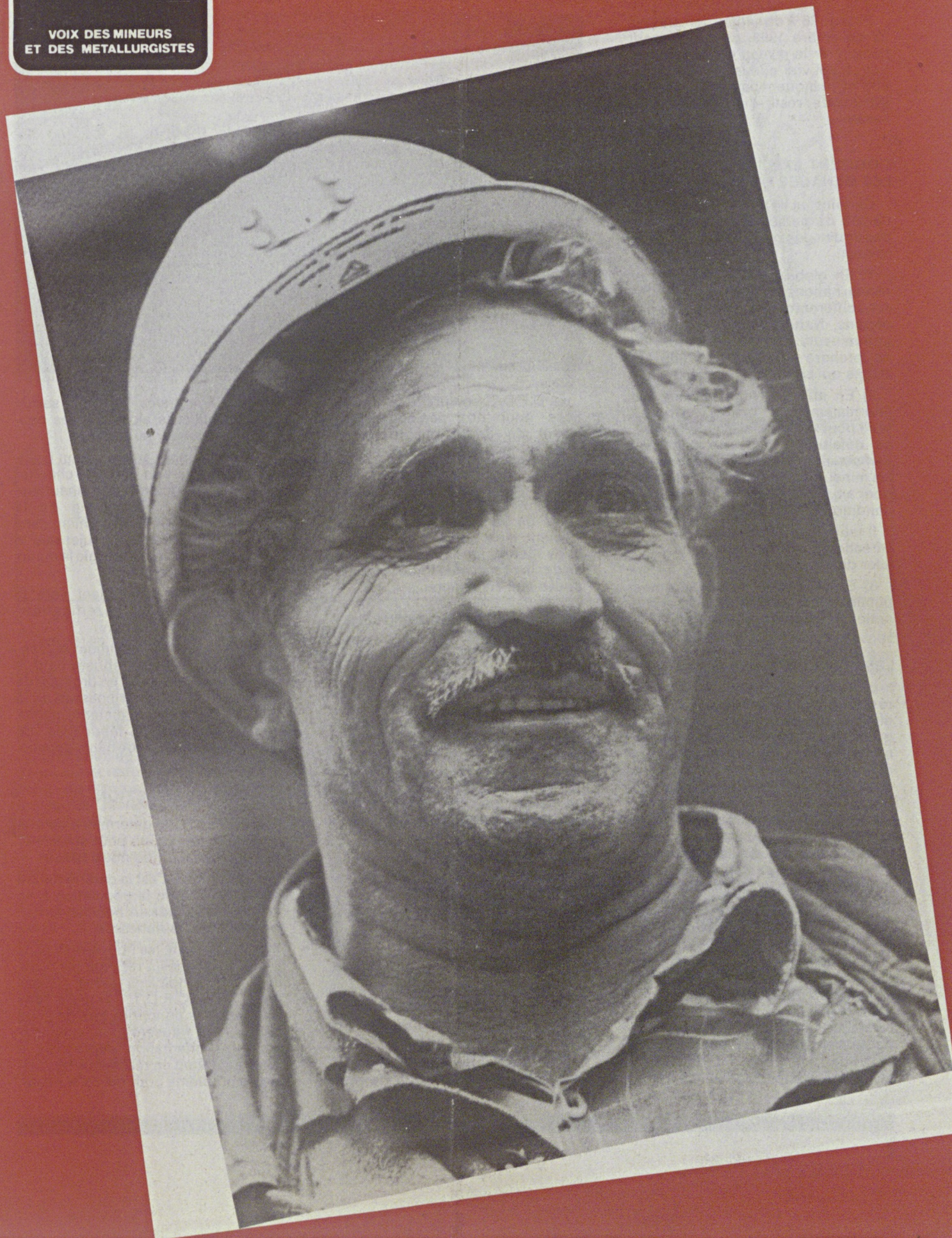




F.G.M.M./C.F.D.T.

Prix 3,60 F - N° 11 - Janvier 86 - ISSN 0769-6590



LES MINEURS DE LORRAINE DANS L'ACTION

Plus de 98 % de mineurs en grève le 22 novembre 1985, cela suffit pour démontrer le niveau de la mobilisation. Il est vrai que les raisons d'action ne manquent pas. Mais la raison dominante reste l'inquiétude pour l'avenir.

COMMENT EXPLIQUER LES MENACES DE FERMETURE

Certains, et ils sont nombreux, ont décidé de persévérer dans la campagne de « dénigrement » du métier de mineur.

1) En globalisant le problème au niveau national. Alors que les réalités sont différentes suivant chacune des régions. Naturellement, ces esprits anti-mineurs prennent bien soin de ne prendre en référence que les sièges qui sont en difficultés.

