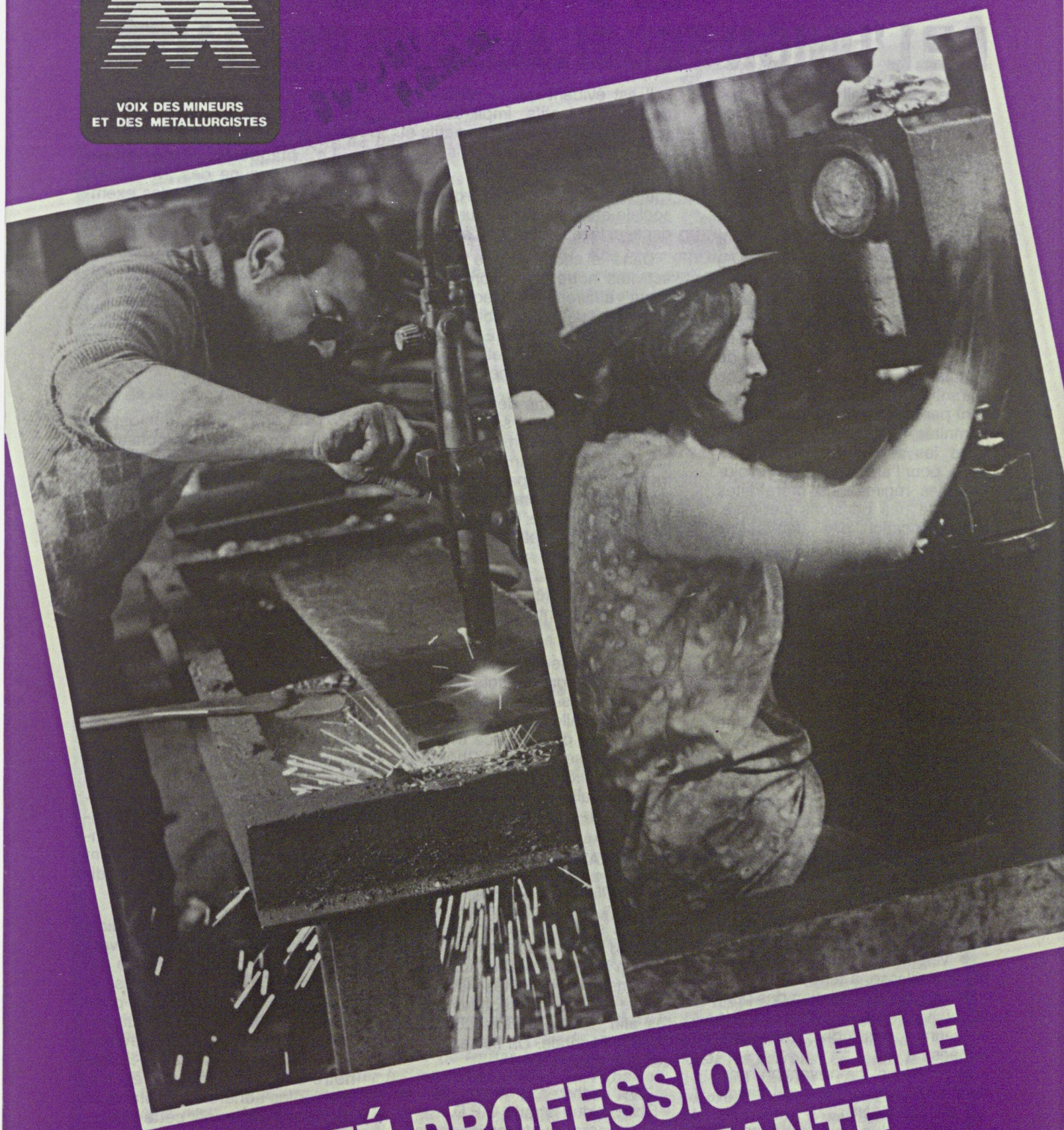




F.O.M.M./C.F.D.T.

Prx : 3,60 F - N° 14 - Avril 1986 - ISSN 0769-6590



**ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE  
UNE ACTION CONSTANTE**



# MÉTALLURGIE : LE DYNAMISME DE L'UNION FÉDÉRALE DES RETRAITÉS

Que de travail accompli par notre jeune Union Fédérale des Retraités et Préretraités de la Métallurgie, en terme d'actions, information, formation, développement.

## ACTIONS

Elles ont été de tous ordres, à commencer par une amorce d'étude sur la connaissance des innombrables statuts en vigueur, puis sur la contestation des 5,5 % de cotisations sociales réclamées aux préretraités de tous types de statuts, y compris à ceux en Garanties de Ressources, en passant par l'obtention de rappel d'indemnités dues, mais « oubliées » dans les tiroirs des administrations, pour l'alignement de l'évolution des régimes de préretraites sur celle des pensions vieillesse, sur l'unification des statuts (qui avance à petits pas), sur le niveau des revalorisations périodiques.

Tout ceci a nécessité des interventions auprès des instances compétentes : les A.S.S.E.D.I.C., l'U.N.I.D.I.C., l'I.P.S.I.L.O.R., P.R.O.S.I.N.O.R., d'autres organismes paritaires, les Tribunaux, les Préfectures, le Ministère du Travail, le Premier Ministre, et même la Présidence de la République.

D'autre part, des actions diversement suivies se sont déroulées sur le terrain en novembre dernier afin d'appuyer nos objectifs prioritaires :

- l'harmonisation des statuts,
- la majoration des taux de cotisation des retraites complémentaires (objectif 8 %, étape intermédiaire à 6 %),
- versement mensuel des pensions vieillesse, à terme à échoir,
- respect du maintien des pensions vieillesse à 50 % de la moyenne des dix meilleures années,
- pensions de réversion portées à 66 % (promesse du candidat MITTERRAND),
- étude d'un nouveau financement de la protection sociale en concertation avec toutes les parties concernées.

Il est évident que la réalisation de ces objectifs implique une action commune avec les actifs et une intégration totale dans leurs syndicats de base.

L'obtention d'une protection sociale efficace, basée sur la solidarité et la répartition, est à ce prix.

Dans le cadre de ses diverses activités notre U.F.R. organise la vaste affaire de l'élection des membres de l'Assemblée Générale de la C.A.P.I.M.M.E.C. (Caisse complémentaire de retraite et de prévoyance) pour échéance 1986.

