Pour cela, la C.F.D.T. avait porté plainte. Tant d'années après, aucun jugement n'est encore rendu, malgré les interventions successives de notre Fédération tant au niveau du Parquet que des Ministères concernés, et aucune conclusion n'a été rendue publique.

— **ATTERRÉE** aussi, parce que le décret concernant la mise en place des C.H.S.-C.T. dans les mines n'a toujours pas été promulgué, là aussi, malgré les interventions successives de la F.G.M.M. auprès du Ministère du Travail dont la dernière en date remonte au 21 février, soit 4 jours avant la catastrophe.

Les mots manquent pour dénoncer une telle situation, un tel laxisme aux conséquences dramatiques. Leur contenu, leur sens, paraissent bien pauvres pour exprimer à la fois notre soutien, notre émotion, notre sympathie aux familles durement touchées, et notre détermination à faire que le travail de la mine ne soit pas synonyme de tragédie.

Toute la clarté doit être faite sur les origines et les responsabilités de cet accident, afin que définitivement, des mesures soient prises pour mettre fin à ces accidents dramatiques que le progrès technique rend aujourd'hui inacceptables. La F.G.M.M.-C.F.D.T. refuse la fatalité comme simple explication. Elle exige que la priorité soit rendue aux conditions de travail, à la sécurité, donc aux hommes.

DÉBATTRE ET AGIR POUR L'EMPLOI



L'échec des négociations sur l'adaptation des conditions d'emploi avec le C.N.P.F. et la C.G.P.M.E., a le mérite de relancer les débats sur l'emploi.

Du côté patronal, les attitudes et opinions sont diverses : ceux qui attendent, voire œuvrent pour un changement politique remettant la droite au pouvoir en place, en espérant des modifications législatives allant dans leur sens ; ceux qui voient la nécessité d'en arriver à des accords soit professionnels, soit interprofessionnels pour ne pas

lier les évolutions économiques et sociales aux chocs des résultats électoraux politiques, tentent de peser pour une reprise de négociations dans les organisations patronales : C.N.P.F., C.G.P.M.E., U.I.M.M., C.S.N.C.R.A., etc., celles-ci essayent d'obtenir des mesures gouvernementales allant dans leur sens, notamment sur les contrats à durée déterminée et l'interim, ceux qui veulent éliminer les organisations syndicales en les rendant inutiles dans l'entreprise, cherchent les voies de passer des accords dans les établissements et entreprises avec les D.P. et les C.E., plutôt qu'avec

les sections syndicales et les délégués syndicaux.

Du côté gouvernemental, l'hésitation prudente est de mise. Certains sont persuadés qu'il faut permettre aux entreprises de s'adapter aux contraintes économiques particulièrement pour exporter. D'autres n'acceptent pas la responsabilité pour un gouvernement de gauche de toucher, sans accord entre les partenaires sociaux, la législation nouvelle mise en place depuis 81. Pour l'instant il n'est pas question de s'engager clairement.

Du côté syndical, les comportements et orientations sont variés, même si à l'intérieur de chaque confédération des débats ont lieu : la C.G.T. s'alignant sur la stratégie du P.C., s'ancre dans une dénonciation véhémement et stérile ; la C.G.C. se montre ouverte à l'air du temps de la modernisation ; la C.F.T.C. suit à contrecœur les évolutions ; F.O. se mure dans des refus pour conserver les acquis contractuels et législatifs.

Dans la C.F.D.T., les débats qui ont eu lieu montrent une volonté affirmée de reprendre les négociations. Mais sur quelles bases ? Les avis divergent sur le niveau : interprofessionnel ou dans les branches ? Le Bureau Fédéral de la F.G.M.M. marque sa préférence pour des négociations de branches, sans écarter l'éventualité interprofessionnelle. Il faut faire mieux que de défendre l'emploi, là où des licenciements sont annoncés. Comme notre congrès du Creusot l'a affirmé, il nous faut débattre, agir et négocier pour maîtriser les mutations technologiques et leurs conséquences, pour réduire le temps de travail, pour modifier son organisation, pour nous implanter mieux dans les P.M.E., afin de modifier positivement la situation de l'emploi. Un débat est lancé dans les syndicats de la F.G.M.M. pour préciser nos revendications, pour lancer cette action pour l'emploi. Nous obtiendrons une véritable négociation, nous aurons des résultats, si chaque adhérent et adhérente se met dans le coup.