2) En affirmant que la mine tue anormalement et qu'il n'y a rien à faire pour éviter cela. Naturellement, ce défaitisme facile ne tient pas compte des propositions faites par les mineurs qui eux ont des solutions pour améliorer considérablement les conditions de travail dans les mines.

Il faut avouer que le laxisme de la Direction des H.B.L. ne fait rien pour aller dans ce sens.

3) En évitant de révéler au grand public les atouts positifs du charbon national, surtout en Lorraine.

LES RÉELLES RAISONS

La raison ne réside pas dans les résultats techniques des H.B.L. En effet, le charbon lorrain existe en quantité importante. Il est rentable par rapport au charbon européen et même au charbon d'importation, si celui-ci doit être livré dans le Centre de la France. Les techniques d'extraction ont fait un bond important ces dernières années au point que notre technologie est enviée par nos concurrents. Le personnel est jeune et qualifié.

La réelle raison est que le charbon n'a plus de place dans le plan énergétique national.

Le nucléaire prend quasiment toute la place et les contrats de gaz, voire de charbon d'importation, qui pour certains ont plus de valeur au niveau de la politique étrangère que de la rentabilisation économique, font que le charbon a de moins en moins de possibilités d'utilisation.



La C.F.D.T. comprend qu'il est difficile pour nos décideurs, qu'ils soient de droite ou de gauche, d'avouer avoir trahi leurs engagements en matière de production charbonnière.

Et plutôt que de trouver des solutions de compensation, car elles existent, il est plus facile de dénigrer et de mettre, par la même occasion, en danger l'avenir de toute une région et des milliers d'emplois.

LES TRAVAILLEURS REFUSENT DE DÉFAITISME ET RÉAGISSENT

C'est pour imposer une vraie solution à ce problème que les mineurs suivis de toute la population : commerçants, petites et moyennes entreprises, services, administrations, élus, ont décidé de participer à l'action du 22 novembre 1985.

LA C.F.D.T., FORCE DE PROPOSITION

La C.F.D.T. se refuse à toute démagogie. Naturellement, elle avait raison de dénoncer la politique du tout nucléaire tout électrique.

Naturellement, elle avait raison de réagir devant les incohérences du 9^e plan énergétique.

Aujourd'hui, les centrales nucléaires sont pour la plupart construites.

Il faut donc trouver un autre débouché au charbon lorrain.

1) Garantir malgré tout un débouché pour la fabrication d'électricité : cela est possible puisque de nom-

breuses centrales au fuel seront encore utilisées alors qu'elles peuvent fonctionner au charbon.

2) Développer au maximum l'utilisation de charbon dans les chaufferies pour l'industrie et le chauffage collectif dans l'ensemble de la France et plus particulièrement dans l'Est. Il faut savoir à ce sujet que le charbon est de loin l'énergie la moins chère dans ce secteur.

3) S'orienter résolument vers la recherche de la gazéification-liquéfaction du charbon.

4) Favoriser au maximum la création de nouvelles entreprises dans le bassin houiller lorrain en profitant de la spécificité et des richesses de la région. Création de matériel minier pour l'exportation, fabrication de produits chimiques de haute gamme, etc.

POUR SUIVRE L'ACTION

La C.F.D.T. est déterminée dans la poursuite de l'action pour empêcher la désertification de notre bassin.

L'action du 22 est la détermination de la volonté de la population à ne pas laisser le bassin houiller lorrain se vider de ses richesses.

Actuellement, les Pouvoirs Publics se sont engagés à recevoir les organisations syndicales assez rapidement. La C.F.D.T. exigera des propositions concrètes lors de cette entrevue et refusera toute échappatoire ou orientation démagogique qui ne seraient en réalité que repousser le problème pour mieux le noyer.

DES ADHÉRENTS INFORMÉS

L'exercice quotidien de la démocratie est chose difficile à mettre en œuvre. Comment un salarié syndiqué à la C.F.D.T., qui n'a pas de responsabilités particulières, de mandat syndical, perçoit-il son organisation syndicale ? Toi qui lis cet article de la V.M.M., tu fais partie des adhérents les mieux informés, puisque non seulement, elle t'est parvenue (ce qui devrait être le cas pour tous les adhérents de la F.G.M.M.), mais tu la lis.

Et la première question, pour avoir une pratique démocratique, est bien celle-ci : quelle information à chaque adhérent ? Quelle information pour lui permettre d'être dans le coup, d'entrer dans la discussion ?