**Des opérations de réinsertion sociale**, certaines sections bien structurées (notamment dans l'EST) ont lancé, dans le cadre des moyens donnés par la dernière Convention Générale de Protection Sociale de la Sidérurgie, des initiatives de préparation à la préretraite et de réinsertion des anciens dans la vie associative sociale, culturelle... etc. Ces orientations semblent prometteuses et très appréciées.

Pour favoriser notre action, nous avons des représentants dans les Caisses d'Assurance Vieillesse, les Caisses d'Allocations Familiales, les Caisses d'Assurance Maladie, les Caisses de Chômage (A.S.S.E.D.I.C.) et dans les nombreuses Caisses de Retraite Complémentaires et de Prévoyance.

## INFORMATION

Il vient d'être décidé que les comptes rendus des réunions de l'U.F.R. seront largement diffusés à tous les responsables des Unions Mines Métaux et aux divers responsables Retraités-Actifs qui ont en charge des sections retraités afin de mieux faire connaître l'Union Fédérale. Un fichier est en cours d'élaboration.

Nos adhérents reçoivent le « Bulletin du Retraité C.F.D.T. » et nos camarades, investis de responsabilités sont destinataires du « Retraité Militant ». Bon nombre de sections diffusent bien entendu

aussi « Syndicalisme-Magazine » et la « Voix des Mines et des Métaux ».

**La plaquette « sensibilisation »** : chacune des 25 régions Mines-Métaux a reçu des exemplaires de ce document destiné à être ventilé aux actifs en instance de départ dans les entreprises, mais aussi aux Retraités et Préretraités qui n'ont pas encore été contactés (ou recontactés) par notre organisation syndicale.

## FORMATION

3 sessions de formation ont été réalisées pour les responsables retraités afin d'améliorer la qualité de leur action. Formation sur la connaissance des régimes de préretraite, F.N.E., garantie de ressources, solidarité, et des régimes de retraite (pensions vieillesse et complémentaire). Formation aussi sur l'organisation des retraités dans la C.F.D.T. et la F.G.M.M.

## DÉVELOPPEMENT

Des Assemblées ont été organisées dans le Nord, l'Est, la Bourgogne, Lyon... systématiquement des membres responsables de l'Union Fédérale participent à ces Assemblées et répondent à toute interpellation de syndicats et régions qui voudraient organiser ou développer le syndicalisme retraité...

Le développement syndical chez les Retraités passe avant tout par une prise en charge par la C.F.D.T. des problèmes et questions que l'Actif se pose dans les mois et années qui précèdent son départ en retraite... C'est aussi à cette tâche-là que notre Union Fédérale s'attèle afin d'aider les adhérents, militants et sections à accomplir cette tâche.

Vous pouvez écrire, interroger l'U.F.R., vous aurez réponse, aide et informations.



# ÉDITORIAL

## Rentrer à l'écurie : jamais !!

« Contentons-nous de faire notre boulot de délégué du personnel. Attendons des jours meilleurs pour aborder plus largement les problèmes difficiles de la période ». Fin 84, c'était l'avis de certains d'entre-nous, adhérents de la F.G.M.M.-C.F.D.T. C'était lors des discussions autour du projet d'accord avec le C.N.P.F. sur l'adaptation des conditions d'emploi, autrement dit la flexibilité. Ce travail de délégués du personnel est indispensable. C'est la base de notre activité syndicale. **POUR L'EMPLOI, LA QUALITE DE LA VIE : AGISSONS SUR LES MUTATIONS DU MONDE.** C'est l'ambition de la F.G.M.M. Elle exige que nos actions soient orientées dans le cadre d'une stratégie commune. Pouvons-nous avoir comme seule visée le refus illustré par l'expression : « Rentrions les chevaux à l'écurie. Mettons-les à l'abri pour qu'ils restent en forme pour sortir en force à la première bonne occasion » ?

### PIQUER DES GALOPS ÉPISODIQUES ?

Cette image sous-entend l'idée que l'action syndicale se déroulerait comme sur un champ de course. De temps en temps, la piste se dégagerait. Alors le moment serait venu de piquer un grand galop pour atteindre le poteau d'arrivée. Mais alors, ce serait les circonstances, les événements, les autres qui décideraient tout pour nous. Il suffirait d'être opportuniste. Mais alors, au moment de sortir, ces chevaux enrhumés ne risquent-ils pas d'avoir le poil lustré, mais les pattes ankylosées ?

Le syndicalisme, y compris la C.F.D.T., ne s'est-il pas trop laissé enfermer dans les « bastions » des plus grandes entreprises ? Même, si l'action syndicale n'y est pas toujours facile, quelle différence avec celle qui est possible dans les P.M.E. Elle est zéro dans les 88 % d'entreprises de la métallurgie de moins de 200 salariés qui n'ont pas de section syndicale. Depuis 1981, nous avons fait le constat qu'il ne suffisait pas de dégager le terrain politique pour que les salariés, les syndiqués, les militants aillent de l'avant, dans un grand élan, sur le terrain social.

Depuis 1981, nous nous sommes aperçus que des lois ouvrant le terrain des droits sociaux ne suffisaient pas à libérer les énergies des adhérents C.F.D.T. pour changer les pratiques sociales dans le sens de notre projet autogestionnaire.

La bonne occasion pour agir, le jour J, il ne faut pas, il ne faut plus les attendre. C'est dès aujourd'hui que nous devons construire.

### CREUSER SON SILLON

Ce n'est pas facile, car le terrain de l'action syndicale ressemble plus à un champ de labour où l'on avance pas à pas, où les pousses nouvelles sont fragiles.

Beaucoup de labeur quotidien est nécessaire pour qu'elles prennent vigueur, d'autant que nos pratiques syndicales sont encombrées de quelques arbres aux branches mortes. A partir des champs ouverts par notre accord de février 82 sur la durée du travail, par notre plate-forme revendicative de juin 85 (voir Voix des Mines et Métaux n° 8, octobre 85), nombre de réalisations d'accords d'entreprise ou d'établissement montrent que nous avançons, que nous creusons notre sillon pour que ces nouvelles pousses grandissent et se multiplient.