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 FORCE

— Faire que la formation professionnelle permette à tous les travailleurs de maîtriser les évolutions technologiques et ainsi préserver leur emploi de demain.

— Permettre aux jeunes sans emploi et parfois sans qualification de s'insérer dans le monde du travail.

— Ne pas laisser au patronat la possibilité de gérer la formation dans le seul but de l'adapter au poste de travail.

3 ACCORDS = 2 EXIGENCES

— Ne pas déconnecter la formation professionnelle de toute notre action syndicale. La formation professionnelle n'aura de sens que si en même temps se transforment l'organisation du travail et les rapports sociaux dans l'entreprise. Cela implique donc de lier formation professionnelle, qualification et emploi avec réduction et organisation du temps de travail, conditions de travail et politique salariale.

Aucun jeune ne bénéficiera d'un contrat s'il n'a pas trouvé un employeur prêt à le lui proposer. Cela nécessite donc pour nous : d'interpeller et de peser sur les employeurs pour qu'ils embauchent des jeunes : d'informer les jeunes sur les possibilités nouvelles qui leur sont offertes.

3 ACCORDS = 1 SEULE DÉMARCHE

Impliquer au maximum, au plus près des réalités, les travailleurs et leurs organisations syndicales pour que la formation soit liée à une véritable politique d'emploi dans l'entreprise mais aussi sur le bassin de main-d'œuvre ou sur la région.

ACCORD MÉTALLURGIE

Priorités

- Techniques nouvelles, notamment : matériaux nouveaux, traitement de l'information, automatismes, méthodes de maintenance ;
- culture technique, scientifique et générale de base ;
- qualité ;
- commerce, et notamment commerce international ;
- sécurité ;

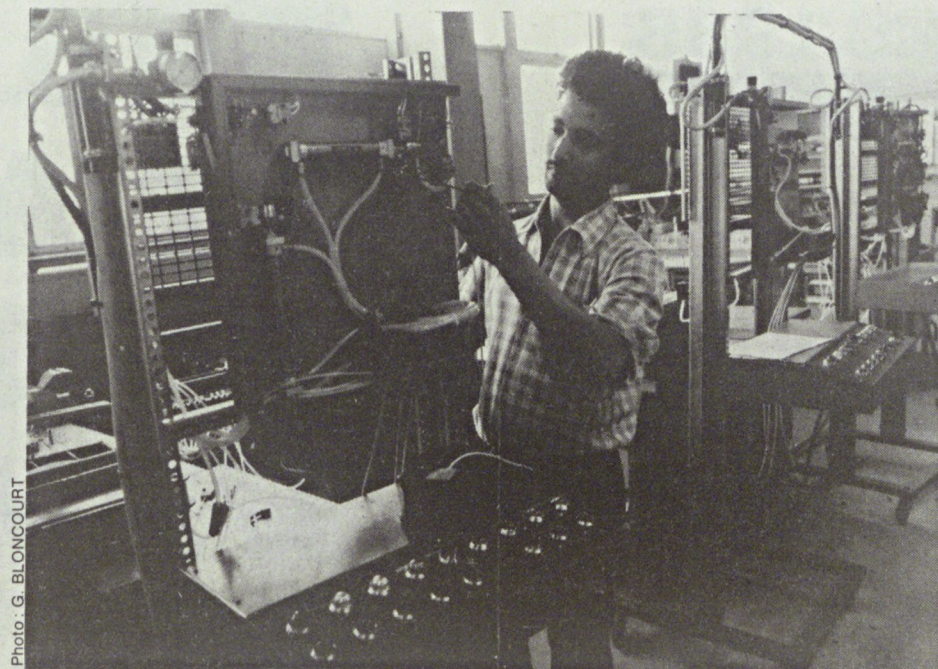


Photo: G. BLONCOURT

- communication ;
- connaissance de l'entreprise et de son environnement.

Reconnaissance des qualifications acquises

En cas de formation professionnelle décidée par l'entreprise, si le salarié a satisfait aux épreuves prévues au terme du stage, engagement à promouvoir le salarié dans le poste prévu ou dans un poste de même niveau et même échelon avec le classement correspondant.