Est-ce à travers ce que racontent les médias, ce que disent, écrivent les autres organisations syndicales sur les positions de la C.F.D.T., que se forge l'opinion d'adhérents qui n'ont pas cette information directe de la C.F.D.T., ou qui ne prennent pas le temps ou le soin de la lire ou de l'écouter ? Avant de crier au scandale du sommet qui prend des positions qui ne sont pas celles de la base, prenons garde de bien les connaître en direct, prenons soin d'en discuter avec des militants qui participent aux réunions qui préparent de près ou de loin ces prises de position. Ce qu'a écrit sur la « grève mythologique » un camarade de l'Union Fédérale des Mines à l'adresse des mineurs, est valable pour chaque adhérent de la F.G.M.M., quelle que soit sa profession.



LA C.F.D.T., CIBLE DE LA COALITION : C.N.P.F. - C.G.T. - F.O.

Depuis de nombreuses semaines, la C.F.D.T. est redevenue l'organisation à « abattre » de la part des autres syndicats C.G.T.-F.O., ainsi que du C.N.P.F. Cette situation a été provoquée d'une part par les déclarations d'Edmond MAIRE sur la grève et par l'approbation de la C.F.D.T. du projet de loi sur la réduction et l'aménagement du temps de travail. Dans toutes les sections, dans tous les puits, la C.F.D.T. se fait attaquer, souvent d'une manière irresponsable et indigne de la part de responsables syndicaux.

Concernant la « mythologie de la grève », il est nécessaire de fournir quelques explications. Il faut partir des faits et resituer le débat dans son contexte. Que constatons-nous dans la situation actuelle ? Il y a de moins en moins de mobilisation lorsqu'il y a des mots d'ordre de grève. Notre responsabilité est de s'interroger sur cette réalité. Est-ce pour autant que les mineurs sont démobilisés, certai-

nement pas. Ils ont toujours montré dans le passé qu'ils savaient se battre le moment venu. Or, aujourd'hui, nous sommes confrontés au mythe « l'action, c'est la grève ». Partant de là, nous minimisons les autres moyens d'action qui sont pourtant le résultat de nos propositions et de notre action. Il y a des institutions qui existent, qui nous permettent de discuter, de négocier avec nos directions, mais nous les utilisons mal. Elles sont certainement insuffisantes, mais il faut déjà utiliser à fond les moyens existants : C.E., droit d'expression, obligation annuelle de négocier, C.H.S.-C.T., etc.

Il est évident que si nos interventions souvent écoutées, mais pas entendues, ne sont pas prises en compte, il faudra créer le rapport de force nécessaire, donc une mobilisation. Est-ce que la mobilisation la plus courante ne vient pas d'une liaison active et étroite entre les militants et les salariés. La C.F.D.T. doit

puiser sa force dans une démarche collective. Si les revendications que nous mettons en avant ont l'aval des mineurs, alors nous aurons raison et gagné. Il faut que toutes ces questions soient débattues dans nos collectifs. Si le débat est engagé, nous nous apercevrons sans doute que la mobilisation n'est, en effet, pour les mineurs, qu'exceptionnellement la grève. Mobiliser, discuter avec les mineurs, c'est les rendre acteurs à travers le débat permanent. Le débat sur le rapport à la grève est maintenant public. Cette manière d'agir montre un autre visage du syndicalisme : un syndicalisme où il n'y a pas de sujet tabou.

Un syndicalisme où l'on peut dire tout haut ce que la majorité des salariés pensent tout bas. Nous voulons un syndicalisme non déphasé de la base, qui se veut un syndicalisme de masse. Pour ce faire, il est nécessaire de faire connaître nos positions, nos propositions. C'est cette stratégie qui anime notre organisation.

Entrevue au Ministère des Affaires Sociales

Une délégation de responsables de l'Union Fédérale conduite par le Secrétaire Général de l'U.F.M. et le Responsable National des Retraités Mineurs a été reçue par un conseiller du Ministère des Affaires Sociales. Cette réunion fait suite à la demande de la C.F.D.T., qui a souhaité discuter de la plate-forme revendicative avec les Pouvoirs Publics.

Nous avons, une nouvelle fois, exposé nos revendications concernant les problèmes de retraite et de Sécurité Sociale Minière.

SÉCURITÉ SOCIALE

Ouverture du régime minier aux ressortissants d'autres régimes puisque la réduction des effectifs de mineurs pose le problème de l'utilisation optimale de nos installations de soins ainsi que de l'avenir du système de protection de la santé. Nous constatons que sur ce point, les Ministères et la C.A.N.S.S.M. font preuve d'inertie, alors que les médecins et les dentistes libéraux, expriment ouvertement leur opposition. Le représentant du Ministère nous a invité à contacter la D.R.A.S.S. sur ce problème d'ouvertures, afin d'examiner les problèmes locaux (la D.R.A.S.S. étant la tutelle décentralisée au niveau de la région depuis 1983).