Le Bureau Fédéral de la F.G.M.M. vient de décider le 4 mars de continuer à demander l'ouverture de négociations sur notre plate-forme avec l'U.I.M.M. Au moment où cet article sera publié, peut-être que cette ouverture aura été annoncée. Il s'agit, dans un accord-cadre national, d'offrir des possibilités de développement de ce travail syndical de tous les jours dans les entreprises. N'oublions pas qu'il y a énormément à faire dans les P.M.E. Cela passe par un renouvellement des conventions collectives territoriales. Cela nécessite de prendre en compte les réalités pour agir, afin de les transformer. Refuser de traiter les problèmes posés par les patrons, ce serait les laisser faire, ce serait regarder les travailleurs aller « à l'abattoir », depuis « notre écurie ». La F.G.M.M. est une organisation décidée, sur le terrain des réalités, à proposer des perspectives, à agir pour obtenir des résultats par la négociation. C'est la seule voie pour construire des avancées sur l'emploi, les conditions d'emplois. Nous avons notre sillon à creuser. Nous voulons que des bourgeons reverdissent sur la souche de notre syndicalisme. Jamais, nous ne rentrerons au chaud à l'écurie.



## MINES DE POTASSE

# PAS D'EMBAUCHE POUR 86, FERMETURE DE LA MINE THÉODORE

### BILAN 85

L'année 85 confirme le redressement de l'entreprise, amorcé en 1984, après les difficultés de 1983.

#### Ces résultats obtenus sur le plan :

- de la production : dépassement des prévisions,
- financier : réduction importante du déficit prévu,
- des investissements : nettement plus élevés qu'en 1984, sont d'autant plus remarquables que les M.D.P.A. ont à faire face à trois handicaps sérieux :

- les difficultés du gisement,
- le freinage du prix de vente,
- le manque de ressources propres pour les investissements.

L'ensemble du personnel a contribué à ces résultats. Pour nous, les événements les plus marquants sur le plan économique auront été :

- le démarrage des travaux préparatoires à UNGERSHEIM,
- la construction de la flottation à AMELIE.

#### Les points plutôt négatifs :

- la stagnation des filiales, notamment A.C.R.R. (Ateliers de construction et de réparation de Richwiller),
- le démarrage trop lent de la S.O.D.I.V. (Société d'Investissements dans le Bassin Potassique).

### PERSPECTIVES 86

**Sur le plan interne** de l'entreprise, l'année 86 sera une année charnière pour les M.D.P.A. (Mine Domaniale de Potasse Alsace).

#### Elle sera marquée par :

- l'arrêt de l'exploitation à THEODORE,

— la réduction (même si elle est faible) du niveau de production,

- l'arrêt des embauches,
- le démarrage de la flottation,

— la poursuite des travaux préparatoires pour l'exploitation du gisement d'UNGERSHEIM.

Ce qui nous préoccupe en premier lieu, c'est l'arrêt des embauches. Sur ce point, nous sommes en désaccord complet avec la Direction Générale des M.D.P.A. Nous estimons qu'une entreprise nationalisée doit faire le maximum d'efforts pour créer des emplois.

Nous avons également quelques inquiétudes quant aux travaux d'UNGERSHEIM. En cas de dénationalisation de l'E.M.C. (Entreprise Minière Chimique), l'exploitation de ce gisement pourrait être remise en cause, car on n'a pas encore atteint le point de non retour.

**Sur le plan externe**, les sujets d'inquiétude ne manquent pas. Sans tomber dans le pessimisme, il faut tenir compte de certaines réalités politiques et économiques dont dépendra la marche des M.D.P.A. en 1986.

#### 1 — Quelle sera la politique en matière de dotation en capital ?

La réponse à cette question concerne non seulement l'exploitation d'UNGERSHEIM, mais aussi et surtout les travaux de recherches sur les gisements hors concessions, et la mise au point de nouvelles méthodes d'exploitation. Or, il est clair que les résultats de l'exploitation du gisement actuel, même s'ils sont aussi bons qu'en 1985, ne permettront pas d'autofinancer les travaux de recherches.

C'est donc tout l'avenir de M.D.P.A. qui pourrait être remis en question suivant les décisions qui seront prises en ce domaine.

#### 2 — Quelles seront les conséquences de la baisse du prix du pétrole et des fluctuations importantes du dollar, sur le marché de la potasse et des engrais en général ?

L'amplitude de ces fluctuations se répercutera sur les coûts de production et de transport. Mais l'élément essentiel sera évidemment la baisse de la demande de la part de certains pays consommateurs sachant que par ailleurs, de nouveaux producteurs risquent d'apparaître sur le marché mondial, on peut donc penser que des tensions importantes pourraient apparaître pendant l'année 86.

#### 3 — Quelles seront les retombées pour les M.D.P.A. lorsque les résultats de l'expertise des études de sondages d'essais du site de Chalmarpé seront connus définitivement et ceci après les élections du 16 mars 1986.

#### 4 — En cas de changement politique, est-ce que le nouveau gouvernement se considérera engagé par les contrats signés avec l'E.M.C., par le rapport DUCHENE, pour le financement annuel de 10 M. de francs pour la S.O.D.I.V. ?

### CONCLUSION :

Quelle que soit l'évolution des événements, l'avenir des M.D.P.A. et du Bassin Potassique doit être calé sur les deux objectifs prioritaires suivants :

1 — Pendant longtemps, l'objectif fixé aux M.D.P.A. était de fournir à l'agriculture française de la Potasse au meilleur prix de revient : c'est-à-dire très souvent et longtemps, au-dessous du prix de vente du marché international. C'était en quelque sorte une espèce de subvention indirecte accordée à l'agriculture



et aux fabricants d'engrais complexes, grâce aux bonnes performances des M.D.P.A. Cela représente quelques milliards de francs, il est bon de le rappeler lorsque des voix se lèvent pour critiquer les dotations en capital accordées aux M.D.P.A. A partir de maintenant, l'objectif prioritaire doit être l'exploitation totale du gisement, afin de pouvoir approvisionner le plus longtemps possible le marché français en Potasse d'Alsace, car le jour, où il faudra importer toute la Potasse, les agriculteurs seront à la merci des producteurs étrangers et risquent de payer le prix fort. Rappelons que la France est le troisième consommateur mondial de Potasse.

Il faut donc engager dès maintenant les travaux d'exploration du gisement. Le gouvernement de gauche a eu le mérite de faire effectuer en 1982, une étude sur les réserves du gisement alsacien (le rapport DUCHENE). Pour rester crédible, il doit en fixer les conclusions positives pour l'avenir des M.D.P.A.