En cas de formation promotionnelle du fait de l'intéressé, si le salarié a satisfait aux épreuves prévues au terme du stage, l'entreprise s'engage après avoir fait avec l'intéressé un bilan du stage, à examiner en priorité sa candidature pour les postes correspondant aux nouvelles qualifications de l'intéressé. En cas de formation d'adaptation, de perfectionnement ou de prévention, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, l'employeur délivrera une attestation permettant au salarié de mieux faire valoir les formations dont il a bénéficié tout au long de sa carrière.

Moyens reconnus aux représentants des salariés

La commission formation recevra au moins 3 semaines avant la première réunion du comité une information sur les orientations générales de l'entreprise en matière de formation.

Les commissions paritaires territoriales ou nationale de l'emploi devront être informées des évolutions technologiques ayant des incidences sur les problèmes d'emploi et des moyens mis en œuvre aux plans national et régional pour développer les formations correspondantes.

Insertion professionnelle des jeunes

L'U.I.M.M. s'engage à tout mettre en œuvre pour contribuer à l'information et à la sensibilisation des entreprises de la métallurgie sur ce dispositif, les commissions paritaires de l'emploi seront associées à la mise en œuvre, elles devront rechercher et préciser, en fonction des perspectives d'emploi, les qualifications professionnelles qui leur paraissent devoir être développées. Elles feront le bilan des contrats conclus dans les entreprises de leur ressort.

ACCORD GARAGES

Priorités

a) Mécanique automobile

Turbo - Pompes - Diesel - Boîtes de vitesses automatiques - G.P.L. - Hydraulique.

b) Electricité automobile

Injection - Mise au point, allumage carburateur - Ordinateur de bord - Instruments électroniques divers.

c) Carrosserie

Plastique - Chassimétrie - Colorimétrie - Ponts de mesure.

d) Cycle et Motorcycle

Allumage, carburation - Moteur 4 temps - Réglage des roues.

e) Commercialisation, Gestion - Formation et Sécurité

Hygiène et sécurité - Informatique de gestion, bureautique - Technique de commercialisation - Connaissance de la réglementation des premières formations et de la formation continue.

Reconnaissance des formations acquises

L'accord reconnaît l'importance d'insérer des mentions complémentaires dans les classifications nationales, une négociation s'ouvrira dans le 2^e trimestre pour la révision de la grille et des seuils d'accueil des salariés titulaires d'un diplôme professionnel.

En cas de formation d'au moins 400 heures à la demande de l'entreprise, l'employeur sera tenu d'informer au préalable le salarié sur les conséquences de cette formation sur son classement hiérarchique.

Après toute formation débouchant sur un diplôme reconnu dans la profession, l'employeur sera tenu dans les 6 mois d'avoir un entretien avec le salarié sur les conséquences de sa qualification sur son classement hiérarchique, son poste de travail et les possibilités de promotion ultérieures.

Moyens reconnus aux représentants des salariés

Inscription à l'ordre du jour de chaque réunion du comité d'entreprise un point sur les actions de formation en cours, sur le suivi des stagiaires et sur les actions nouvelles souhaitées. Ce point sera fait une fois par an avec les délégués du personnel dans les entreprises où il n'y a pas de C.E.

ACCORD CHARBONNAGES DE FRANCE

Priorités

L'ordre de priorité des actions de formation est défini dans chaque établissement, Houillère et Bassin en fonction des besoins recensés et des priorités énoncées au niveau national.

Au niveau national, sont considérées comme prioritaires les actions de formation ayant des objectifs suivants :

- amélioration du niveau des connaissances générales ;
- développement des qualifications ;
- application d'obligations réglementaires, en particulier dans le domaine de l'hygiène, de la sécurité et de la prévention des accidents ;
- adaptation aux nouvelles technologies ;
- formation à la fonction pour le personnel d'encadrement ;
- reclassement dans un nouvel emploi ;
- reconversion vers un nouveau secteur d'activité.