D'autres points sur la sécurité sociale ont également été soulevés concernant le maintien de la qualité des soins et des prestations.

RETRAITES

Après avoir constaté le déblocage de la prise en charge des années d'anticipation pour les retraités anticipés après le 1.7.84, la délégation a demandé à revoir le cas des retraités anticipés avant le 30.6.84, comme elle est intervenue pour des bonifications d'âge aux services continus.

Nous avons une nouvelle fois rappelé toutes les revendications, telles que :

- proratisation des retraites pour les agents n'ayant pas 15 ans d'ancienneté,
- pouvoir d'achat des retraités, qui pour 1984 a subi une perte de 2,5 %,
- paiement mensuel des retraites.

Certaines régions minières seront bientôt les seules à ne pas bénéficier de ce paiement mensuel,

- pension de réversion aux veuves au taux de 52 %,
- bonification d'âge aux affiliées mères de famille ayant élevé des enfants.

Tous ces points ont été enregistrés et vont être transmis aux différents secteurs concernés.

Si la volonté gouvernementale continue dans le sens de ne pas accorder tous les avantages aux mineurs, nos retraités se situeront bientôt à la traîne. Or, nous devons faire le maximum pour maintenir notre régime et être un fer de lance sur toutes les questions sociales et non l'inverse.

Nous sommes également intervenus sur la situation du personnel des S.S.M. Ce personnel ne dispose toujours pas d'une convention collective actualisée et se trouve marginalisé par rapport au personnel de Charbonnages. Enfin, nous sommes également intervenus sur les conditions d'affiliation aux budgets de gestion administrateurs des organismes dénoncées. Cette entrevue constitue le premier pas de la prise en charge de la plate-forme de l'Union Fédérale des Mines, qui reprend les revendications prioritaires de la C.F.D.T.

Rappelons que pour discuter de cette plate-forme, la C.F.D.T. est intervenue auprès des autres Ministères : énergie, travail, redéploiement industriel, afin de faire avancer et faire prendre en compte nos priorités.

MÉTALLURGIE

POLITIQUE SALARIALE 1986 : RECOMMANDATIONS PATRONALES

L'U.I.M.M. a réuni ses conseils et son « bureau commun », le 22 novembre 1985, pour élaborer une recommandation sur les salaires en 1986. Celle-ci comporte des indications chiffrées et des considérations plus générales sur une politique salariale :

— salaires réels bruts : « la majoration du niveau moyen des salaires réels bruts, entre le 1^{er} janvier 1986 et le 1^{er} janvier 1987, devra rester inférieure à 3 %, toutes causes confondues, y compris l'incidence de l'augmentation de la prime d'ancienneté. Il en résulte que dans les entreprises qui pratiquent des augmentations générales, ces augmentations devront demeurer sensiblement en-deçà » de 3 % ;

— désindexation : l'U.I.M.M. indique qu'« en dehors de la simple application légale du S.M.I.C. », toute indexation doit cesser : les entreprises doivent retenir un calendrier prédéterminé des hausses, en sachant que certaines ne pourront supporter aucune augmentation ».

Le calendrier peut différer selon les catégories de salariés, les augmentations doivent « être liées » aux résultats de l'entreprise (avec le versement de primes par exemple) et « tenir largement compte » des performances des salariés, le taux consacré aux augmentations individuelles étant d'au moins 1 %. Les mesures « ayant pour effet d'accroître l'écrasement de la hiérarchie devront être écartées ».

CALOR, POUR L'EMPLOI

Elles refusent de repasser et mettent la vapeur !

CALOR, vous connaissez ? Ce n'est pas la marque « qui libère la femme » mais ce n'en est pas très loin ! Le petit appareillage électroménager, c'est aussi son truc : fers à repasser à vapeur, sèche-cheveux, rasoirs électriques... Libérer, libérer, il en restera toujours quelque chose : mais libérer des emplois, NON, point trop n'en faut, surtout lorsqu'il s'agit de femmes que l'on veut libérer de... leur emploi.

Dans ce cas, la liberté a ses limites !

La direction de CALOR, en mai 1985, a présenté un projet de restructuration qui avait pour conséquence la suppression de 392 emplois caractérisés par la fermeture de l'usine de Lyon. L'un des objectifs de celle-ci était de créer un « département produits » regroupant 2 établissements de l'entreprise : Pont-Evêque et St-Jean-de-Bourney... avec transfert d'une partie du personnel de Lyon sur Pont-Evêque.