2 — La diversification amorcée par les filiales et la création de la S.O.D.I.V. doit être poursuivie et intensifiée. Les M.D.P.A. ont monopolisé pendant de longues années la main-d'œuvre et l'espace industriel du Bassin Potassique. Mais les effectifs de l'entreprise sont tombés de 13 000 en 1967 à moins de 5 000. Notre entreprise doit donc être en première ligne pour participer à la création de nouveaux emplois, par la diversification et le développement industriel du Bassin Potassique. C'est maintenant, qu'il faut agir pour éviter que le Bassin Potassique devienne un jour un ensemble de cités-dortoirs. Pour réaliser ces objectifs, les M.D.P.A. ont besoin de moyens financiers. Depuis toujours, notre entreprise a été coincée entre deux butoirs : d'un côté, la fixation d'autorité des prix de vente de la Potasse, qui n'a pas permis aux M.D.P.A. de profiter des périodes favorables, notamment lorsque le cours du dollar était élevé. De l'autre côté, le manque de capitaux propres qui fait que pendant les périodes difficiles, l'entreprise doit supporter des frais financiers très importants.

## L'AVENIR DES HOUILLÈRES DU BASSIN DE LORRAINE

# La C.F.D.T. exige du concret

Tous les hommes politiques, aujourd'hui, prétendent vouloir défendre le bassin houiller lorrain. Pourtant, aucun ne fait de réelles propositions, qui plus est, tous ont accepté la récession du charbon en votant pour la centrale nucléaire de Cattenom en Lorraine. Devant ces contradictions, la C.F.D.T. a décidé de poser à tous **les vraies questions**, à savoir :

- garantir l'utilisation des bas produits consommant au moins 4 millions de tonnes de charbon lorrain pour fabriquer de l'électricité,

- engager la construction du 7<sup>e</sup> groupe à Carling, en Moselle,

- engager des actions régionales pour faire utiliser le charbon lorrain dans les écoles, les mairies, les édifices publics, les administrations...,

- encourager les industriels à utiliser l'énergie la moins chère qui est le charbon,

- développer la recherche vers de nouvelles utilisations du charbon, comme le font les Allemands actuellement,

- favoriser la création d'entreprises pour la construction de matériel minier pour encourager l'exploitation,

- développer la formation des jeunes, afin de les adapter aux nouvelles entreprises modernes.

### LA C.F.D.T. REFUSERA LES FAUSSES RÉPONSES

C'est sur ces questions précises, qu'il faudra répondre et non pas sur des intentions vagues, qui en réalité, n'apportent pas de réel débouché au charbon. Car actuellement, l'avenir des Houillères du Bassin de Lorraine réside avant tout sur la nécessité de garantir l'écoulement.

Il faut savoir :

- que le prix de revient du charbon lorrain est un des meilleurs d'Europe (meilleur que celui de Sarre),

- que les réserves sont suffisantes pour produire au moins 10 millions de tonnes jusqu'au-delà de l'an 2000,

- que la technique minière Lorraine est une des meilleures du monde.

En réalité, la Lorraine de par ses résultats, de par sa situation géographique : Carrefour de l'Europe, est un atout important pour l'activité charbonnière. Il est indispensable de profiter de cette richesse pour que la France ne soit pas en retrait dans l'activité charbonnière mondiale.

Il serait irresponsable et inconscient pour les politiques de sacrifier les H.B.L. sur l'autel du tout nucléaire — tout électrique.



# ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMMES-FEMMES

SUPERBA MULHOUSE

## Une action constante

L'égalité entre les hommes et les femmes, les militants de la C.F.D.T. la veulent, et quand ils la veulent vraiment, ils peuvent être à l'origine d'avancées significatives : ILS PEUVENT ÊTRE là pour que les choses se passent le mieux possible. C'est l'histoire de SUPERBA, c'est l'histoire d'une section syndicale qui a soulevé un lièvre et qui, quand il s'est agi de le courser, ne s'est pas laissée forcément distancer.

L'inégalité entre les hommes et les femmes est une réalité ancienne dans cette entreprise mulhousienne de la métallurgie où les femmes représentent la moitié des quelque 500 salariés. Elles sont en grande partie ouvrières sans qualification (96 % des ouvrières sont sans qualification, 68 % des ouvriers sont qualifiés). Si elles sont plus nombreuses dans la filière administrative et technicienne (72 femmes contre 63 hommes), ELLES, elles sont surtout dactylos, secrétaires, eux ils sont dessinateurs ou techniciens.

La C.F.D.T. le sait ; elle syndique dans les ateliers de femmes ; c'est dans le collège ouvrier qu'elle est largement majoritaire, 84 % aux élections (tous les sièges C.E. et D.P. — sur 13 élus C.F.D.T. 6 femmes pour 7 hommes). La C.F.D.T. le sait, elle qui demande par exemple chaque année que ce soient les parents et pas les seules mamans qui puissent conduire les enfants à l'école le jour de la rentrée.

### LA C.F.D.T. PROPOSE

La C.F.D.T. le sait et elle le dit en décembre 1983 lors des négociations obligatoires : elle porte trois revendications devant le Directoire : les salaires, la réduction et l'aménagement du temps de travail et L'ÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES.

1) Elle constate que l'image de « salaire d'appoint » de la femme est encore très vivace ;

2) elle montre que la grande majorité des femmes se trouve au bas de l'échelle indiciaire ;

3) elle démontre qu'à coefficient égal les salaires des hommes et des femmes accusent des différences : 106 F au coefficient 155, 684 au coefficient 270.

Mais elle ne se contente pas de dénoncer, elle propose aussi :

1) que la Direction ne parle plus dans cette entreprise de « salaire d'appoint » des femmes ;

2) que les différences de salaires disparaissent en augmentant davantage celui des femmes perdant un temps ;

3) surtout : que soit créée une commission chargée d'étudier la réelle qualification des femmes en tenant aussi compte de leurs aptitudes au travail ; d'envisager la requalification des femmes liée à la polyvalence ; de mettre en place un plan de formation permettant aux femmes O.S. de devenir professionnelles ; de voir comment l'introduction de nouvelles technologies soit une chance pour elles ; de leur permettre une plus grande intervention en matière de sécurité et d'expression.

### PROPOSITIONS ET PRATIQUE SYNDICALES

Des tracts distribués dans l'entreprise rendent compte de ces demandes syndicales. ET C'EST PARTI ! Même si dans un premier temps c'est en douceur. 1984 : la section syndicale porte ces problèmes mais aussi d'autres. Des réunions ont lieu mais on piétine. Ce n'est pas si facile d'avancer vers un plan cohérent, ni pour la section ni pour la Direction. Et puis cela s'accélère : la loi Roudy prévoit le plan de rattrapage : cela donne des idées sur le comment faire, cela donne des idées car cela rapporte, cela donne des idées car on a des partenaires. Une commission spécialisée du C.E. se met en place ; on fait appel au L.E.P. de la Mécanique avec lequel a été signé une convention de jumelage, à la Délégation du Ministère des Droits de la Femme, à « Retravailler » qui a une pratique en matière d'insertion professionnelle des femmes. Tout le monde est persuadé autour de la table, à juste titre, qu'il s'attaque à un problème réel et urgent. Chacun croit



qu'il est celui qui fait le plus, et plus particulièrement la Direction du Personnel, oubliant parfois que la section syndicale C.F.D.T. a été la première à poser les questions et qu'elle n'a pas été entendue. Mais peu importe, il faut avancer, il faut être présent pour que les choses se passent bien, il faut tenir compte de la volonté des travailleuses, présentes lors des réunions d'information.