Reconnaissance des qualifications acquises

La reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation est régie par les dispositions réglementaires — en particulier Statut du Mineur — et les protocoles en vigueur concernant la gestion des personnels de Charbonnages de France. L'entreprise s'efforcera de valoriser les qualifications acquises au titre du congé individuel de formation et reconnues par un diplôme professionnel. Les agents concernés pourront, en particulier, postuler aux emplois correspondant à leur nouvelle qualification, dans le cadre des postes à pourvoir.

Moyens reconnus aux représentants du personnel

Le Comité d'Entreprise est obligatoirement consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise. Ces orientations doivent prendre en compte l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes.

Le Comité d'Entreprise est obligatoirement saisi chaque fois qu'un changement important affecte les points précédents. Enfin, le Comité d'Entreprise est tenu au courant de la réalisation des projets de l'entreprise en matière de formation et doit approuver par délibération le plan de formation à venir.

Les délégués du personnel ont qualité pour communiquer aux Comités les suggestions et observations du personnel pour les questions concernant la formation professionnelle.

Insertion professionnelle des jeunes

L'entreprise organisera les actions de formation d'adaptation à l'emploi nécessaires pour faciliter l'insertion des jeunes de moins de 26 ans dans l'entreprise et les amener progressivement à un niveau de connaissances et de savoir-faire professionnels adapté aux techniques mises en œuvre dans le cadre de leur affectation.

CHARBONNAGES : SALAIRES 1985

L'accord salarial négocié par la C.F.D.T. pour 1984 a permis de sauvegarder les intérêts des mineurs. La campagne engagée par les autres Fédérations de Mineurs, basée sur des arguments falacieux, n'a en rien altérée la conviction des mineurs que l'accord 1984 était un bon accord et que la C.F.D.T. a eu raison de le négocier et de le ratifier.

Pour 1985, il n'en est pas de même. La Direction des Charbonnages tente de récupérer d'une main ce qu'elle a été obligée de lâcher en 1984.

La C.F.D.T. N'ACCEPTE PAS CETTE SITUATION.

A cet effet, elle a envoyé un courrier au Directeur Général des Charbonnages et décide d'engager une campagne de sensibilisation des mineurs.

Nous publions ci-dessous le courrier adressé à M. HUG, Directeur Général des Charbonnages.

Le 22 janvier 1985 s'est tenue une réunion syndicats-direction qui traitait entre autre de la question des salaires 1985.

SALAIRES 1982-1983-1984 :

Si l'accord intervenu entre la Direction des C.D.F. et la C.F.D.T. le 28.12.1984 a permis le maintien du pouvoir d'achat moyen des mineurs pour 1984, la question des salaires 1982 et 1983 reste d'actualité. Il faut en effet constater que la clause de sauvegarde prévue dans le texte de Charbonnages du 29 mars 1983 n'a pas été appliquée. Il en résulte une perte du pouvoir d'achat pour tous les mineurs. Cette perte se cumulant d'une année sur l'autre. La C.F.D.T. demande que ce contentieux fasse l'objet d'une négociation.

SALAIRES 1985 :

En ce qui concerne les salaires 1985, compte tenu de l'effet report et des augmentations en niveau déjà arrêté (2% au 1.4.1985 et 2,5% au 1.12.1985),

ces propositions conduisent à geler 1,9% de masse salariale soit 0,9% de masse au titre du G.V.T. et 1% au titre d'une prime de progrès.

Au-delà de notre opposition de principe d'inclure dans le maintien du pouvoir d'achat le G.V.T. il n'y a pas à notre connaissance une entreprise du secteur public ou nationalisé qui ait retenu le chiffre de 0,9 pour le G.V.T. Nous vous demandons la justification de ce chiffre en valeur et en faisant la part de ce qui relève du vieillissement et de l'évolution de la technicité dans ce dernier.

En ce qui concerne la prime de progrès qui comme son nom l'indique doit conduire à un progrès pour les salariés, il n'est pas concevable qu'il ne soit pas indi-

qué clairement que cette négociation qui se fera au niveau des bassins et établissement soit décrochée de la négociation globale sur les « salaires, prix et maintien du pouvoir d'achat » faite, elle, au niveau national.

Nous osons espérer que la réunion du 22.1.1985 n'a été qu'une première approche qui, nous le déclarons très nettement, est inacceptable pour la C.F.D.T. et les mineurs.