QUI PEUT EMPÊCHER UN TEL DÉMÉNAGEMENT ?

D'entrée de jeu, la section C.F.D.T. de l'établissement de Lyon a tenu le langage de la vérité au personnel « **CALOR Lyon n'a rien d'un établissement industriel moderne, il est fait de bric et de broc. Il ne sera pas possible de garder l'usine de Lyon, mais battons-nous pour avoir les meilleures conditions de mutations possibles, car si la logique de la Direction qui consiste à regrouper les fabrications dans des bâtiments fonctionnels n'est pas condamnable sur le principe, elle n'en est pas moins une catastrophe pour le personnel de Lyon.** »

Elle a tenu ce discours face à une autre logique syndicale, celle de la C.G.T. qui disait : « Il faut garder les emplois sur le 8^e arrondissement de Lyon » en ne se préoccupant pas des autres paramètres : vétusté des installations, environnement, prix de revient prohibitif des fabrications lié à la conception archaïque de l'usine de Lyon, vente déjà programmée de l'usine pour satisfaire les investissements nécessaires à Pont-Evêque...



Il fallait négocier car sinon le choix se limitait à :

- soit des conditions de vie épouvantables avec une paie,
- soit des conditions de vie aussi épouvantables, parce que sans paie, jusqu'au chômage.

Il fallait négocier sur la réduction et l'aménagement du temps de travail, car les horaires de Pont-Evêque sur la base de 38 h 30, soit 7 h 40 par jour auxquelles il fallait ajouter le temps de transport pour le personnel ayant accepté sa mutation de Lyon portaient la journée de travail à 9 h avec tout le problème des enfants (nourrice, école...), la vie familiale... Vous repasserez chez CALOR !

UN ACCORD EST NÉGOCIÉ

Après plusieurs réunions, un accord a été conclu entre la C.F.D.T., F.O. et la Direction :

Il réduit le temps de travail et l'aménagement de deux façons :

- un horaire de 30 h par semaine de 5 jours en 6 heures,
- un horaire de 36 h par semaine de 6 jours en 6 heures, soit 33 h en moyenne par semaine avec une compensation de 66 %, le restant à valoir sur les augmentations de salaires futures, et le travail un samedi sur 2.

La section compte bien en fonction des gains de productivité dégagés obtenir une compensation intégrale.

QUE PERMET L'ACCORD ?

Une garantie qu'aucun « licenciement sec » ne pourra intervenir sur une période de 3 ans grâce à la conclusion d'une convention d'aide avec l'Etat.

Il garantit :

- de sauvegarder 71 emplois sur les 283 licenciements prévus,
- que le personnel féminin en équipes tournantes ne travaillera pas la nuit,
- une indemnité d'un demi-mois de salaire en cas d'acceptation de mutation de Lyon à Pont-Evêque ;
- des journées de travail de 7 h 20, transport compris, pour le personnel de Lyon au lieu de 9 h minimum.

Les copines de la Section C.F.D.T. de CALOR à Lyon ont estimé que cet accord, tout en ne leur donnant pas entière satisfaction, devrait être signé afin de permettre au personnel de conserver son emploi tout en conciliant le mieux possible le travail et la vie familiale.

Pour l'Union Mines-Métaux Rhône-Ain, cet accord pour l'emploi montre, comme le propose la plate-forme revendicative de la F.G.M.M., qu'il est aujourd'hui possible en fonction de ses propres réalités d'obtenir des résultats pour l'emploi.

avenir-réalisme-emploi

C'est le thème de ce congrès qui a réuni plus de 110 militants du syndicat, le 15 novembre 1985 à Oignies, au cœur du bassin minier. Dans une entreprise en récession depuis plus de 20 ans, qui voit la suppression de 3 000 emplois par an, une question essentielle se posait aux congressistes en réponse au rapport d'orientation présenté par leur secrétaire général: «Doit-on négocier les fermetures?».

Depuis vingt ans, les slogans revendicatifs étaient: «Non aux fermetures», ou «Aucune fermeture sans emploi de remplacement». Bien!!!

BILAN: Les fermetures se sont poursuivies.

Les créations d'emplois ont été plus faibles que les pertes. Mais surtout, la récession s'est faite **sans nous** et **contre nous**, contre les travailleurs.

Pendant ce temps, aucune politique industrielle, aucune formation de reconversion. Les débats du congrès ont mis les pendules à l'heure.

«NÉGOCIER LES FERMETURES», NON!!!

Anticiper les fermetures et négocier les garanties en matière d'emploi, de formation, d'acquis sociaux, d'industrialisation, de réduction du temps de travail. OUI!!!