### UN ACCORD EST CONCLU

Et c'est ce qui est fait pour aboutir le 10 janvier à la signature d'un accord d'entreprise « PLAN POUR L'AVENIR DES FEMMES DE SUPERBA ». Et disons-le : il s'agit-là d'une victoire pour les salariés et plus particulièrement pour les femmes de l'entreprise SUPERBA, et cette victoire, si elle a eu de nombreux acteurs, est à mettre à l'actif de la C.F.D.T.

Un plan de rattrapage exemplaire, là encore nous osons le dire qui peut servir de modèle à d'autres. Il prévoit :

1) Une reconnaissance claire des inégalités existantes mais aussi de la place-clé que les femmes occupent dans l'entreprise ;

2) un dispositif de requalification qui prend d'abord en compte

les aptitudes des femmes évalué par un bilan qui permet à chacune d'établir un projet professionnel et un itinéraire individuel de formation qualifiante aboutissant à une validation des acquis ;

3) en matière de rémunération : une revalorisation des salaires et des classifications à la suite des formations. La maternité ne doit plus être la cause d'une limitation des primes liées à l'ancienneté ou à l'assiduité ;

4) des garanties : une commission de l'égalité professionnelle qui vérifie la bonne exécution de l'accord mais qui est aussi chargée de faire progresser l'égalité dans d'autres domaines tels que l'embauche, l'accès à des postes traditionnellement masculins ... D'autre part le projet, professionnel et les obligations patronales seront consignés dans une annexe au contrat de travail de chaque femme.

### LE BILAN DE L'ACTION ET SA POURSUITE

Retournons à la case départ, la négociation de 1983 et voyons ce qui est acquis aujourd'hui par rapport aux demandes d'hier. Mais, un accord n'est qu'un texte qui se lit bien, qui n'a de valeur que si, d'une

part, une majorité des travailleuses y adhèrent, si, d'autre part, il est réellement mis en pratique. Dans un premier temps il y a eu de l'intérêt de la part des travailleuses, mais une cinquantaine seulement sont allées plus loin et on fait la demande. A suivre. A voir. A impulser ?

Pour 17 travailleuses volontaires la première étape, le bilan à raison de 50 heures, est franchie. Mais le projet professionnel n'est pas encore établi. On a envie de dire « et la suite ? », on a envie de dire « c'est bien peu, on n'en est que là. Rien n'a encore réellement changé ». Mais n'est-ce pas faire preuve de trop d'impatience ?

Le texte signé, on l'oublie parfois encore : telle travailleuse revenue de congé de maternité n'a pas eu droit à une revalorisation de son salaire alors que... voir plus haut.

La Direction, par voie d'annonce dans le journal, recrute un électromécanicien... et pourquoi pas une comme le prévoit le plan ?

Moralité : le travail de la section syndicale, le travail des femmes C.F.D.T., n'est pas terminé : il s'agit de gagner l'adhésion au plan d'une majorité de travailleuses, il s'agit d'être là quotidiennement pour que la réalisation se fasse dans de bonnes conditions.

## LES HOUILLÈRES DU BASSIN DE LORRAINE PLUS SEXISTE QUE MOI TU MEURS

Depuis une décennie, les femmes expriment de plus en plus clairement leur juste désir de participer à la vie socio-économique. Les chiffres démontrent à l'évidence qu'elles sont de plus en plus nombreuses à trouver une place dans le monde du travail.

— En 1979 : 23,5 % de la population active est féminine,

— en 1984 : 27,7 % (tous secteurs et catégories confondus).

La loi du 13 juillet 1983 sur l'égalité professionnelle, tout en relevant les discriminations existantes, a voulu abroger ces disparités nombreuses et importantes.

Pourtant la réalité sur le terrain, la C.F.D.T. déplore la survivance de ces différenciations sexistes tant sur le plan de la rémunération que de la formation ou des promotions.

Aux Houillères du Bassin de Lorraine plus qu'ailleurs, ces disparités sont maintenues d'une manière non dissimulée, avec le consentement silencieux de la hiérarchie et d'une majorité du personnel. Les femmes constituent une minorité tellement évidente (479 femmes sur 22 952 hommes, soit 2 % : chiffres au 1.1.85), qu'elles vivent aux H.B.L., les problèmes de façon encore plus aiguë. On retrouve dans l'entreprise le schéma traditionnel du cantonnement des femmes dans des emplois secondaires à caractère tertiaire :

• 357 femmes, soit 75 % d'entre elles occupent des postes administratifs ;

• seulement, 0,54 % de l'effectif technique est féminin ;

• 2 postes de cadre sont occupés par des femmes.

Paradoxalement, il apparaît que le personnel féminin dispose d'un niveau de formation supérieur à celui des hommes !

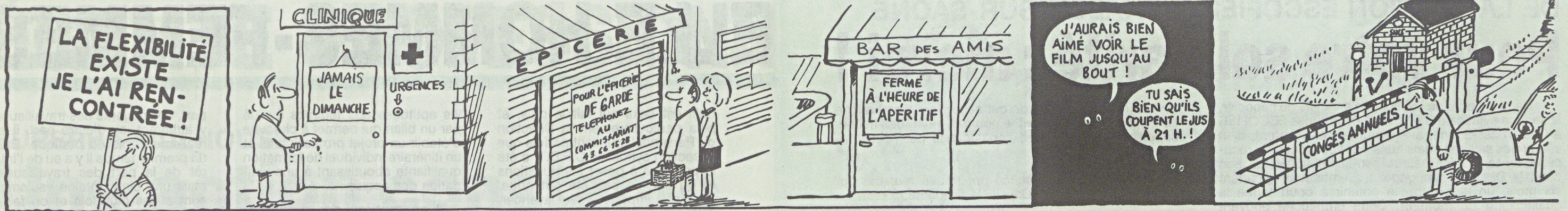
En plus de cette répartition dans les catégories de personnel, les moins bien rémunérées, les femmes subissent inexorablement un ralentissement du déroulement de carrière, par l'attribution presque systématique des postes de responsabilité aux hommes, sous prétexte d'arguments futilles et faciles. Tous ces constats sont symptomatiques de structures sociales entachées d'un lourd héritage socioculturel.