Laisser les discussions en l'état entraînera fatalement une réaction des mineurs.

Nous vous demandons de reprendre rapidement les négociations sur la base d'un texte clair et sans ambiguïté.

Dans l'attente de vous lire,

POTASSE: ACCIDENT DU TRAVAIL MORTEL LA C.F.D.T. SE POURVOIT EN CASSATION

Le 29 décembre 1977, Pierre BARMES a effectué un transport d'explosifs au fond de la Mine Marie-Louise, dans la voie 244 fortement pentée (12 à 18°). Il a été amené à déplacer une jeep qui était garée à une recoupe qui gênait son passage. Lors de cette manœuvre, cette jeep a dérapé et s'est retournée dans cette voie encombrée de morceaux de bande. Pierre BARMES a été tué sur le coup, écrasé par la jeep.

Cette jeep servait à Pierre MEISTERHANS et à son agent de maîtrise François LIBERDA à se déplacer pour effectuer des tra-

vaux aux bandes, c'est d'ailleurs la raison qui a conduit le mécanicien de bande à laisser son engin dans la voie.

L'affaire a été jugée le 13.1.1984, au tribunal de Grande Instance. Le jugement rendu condamnait Pierre MEISTERHANS - François LIBERDA et LENCI (Ingénieur en chef des Mines) et relaxait BILLET, Président du Directoire des M.D.P.A. La C.F.D.T. a fait appel à ce jugement, ne pouvant pas accepter la condamnation des Mineurs MEISTERHANS et LIBERDA et la relaxation de BILLET.

Or, en appel le 11.1.1985 à Colmar, le jugement de Mulhouse a été confirmé et ceci d'une façon plus injuste, puisque LENCI a été relaxé et qu'il n'y a plus comme condamnés que MEISTERHANS et LIBERDA.

Il est évident pour la C.F.D.T., que le fait de prononcer ce jugement prouve bien que les juges qui ont mené cette affaire, ne connaissent rien aux travaux du Fond. Ceci n'est pas la première fois que les Tribunaux rendent des verdicts, contraires à toute logique du travail minier.

Car en effet, sur plusieurs points, la responsabilité de BILLET et LENCI est engagée, et non celle des Mineurs qui soi-disant, auraient garé leur véhicule d'une mauvaise manière, parce qu'une recoupe libre existait 50 mètres plus bas. Les Mineurs n'avaient qu'une intervention au départ, rapide à faire et qu'aucune consigne n'existait quant au stationnement des véhicules au Fond. Ces deux Mineurs ont été victimes de leur conscience professionnelle en voulant faire une intervention rapide, sans perdre de temps.

D'autre part, la C.F.D.T. pose la question suivante: qui est responsable?

- du mauvais état de certaines Voies au Fond;

- des engins non adaptés au Fond, d'ailleurs transformés depuis l'accident. Manque d'arc-veau de sécurité, mis en place par la suite. Combien d'interventions ont été faites par nos Délégués Mineurs - C.H.S. - C.E. et autres, pour dénoncer la non adaptation des jeeps au Fond;

- de l'absence de l'accompagnateur pour le transport des munitions;

- de l'absence de consignes pour garer les véhicules;

- du manque de personnel;

- du manque de signalisation lumineuse dans les Voies pentées, demandée à maintes reprises par la C.F.D.T.

La C.F.D.T., suite à l'arrêt rendu par la Cour d'Appel de Colmar, a décidé de se pourvoir en Cassation. Nous ne pouvons pas accepter ce jugement qui condamne deux Mineurs, alors que les principaux responsables sont relaxés.

MENSUALISATION DES OUVRIERS DES CHARBONNAGES

Le statut social des mineurs est très inégalitaire dans les entreprises minières en général, aux Charbonnages en particulier. Cela va des inégalités en matière d'avantages en nature jusqu'au paiement des frais de scolarité, par le patron, aux enfants des Cadres Supérieurs, quelle que soit la durée ou les résultats scolaires obtenus par l'enfant.

Mensualisation : dans le cadre des discussions salariales de 1984, la C.F.D.T. a demandé l'ouverture de négociations sur les garanties en cas

de maladie ou accident. Un premier accord vient d'être ratifié par la C.F.D.T. sur la question du délai de carence qui permet dès 1985 de supprimer 1 jour de carence maladie.