Le congrès s'est prononcé pour une stratégie aux problèmes économiques et industriels privilégiant l'emploi et les travailleurs.

Le rapport d'orientation a été voté à plus de 90 % par le congrès qui a adopté sur le même score, une motion revendicative d'actualité reprenant l'ensemble des revendications de la profession et fixant les priorités d'action pour les 2 ans à venir.

POPULARISER, DYNAMISER NOTRE RÉOLUTION

L'Assemblée générale, après discussion et adoption de la résolution générale, définira les moyens de sa prise en charge. Les sections syndicales de bases populariseront la résolution générale et susciteront des actions diversifiées mais coordonnées au niveau du Syndicat régional.

Pour y parvenir, notre pratique syndicale devra évoluer pour être au plus proche des travailleurs. Les réunions de chantier, d'ateliers, de quartiers, de cités doivent être privilégiées

pour débattre avec les travailleurs salariés et retraités, élaborer le cahier de revendications, décider et conduire l'action.

La priorité de notre action passera par:

- la lutte pour sauvegarder l'emploi,
- la réindustrialisation de la région,
- la sauvegarde du statut du mineur,
- le maintien de la Sécurité Sociale Minière,
- les salaires.

GAGNEZ

- Une Ford FIESTA
- Un voyage d'une semaine pour 2 personnes

En diffusant le :

**SPÉCIAL
IMPÔTS 86**

de CFDT Magazine

Sortie le 9 janvier 86

Commandes à CFDT PRESSE

4, Bd de la Villette

75955 PARIS CEDEX 19

Tarif à la commande :

13 F l'ex. (minimum 10 ex.)

17 F (moins de 10 ex.)

Informations complètes dans SYNDICALISME N° 2 092 du 5 décembre 86



MINES DES CÉVENNES HISTORIQUE D'UN MOUVEMENT DE GRÈVE

Le 16 août, suite à la décision de fermeture du fond des Cévennes prise par le Conseil d'Administration des C.d.F. le 2 mars 1984, la Direction du Groupement Sud-Est mute au jour 17 agents du fond sur un effectif de 90 personnes.

La C.G.T. réagit aussitôt en demandant aux personnes mutées de continuer à descendre au fond pour y travailler normalement. Le 2 septembre, la direction envoie 23 lettres de mutations supplémentaires.

Le 23 septembre, c'est l'ensemble des ouvriers du fond qui est concerné. Donc, le 23 septembre, l'effectif fond est de 0 et implique l'arrêt des exploitations souterraines des Cévennes. La C.G.T. lance un mot d'ordre de grève générale. Celle-ci n'est suivie que par environ 10 % du personnel.

La C.G.T., sans consulter les autres organisations syndicales, décide l'occupation du puits des Oules et paralyse l'écoulement et la vente des charbons ainsi que les installations de traitement. Face à cette situation qui, à court terme, remet en cause la construction d'un nouveau lavoir, l'extension des découvertes et l'avenir de l'entreprise et du personnel, une Intersyndicale se constitue (C.F.D.T., C.G.C., F.O., C.F.T.C.).

La C.F.D.T. prend une part prépondérante dans l'Intersyndicale pour qu'une situation irréversible ne se crée pas dans l'entreprise. La C.F.D.T. propose et obtient que l'Intersyndicale se mobilise sur deux points vitaux :

- remise en cause des installations du jour,

- assurer l'écoulement et la vente des charbons.

L'Intersyndicale demande une entrevue avec C.d.F. Celle-ci a lieu le 31.10.85 à Nîmes.

Les représentants de la Direction nous brossent un tableau de la situation de l'entreprise. La gravité de celle-ci, nous disent-ils, est telle que la Direction prendra, à court terme, toutes les mesures légales.

Sur proposition de la C.F.D.T., pour que l'irréparable ne soit pas commis, la Direction accepte d'orga-

niser, sous contrôle d'huissier, un vote par correspondance sur les deux points ci-dessus. La C.F.D.T. déclare, sur les ondes et dans la presse, que ce vote sera déterminant pour l'avenir de l'entreprise et demande à l'ensemble du personnel de se prononcer par un OUI franc et massif.

Le dépouillement a lieu le 8 novembre 1985, sous contrôle de 3 huissiers, les organisations syndicales sont invitées à y assister. Toutes sont présentes, sauf la C.G.T. qui conteste cette consultation, mais néanmoins avait appelé le personnel à s'abstenir ou voter blanc ou nul.

RÉSULTATS DU VOTE

OUI : 85,43 % - NON : 0,81 % - NUL : 2,02 % - BLANC : 11,74 %.