### IL FAUT QUE CELA CHANGE

La C.F.D.T. condamne cette gestion rétrograde du personnel des H.B.L. et appuiera toutes les revendications allant dans le sens d'une véritable égalité professionnelle dans notre entreprise.

La C.F.D.T. appelle toutes les femmes des H.B.L. à se mobiliser et à prendre contact avec nos militantes pour étayer par des exemples concrets cette action revendicative.





## POUR L'EMPLOI :



## AMÉNAGER...



## ... ET RÉDUIRE LE TEMPS DE TRAVAIL





# DE LA SECTION ESCOFIER A CHALON-SUR-SAONE

## Pour votre solidarité : merci !

Dans le cadre de l'obligation annuelle de négocier, la section syndicale C.F.D.T. de l'entreprise ESCOFIER à Chalon-sur-Saône, a signé un accord portant, bien sûr sur les salaires, mais aussi sur l'obligation de récupérer en temps les heures supplémentaires. De son côté, la Direction s'engageait à embaucher pendant six mois, un jeune apte à obtenir à court terme la qualification de monteur. Cette embauche pouvant devenir définitive si l'effet de la récupération des heures supplémentaires, après un exercice de six mois, était confirmé.

La mise en œuvre de cet accord — 1 embauche contre la récupération, et le non paiement, des heures supplémentaires — était conditionnée par l'acceptation des travailleurs.

Las ! Ceux-ci consultés ont refusé tout net par 68 % de leur suffrage. Difficile la solidarité !

La section C.F.D.T. a alors diffusé un tract intitulé « MERCI ! où un jeune chômeur « imaginaire » s'adresse au personnel... à méditer ! ».

## Merci !

Je suis jeune, je suis chômeur, je viens d'apprendre que 68 % du personnel en production a refusé de limiter SES HEURES SUPPLEMENTAIRES pour me faire embaucher, même six mois !

La vie n'est pas facile quand on travaille. Les ouvriers sont mal payés, ce n'est pas toujours commode de boucler les fins de mois.

J'espère malgré tout que mon père ou mon frère ne sont pas dans ces 68 % ; je ne comprendrais pas...

Oh ! et puis c'est de la faute des patrons, du gouvernement et des syndicats si ça va mal...

Après tout, les 7 500 copains qui sont avec moi à l'A.N.P.E., on aime mieux ne rien faire (même à 76,50 F par jour pour 548 jours maxi, soit 18 mois) que d'avoir du boulot.

Je croyais que le mot solidarité (dépendance mutuelle entre les hommes selon le dictionnaire) était français. Il faut croire que non, j'ai encore beaucoup à apprendre.

Pourtant il me semble savoir que 9 contrats solidarité ont été signés dans votre entreprise. Je crois même savoir que MM. Barrat, Buatois, Canard, Joly Nadine, Marie, Mastalerz, Leh, Kopec, Siong Pao ont été embauchés avec un contrat à durée indéterminée.

Qui donc a pu faire un effort pour des jeunes, des femmes et des immigrés ? C'est sûrement contre votre volonté. En plus si mes informations sont justes, ceux qui sont partis ont pour vivre de 4 100 F à 11 000 F par mois !!!

Il faut penser à l'avenir. Même dans l'illégalité il vaut mieux gratter le maximum aujourd'hui. Vous vous êtes battus les années passées pour garantir votre emploi et améliorer vos droits, et ils restent bien minces. Mais vous avez quand même quelque chose.

Aujourd'hui vous voulez garder un surplus de revenus, vous n'êtes pas des fainéants, vous !!! Le patron et l'Etat, eux, n'ont qu'à se débrouiller pour créer des emplois : c'est leur boulot.

La liberté. Ah oui, c'est sacré. Il faut la défendre à tout prix. D'ailleurs moi je l'ai toute la journée, je suis chômeur... Vous aussi vous pouvez choisir de faire des heures supplémentaires si votre poste le permet, si le travail l'exige, si l'employeur vous y autorise, si... Oui vous êtes libre de choisir ce que l'on vous impose.

Demain, souhaitons qu'une décision autoritaire n'oblige pas à appliquer ce qu'aujourd'hui vous refusez !

Et puis, ah oui, si j'ai bien compris, c'est encore une magouille : votre boîte doit payer prochainement 5 % de son salaire (65 % Assédic) à un préretraité pour embaucher un jeune.

Ça cache sûrement quelque chose...

UN POUR TOUS  
TOUS POUR MOI !!!

SIGNE :

« Un jeune chômeur qui aurait pu avoir un emploi, si vous aviez accepté de laisser une petite part du gâteau ».





# LE PRÉLÈVEMENT AUTOMATIQUE DES COTISATIONS (P.A.C.)

Le monde change, se modernise... la paie des salariés ne se fait plus en liquide, mais sur un compte bancaire. Le syndicalisme se doit lui aussi de se moderniser d'où la création du Prélèvement Automatique des Cotisations.

En fait, il s'agit de manière très simple de donner un ordre à votre banque de virer, de votre compte bancaire à celui du syndicat, votre cotisation syndicale... Tout comme beaucoup le font pour payer les factures E.D.F. et téléphone...

## AVANTAGES POUR LE SYNDIQUE

Il n'a plus à se préoccuper du règlement de ses cotisations. Celui-ci est effectué **automatiquement** et **régulièrement** par sa banque ou son centre C.C.P.

La suppression des difficultés matérielles de la collecte traditionnelle lui permet de ne plus avoir à régler simultanément plusieurs

cotisations pour rattraper les retards éventuels qu'elles peuvent entraîner.

Il assure à son syndicat la rentrée régulière de la totalité des ressources qu'il lui doit et qui lui sont indispensables pour remplir sa fonction au mieux de ses intérêts.

Il dispose, à l'égard de son syndicat, de la même liberté que dans le système précédent. Par exemple, il peut à tout moment revenir au paiement de ses cotisations suivant le système traditionnel. Au total, pour le syndiqué, le prélèvement automatique des cotisations est un système simple, commode et efficace. Les formalités sont simples : un imprimé bancaire est à remplir une seule fois, il vous est donné par le collecteur.

LA CONFIDENTIALITE BANCAIRE EST GARANTIE.