Le nombre de jours de carence sera fixé, pour chaque année, en fonction du taux moyen d'absentéisme maladie et longue maladie des ouvriers Fond, Jour et dépendances légales constaté sur l'ensemble des 12 mois se terminant le 30 septembre de l'année précédente, selon les modalités ci-après :

Taux d'absentéisme de référence	Délai de carence
Supérieur à 6,2 %	3 jours
Supérieur à 5,2 % et inférieur ou égal à 6,2 %	2 jours
Supérieur à 4,2 % et inférieur ou égal à 5,2 %	1 jour
Inférieur ou égal à 4,2 %	0 jour

— Pour la C.F.D.T. l'objectif à atteindre est la suppression du délai de carence. La mesure contenue dans le protocole du 23 janvier est donc à considérer comme une étape non réversible pour parvenir à 0 jour de carence.

D'un point de vue général, la C.F.D.T. milite pour un statut social unique dans l'entreprise allant de l'ouvrier au directeur. Cet objectif implique qu'en plus de la mesure «réduction du délai de carence» soit poursuivie la négociation sur les améliorations à apporter aux garanties de mensualisation du personnel ouvrier. Dans l'immédiat la C.F.D.T. demande comme 1^{re} étape :

1°) que la garantie des éléments variables de rémunération soit portée à 100 % en cas d'accident et 75 % en cas de maladie au lieu de 50 % ;

2°) que la garantie de maintien des éléments permanents variables indiqués ci-dessus soit portée en cas de maladie pour la 2^e période à 90 % au lieu de 75 % et la 3^e à 75 % au lieu de 50 % ;

3°) que le rétablissement de la garantie soit modifiée comme suit :

- la garantie à 100 % est acquise lorsque l'agent justifie d'une durée de service effectif (crédit absence) au moins égale et non double comme actuellement, à la durée des absences pour maladies cumulées ;

4°) que la durée de chaque période garantie en fonction de l'ancienneté soit modifiée comme suit :

- 3 mois de maladie pour 6 mois d'ancienneté ;

- 4 mois de maladie pour 5 ans d'ancienneté au lieu de 8 ans ;

- 5 mois de maladie pour 10 ans d'ancienneté au lieu de 13 ans ;

- 6 mois de maladie pour 15 ans d'ancienneté au lieu de 18 ans.

Voilà les objectifs revendicatifs de la C.F.D.T., base sur laquelle doivent s'engager les négociations pour un statut économique.

RECHERCHE DE PERSONNEL

Le C.F.P.A. Yves BODOGUEL, géré par la F.G.M.M. - C.F.D.T., recrute :

1 ÉLECTROMÉCANICIEN

pour compléter une équipe de 3 animateurs professionnels s'occupant d'un public défavorisé et sous qualifié (jeunes ou adultes). Au cours d'un stage de 9 à 12 semaines, il s'agit de les préparer à un projet professionnel conduisant à un emploi ou à l'acquisition d'une qualification professionnelle.

Il est exigé :

- le niveau B.E.P. ;
- 5 ans d'expérience dans la profession.

Salaire : 9500 F/mensuel brut.

Lieu de travail : MEUDON-LA-FORET.

Le candidat devra être fortement motivé et capable de prendre en compte les problèmes de cette population défavorisée.

Les aptitudes seront appréciées au travers de tests et d'entretiens d'embauche.

Le candidat retenu recevra une formation pédagogique.

Les candidatures sont à adresser à :

F.G.M.M. - C.F.D.T.
5, rue Mayran
75009 PARIS

LE MINISTRE DE L'ÉNERGIE VISITE LE BASSIN HOUILLER LORRAIN

Ce premier contact du Ministre de l'Energie avec le monde minier dans le plus important bassin houiller de France a conduit la C.F.D.T. à développer les points essentiels desquels dépendent l'avenir du Bassin Houiller, au bout du compte l'emploi de dizaines de milliers de travailleurs.