Suite à ce vote démocratique et légal, le 12 novembre, à 6 heures, la Direction, la Maîtrise et les Ouvriers ouvrent le parc de la vente et font démarrer les installations de traitement des charbons.

La C.G.T., refusant de reconnaître la validité de ce vote, expédie des « commandos » pour faire entrave, par tous les moyens à la liberté du travail.

La C.F.D.T. constate avec amertume qu'à 10 h, tout est arrêté.

Devant l'agressivité et l'irresponsabilité de la C.G.T., l'Intersyndicale décide pour le lendemain, 13 novembre, si la liberté du travail n'est pas respectée, d'organiser une manifestation devant la sous-préfecture d'Alès pour exiger des Pouvoirs Publics que ceux-ci prennent enfin leurs responsabilités.

Devant l'ampleur de cette manifestation, la volonté et la détermination du personnel dans sa majorité, la C.G.T. annonce le retrait de ses piquets de grève.

Enfin, la raison et le bon sens l'emportent.

La C.F.D.T. constate avec soulagement que la situation redevient pratiquement normale aux Découvertes, au jour du Gard, au Parc de Ventas, etc.

Seul à ce jour, le puits des Oules reste occupé.



Prix à la consommation :

Octobre : + 0,3 % ; 4,3 % depuis le début de l'année.

Taux de salaire horaire ouvrier :

3^e trimestre : + 1,2 % ; + 4,3 % depuis le début de l'année.

Demandes d'emploi en fin de mois :

Octobre : — 0,7 % (2 367 500) ; - 1,6 % depuis le début de l'année.

Offres d'emploi en fin de mois :

Octobre : — 2,8 % (45 700) ; + 2,9 % depuis le début de l'année.

S.M.I.C. :

26,04 F depuis le 1.07.85.

Minimum garanti :

13,72 F depuis le 1.7.85.

Plafond Sécurité Sociale :

9 060 F depuis le 1.07.85.

ENQUÊTE SALAIRES EMPLOI AU 1^{er} OCTOBRE 1985

Le taux de salaire horaire des ouvriers a augmenté de 1,2 % au cours du 3^e trimestre 1985, selon les résultats provisoires de l'enquête trimestrielle du Ministère du Travail sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre dans les établissements occupant 10 salariés et plus au 1^{er} octobre 1985.

Depuis le début, la hausse des salaires ouvriers est de 4,3 % et, en un an, de 6 à 6,1 %.

— **Le pouvoir d'achat du taux de salaire horaire** progresse de 0,6 % en 3 mois et d'environ 1 % en un an. Compte tenu de l'estimation provisoire de la hausse des prix pour octobre, entre 0,3 % et 0,4 %, les prix ont augmenté de 1,2 % en 3 mois et de 4,9 % en 5 % entre octobre 84 et octobre 85.

— **L'indice des effectifs salariés**, corrigé des variations saisonnières et du biais qui affecte cet indicateur, fait apparaître pour l'ensemble des secteurs marchands non agricoles une baisse de 0,2 % sur le trimestre et de 0,4 % depuis le début de l'année. Le ralentissement de la baisse des effectifs se confirme donc souligne le Ministère : « Sur 3 trimestres, celle-ci est en 1985 équivalente à celle du trimestre de l'année passée ».

— **La durée hebdomadaire effective de travail** est stable de juillet 1985 à octobre 1985 : 39,1 heures pour les ouvriers ; 38,9 heures pour les employés, 39 heures pour l'ensemble des salariés. On constate une légère hausse pour les ouvriers et les employés depuis le mois de janvier.



EN DIRECT DE BRETAGNE

Succursale RENAULT Rennes.

- Inscrits : 199.
- Exprimés : 149.
- C.F.D.T. : 65 (+ 9 %).
- C.G.T. : 79 (- 9 %).

La section syndicale a 3 années d'existence. La C.F.D.T. remporte 44 % de suffrages au lieu de 35 % l'année dernière.

Ce résultat d'une section qui a su se démarquer systématiquement de la C.G.T. est plus que symbolique de ce que l'on peut faire en développant un syndicalisme VRAI au plus près de l'attente des travailleurs.

L.T.T. LANNION

1^{er} collège (685 inscrits)

C.F.D.T. 243 (62,5 %) 5 élus
C.G.T. 146 (97,5 %) 3 élus

2^e collège (328 inscrits)

C.F.D.T. 92 (55,8 %) 1 élu
C.G.T. 73 (44,2 %) 1 élu

Indiquons que cet excellent résultat vient couronner l'accord 35 h signé par la C.F.D.T. dans cette entreprise de la Téléphonie soumise à des problèmes d'emploi.