## AVANTAGES POUR LE SYNDICAT

Le prélèvement automatique décharge le collecteur de son tra-

vail difficile de solliciteur permanent. N'ayant plus qu'à remettre aux adhérents leurs timbres en contrepartie des cotisations payées automatiquement, il peut mieux exercer auprès d'eux sa fonction de responsable syndical.

Le paiement des cotisations est assuré à la date fixe et sur toute l'année (12 timbres sur 12). Les ressources du syndicat remontent donc à leur niveau normal suivant un rythme régulier.

La banque qui réalise les prélèvements pour le compte du syndicat rend compte à son trésorier des opérations effectuées, en lui remettant les documents de gestion (qu'il n'a donc plus à établir lui-même) qui lui permettent de procéder à tous les contrôles nécessaires préalables à la remise des timbres aux adhérents.

LE PRELEVEMENT AUTOMATIQUE s'il est plein d'avantages n'est pas obligatoire... c'est une possibilité offerte aux VOLONTAIRES. Si vous êtes intéressés parlez-en à votre délégué.

## FINLANDE : R.T.T. UNE AVANCÉE IMPORTANTE

A la suite de la rupture des négociations concernant la conclusion d'un nouvel accord interprofessionnel portant notamment sur la Réduction du Temps de Travail, la Confédération des Syndicats Finlandais, a lancé un ordre de grève le 13 mars 1986.

Cette grève, grâce à la force que représentent les syndicats en Finlande, a fait plier le patronat.

Elle a pris fin le 15 mars, après qu'une solution ait été trouvée par la reprise des négociations entre la Confédération Syndicale et la Confédération Patronale.

Cet accord prévoit une réduction substantielle de la durée annuelle du travail. En effet, celle-ci

sera réduite de 16 h en 87, de 16 h en 88, de 16 h encore en 89 et de 20 h en 1990. Cette réduction s'ajoute à celle prévue par l'accord de 1984, qui concluait à une réduction de 32 h en 1986.

Les réductions sont applicables au travail en horaire normal. Elles conduiront, en 1990, à une durée moyenne de 37 h 1/2 par semaine, alors que le temps de travail est, dès aujourd'hui, de 38 h pour le travail en 3 équipes et de 36 h pour le travail continu effectué également en 3 équipes.

La Fédération Européenne des Métallurgistes a apporté tout son soutien et sa solidarité à la lutte de nos camarades finlandais.



# LA GESTION DES CENTRES DE CONGÉS PROPOSITIONS POUR LA NAPOULE ET BERCK

La C.F.D.T. a présenté à la C.A.S.C. du 23 janvier 86 ses propositions pour la gestion et le maintien des œuvres du C.E.

**ORIENTATIONS :** Ces propositions ont pour objet de faire profiter le personnel minier, le plus longtemps possible, des Centres de Congés, et cela au-delà de la cessation de toutes activités de l'entreprise dans le Bassin.

Toutes prévisions dans ce domaine devant être prises dans une optique de durée de la gestion des Biens Immobiliers et des services qui s'y rattachent. Cette durée étant garantie par Convention et accord avec « les actuels propriétaires ».

**Pour parvenir à cet objectif, 3 propositions :**

- 1) Rentabilisation
- 2) Ouverture vers l'extérieur
- 3) Investissement.

### RENTABILISATION

#### Constat

Nous vivons dans un environnement concurrentiel, le coût d'un séjour dans nos centres est trop élevé par rapport aux séjours de même nature proposés sur le marché des Vacances. Il est donc

urgent de faire baisser le prix de revient des séjours pour obtenir un taux de remplissage optimal de nos centres.

#### 4 propositions :

1) Revoir l'organisation du travail en rationalisant les équipements et services, et donc faire diminuer la charge de travail globale que représente le fonctionnement et l'entretien d'un centre.

2) Favoriser le plus possible le travail à temps partiel.

3) Développer l'utilisation de personnel saisonnier pour absorber les différences de charges de travail entre les basses et hautes saisons.

4) Le non remplacement systématique des départs de personnel en retraite ou autres... Le cas échéant, les besoins en personnel doivent être soumis à la C.A.S.C. (Commission Sociale d'Activité Sociale et Culturelle).

### OUVERTURE DES CENTRES VERS L'EXTERIEUR

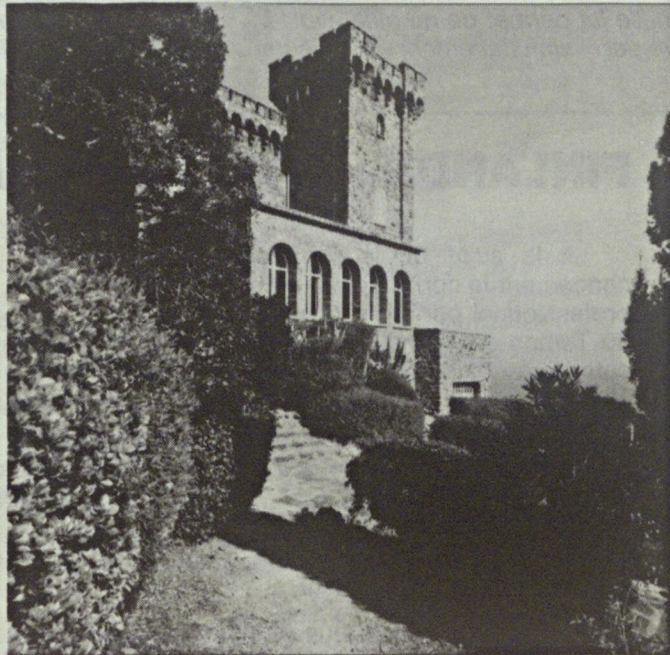
#### Constat :

La déflation des effectifs actifs étant de plus en plus rapide et

cette situation devant s'accroître dans les prochaines années, il est impératif, si l'on veut maintenir un niveau de remplissage maximum de nos centres, c'est de les ouvrir vers une clientèle extérieure à la profession (nécessité d'être compétitif au niveau des prix).

Cette ouverture dans un premier temps se faisant à l'intérieur de la région en direction de Comité d'Etablissement d'entreprise non houillère. Cette situation pourrait se prolonger tant qu'il subsisterait une entité houillère dans le Bassin.

Dans un second temps, il sera nécessaire d'ouvrir nos Centres au personnel des autres bassins miniers (Lorraine, Centre-Midi) dans le cadre d'une coordination nationale des Œuvres sociales de la profession, avec prise de participation progressive dans la gestion financière et économique des centres, et dont la finalité serait la prise de contrôle complète de la gestion sous réserve d'un accord garantissant un niveau de participation aux séjours pour nos populations retraitées et cela pendant une période qu'il faudra déterminer.