Avant la rencontre, la C.F.D.T., au travers d'un courrier, a interpellé, par écrit, le Ministre sur les points fondamentaux qui sont la préoccupation des

mineurs du Bassin houiller lorrain ; il s'agit essentiellement du débouché du charbon dans l'industrie, le chauffage, de la production d'électricité et de coke, des investissements notamment dans la construction d'un 7^e groupe électrique, de l'emploi, essentiellement au travers de la pérennisation de la production des H.B.L. et la diversification industrielle, de la rémunération et de la garantie des avantages en nature pour les actifs, retraités et veuves.

Propositions C.F.D.T.

La C.F.D.T. a renouvelé ses propositions et les arguments sur lesquels elles reposent. Les administrateurs C.F.D.T. pour leur part ont au cours de l'après-midi de travail, mis en évidence sur la base d'un argumentaire chiffré l'intérêt pour l'entreprise, la région et la nation de maintenir une production supérieure à 10 M.T.

POSITIONS DU MINISTRE

Le Ministre a indiqué qu'il n'était nullement dans l'esprit du Gouvernement d'abandonner le charbon. La preuve en est que l'aide de l'Etat à Charbonnages a progressé de 80 % depuis 1980, l'aide à la Lorraine est passée de 800 millions en 1980 à 1 800 millions en 1984 hors charges du passé.

Que les débouchés du charbon sont un vrai problème. Personne ne peut ignorer la montée en puissance du nucléaire et ses conséquences sur le charbon ainsi que les répercussions de la diminution de l'utilisation de coke par la sidérurgie. Le Ministre a indiqué que l'entreprise, mais également les autres acteurs (département, région) devront tout mettre en œuvre pour récupérer d'autres marchés pour le charbon. L'Agence Française pour la maîtrise de l'énergie participera à cet effort.

En ce qui concerne la production, le Ministre refuse de reprendre à son compte le chiffre de 8,6 millions de tonnes qui n'a

d'ailleurs pas été repris, ni débattu par le Conseil d'Administration des Charbonnages. Pour sa part le Ministre souhaite que les H.B.L. dépassent les 10 millions de tonnes.

A la question du 7^e groupe le Ministre indique qu'il faudra bien un jour un nouveau groupe en Lorraine, mais le moment de décider d'une telle réalisation n'est pas encore venu. Dans les 2 à 3 ans à venir l'écoulement des sous-produits du bassin ne se pose d'ailleurs pas.

Le Ministre indique dans l'immédiat que le contrat avec E.D.F. était positif notamment sur les quantités de charbon. S'il n'est pas opportun de rouvrir la négociation entre C.D.F.-E.D.F. aujourd'hui, fin 85 début 86, cette question sera revue en fonction des besoins énergétiques.

Dans le domaine de l'industrialisation un fond de 25 millions est mis en place auquel s'ajoutent les aides des SOFFIREM (industrialisation C.D.F.). Un comité d'orientation sera mis en place dans les 3 semaines.

Les LEPIES du Bassin Houiller seront réorientés et cela pour la rentrée 1985.

Sur la question des salaires le Ministre estime que c'est de la discussion interne que le compromis doit sortir.

En ce qui concerne les avantages en nature, le Ministre indique qu'il est surpris car il n'est pas informé que l'entreprise ait pris la décision de remettre en cause les avantages en nature.

Analyse de la C.F.D.T. :

Cette rencontre a permis de faire un tour d'horizon de la question. Si le ministre indique que tout sera mis en œuvre pour assurer un avenir au Bassin, ce dernier apporte peu d'éléments concrets pour étayer ses déclarations de principes sur l'avenir du Bassin.

Pour la C.F.D.T., au-delà du discours, des souhaits, il est nécessaire de créer les conditions pour faire des H.B.L. une entreprise d'avenir. C'est pour cette raison que la C.F.D.T. poursuivra son action en faisant des propositions concrètes en défendant ses orientations à tous les niveaux et en appelant les mineurs et les forces vives du Bassin à agir pour obtenir des actes et des décisions concrètes.

SOMMAIRE

• Rencontre des représentants du personnel et Union Régionale S.S.M. avec la Direction	2
• Débattre et agir pour l'emploi	3
• Faire de la formation professionnelle un outil pour l'emploi	4-5
• Charbonnages : salaires 85	6
• Potasse : accident du travail mortel	6
• Mensualisation des ouvriers des Charbonnages	7
• Visite du ministre de l'énergie	8