THOMSON - BREST

1^{er} collège (728 inscrits)

C.F.D.T. 403 (69 %) 4 élus
C.G.T. 70 (12 %) —
F.O. 99 (17 %) 1 élu

2^e collège (1 014 inscrits)

C.F.D.T. 438 (55 %) 5 élus
C.G.T. 58 (7 %) —
F.O. 155 (19 %) 2 élus
C.G.C. 129 (16 %) 1 élu

Remarquons que, pour la première fois, dans cette grande entreprise, la C.G.T. n'a plus d'élus.

EN DIRECT D'ALSACE

LAMINOIRS DE STRASBOURG

1^{er} collège

C.G.T. 318 (58,9 %) (- 19 % de 83 à 85)
C.F.D.T. 157 (29,0 %) (+ 75 % de 83 à 85)
F.O. 67 (12,0 %) (création)

2^e collège

C.G.T. 31 (19,0 %) (- 19 % de 83 à 85)
C.F.D.T. 69 (42,3 %) (+ 48 % de 83 à 85)
C.G.C. 63 (38,6 %) (- 25 % de 83 à 85)

Les travailleurs de cette entreprise reconnaissent, en faisant constamment progresser la C.F.D.T., que celle-ci mène une action vigoureuse concernant la prise en charge de leurs vrais problèmes.

Soulignons que parallèlement à ces résultats électoraux, le nombre d'adhérents de la section a été multiplié par 3 en deux ans.

Pour arriver à cette situation, la section est passée d'une action d'opposition à la C.G.T. à un développement de sa propre politique.

EN DIRECT DE L'UNION FÉDÉRALE NUCLEAIRE

La C.F.D.T. devient la première organisation syndicale de la COGEMA après les élections C.E. qui viennent de se dérouler dans les différents établissements.

Résultat global (9 568 inscrits)

C.F.D.T. 26,00 % (+ 1,58 %)
C.G.T. 24,77 % (- 1,16 %)
F.O. 17,76 % (- 1,22 %)
C.G.C. 13,83 % (- 1,03 %)
Autonomes 10,31 % (+ 2,66 %)
C.F.T.C. 2,50 % (- 0,43 %)

La C.F.D.T. progresse aussi bien chez les salariés couverts par le statut des mines (mineurs d'uranium) que chez les salariés dépendant de la convention collective de la métallurgie de la Région parisienne (elle atteint notamment 30,64 % des voix à la COGEMA Métallurgie).

Les travailleurs confirment donc et amplifient leur confiance à la C.F.D.T. qui pratique un syndicalisme de propositions, en particulier concernant l'emploi.

Signalons que dans le cadre de ces élections :

- à Marcoule, la C.F.D.T. conforte les résultats obtenus lors des élections D.P. (voir V.M.M. précédente),

- à la Hague, la C.F.D.T. progresse de 6,36 % au détriment de F.O. et réalise ainsi plus de 31 % des suffrages.

EN 86 : PLUS QUE JAMAIS L'EMPLOI

L'année 85 a été une année difficile pour les travailleurs des mines, de la métallurgie et du nucléaire.

Difficile pour leurs conditions de vie et de travail, mais surtout difficile pour l'emploi, pour leur emploi. L'action syndicale a été difficile, mais souvent les résultats obtenus sont remarquables. Bien sûr, ils sont souvent loin de nos espoirs, mais ils ont cependant l'énorme qualité d'être bien supérieures aux objectifs de restructurations, de licenciements secs, de diminution inacceptable des avantages sociaux que prétend appliquer le patronat ou même parfois les Pouvoirs Publics.

1986 ne sera que la continuité de 1985. L'emploi, son contenu, son nombre sera toujours au cœur de notre action syndicale. Car notre fédération a « L'EMPLOI AU CŒUR » et tous ses efforts seront tendus pour approcher au plus près notre ambition : faire en sorte que chacune, chacun ait un emploi, que 1986 soit prospère, pour toi, pour les tiens, pour ton action syndicale, pour ton emploi et celui de tes copains.

**LA VOIX DES MINES
ET DES MÉTALLURGISTES
TE SOUHAITE
UNE BONNE ANNÉE 1986.**

Sommaire

- Les mineurs de Lorraine dans l'action 2
- La C.F.D.T., cible de la coalition 3
- Union fédérale mineurs : entrevue au Ministère des Affaires sociales 4
- Métallurgie : politique salariale 86 4
- Pour l'emploi, les "Calor" mettent la vapeur ! 5
- Congrès des Mineurs du Nord-Pas-de-Calais 6
- Mines des Cévennes : historique d'une grève 7
- En 1986 : plus que jamais l'emploi 8