## INVESTISSEMENTS

Les investissements à envisager sont de 2 types :

- investissement « dit de rationalisation des équipements »,
- investissement « dit attractif ».

## NIVEAU D'HEBERGEMENT

Faire une étude prospective sur l'opportunité de maintenir le niveau d'hébergement actuel en fonction des perspectives et possibilité de remplissage future. Profiter de l'installation des sanitaires dans les chambres pour redessiner le découpage et l'aménagement de ces chambres pour redessiner le découpage et l'aménagement de ces chambres en tenant compte des problèmes de nettoyage et d'entretien.

### Investissements attractifs :

Si l'on veut faire venir des vacanciers, il faut concurrencer ce que propose d'autres organismes de vacances. Il est donc primordial de rendre nos Centres plus attractifs en les dotant d'installations sportives telles que piscine, court de tennis, etc. Il serait souhaitable aussi, dans le but de satisfaire une clientèle plus jeune, de promouvoir des activités nouvelles, telles que plongée sous-marine, voile, etc. Ces activités devant être encadrées par une équipe d'animation performante. La prise en charge et l'animation des soirées dans leur forme actuelle doivent être revues.

## CONCLUSION

Notre responsabilité syndicale dans le cadre de la gestion des activités sociales et culturelles, face aux travailleurs de notre corporation est de leur donner la possibilité de profiter le plus longtemps possible des Centres de congés.

C'est en assurant une gestion saine de ces Centres que nous y parviendrons.

Les organisations syndicales ont fait le choix d'assumer la responsabilité civile et juridique dans le cadre des Comités d'Entreprises et notamment dans la gestion des activités sociales et culturelles. Ce choix nous impose au-delà de nos convictions syndicales de nous transformer aussi en gestionnaires compétents et responsables.

## BASSIN DE LORRAINE

# Le scandale de la supercagnotte du Comité d'Entreprise PLUS D'UN MILLIARD DE « BONI » !

En 1984, les lois Auroux ont enfin donné aux travailleurs la gestion directe des œuvres sociales du C.E. Aux H.B.L., c'est une grosse affaire : plus de 3 milliards de centimes destinés aux multiples activités de notre C.E. : colonies de vacances, camps de jeunes, ski, football, ateliers bois, jouets de Noël...

## QUE CONSTATE-T-ON AUJOURD'HUI ?

La coalition majoritaire dirigée par la C.F.T.C. met en place une politique de récession, qui n'a rien à envier aux techniques HUG ou BESSE :

— coupes sombres dans le budget, réduction des investissements et des achats de matériels, suppression d'aides à la culture, politique d'information inexistante...

— blocage systématique des projets d'activités nouvelles.

**RESULTAT :** l'argent du C.E. au lieu d'être dépensé, s'entasse à la banque. On en arrive à la situation incroyable, où sur un budget de 3,8 milliards, il y a plus d'un milliard de centimes de boni.

## QUELQUES EXEMPLES PARTICULIEREMENT SAISSANTS

— Les ateliers Bois dans les cités nécessitent des remplacements de machines vétustes et dangereuses. Depuis plus de deux ans, s'entassent à Folschviller des machines neuves, qui sont en train de pourrir, faute d'engagements de dépenses pour les installer. Gâchis inexcusable. Combien de temps devront attendre les usagers des ateliers pour que le C.E. prenne ses responsabilités ?

— Le secteur de Creutzwald a toujours été laissé à l'abandon par le C.E. Après des années d'obstination, nous arrivons, il y a 3 ans, à une décision majoritaire pour installer une antenne d'action sociale au 44, rue de Carling.

Depuis cette date, plus moyen d'avancer. La coalition majoritaire traîne les pieds. Combien de temps encore devons attendre les mineurs de Creutzwald et environs pour pouvoir bénéficier du prêt de matériel, des machines à bois, d'une salle pour réunions et fêtes d'associations ? Cette situation se retrouve dans d'autres secteurs du bassin.

— Les colonies de vacances nécessitent un entretien pour qu'elles restent attrayantes. Elles nécessitent également des moyens pour pouvoir proposer aux enfants des activités plus « branchées ». Peine perdue : le C.E. préfère envisager les fermetures.

— Pour pouvoir avancer rapidement, la commission compétente du C.E. (= LA C.A.S.C.) devrait se doter de structures qui dégrossissent les affaires. Opposition systématique des majoritaires : ce serait un crime de lèse-notable.

**RESULTAT :** les affaires piétinent et sont constamment renvoyées pour études complémentaires... et le magot grossit.

## LA C.F.D.T. DENONCE

— Le manque de sérieux et le gâchis de la situation actuelle,

— les retards pris dans le développement des activités sociales et culturelles du C.E.,

— le risque de voir la Direction amenée à penser qu'elle est trop généreuse,

— le manque de démocratie dans le fonctionnement du C.E.,

— la responsabilité particulière de la C.F.T.C. dans cette situation : volonté marquée d'écarter notre organisation et de régler les affaires « en famille ».

## L'ARGENT DU C.E., C'EST L'ARGENT DES MINEURS.

## L'ARGENT DU C.E., C'EST FAIT POUR INVESTIR ET PAS POUR DORMIR A LA BANQUE.





## EN DIRECT DU SYNDICAT DE LA METALLURGIE LORRAINE

Ce syndicat a une couverture géographique correspondant à un tissu industriel essentiellement constitué de P.M.E.

Situation qui peut rendre parfois l'action syndicale, délicate, sinon difficile.

Mais cette particularité n'empêche pas, bien au contraire, le syndicat métaux Moselle de se développer, de s'implanter de mieux en mieux dans les P.M.E., de progresser en adhérents : ceci grâce à un syndicalisme adapté à l'environnement et à la situation des travailleurs de ce type d'entreprise.

Souvent l'écho des urnes rend compte dans ces colonnes de résultats électoraux obtenus dans des entreprises de taille relativement importante. Ici, au contraire, il s'agit d'observer les résultats de notre organisation, dans quelques P.M.E. de Moselle, ces P.M.E. qui aujourd'hui créent des emplois, et vivifient, ici ou là, le tissu industriel d'un bassin d'emploi. Ces P.M.E. qui doivent être pour la syndicalisation et pour l'emploi, l'objet de toute notre attention. Elles sont en tout cas une préoccupation majeure du syndicat des Métaux Moselle.

## Elections D.P.

### SOMEFLOR (Florange)

#### 1<sup>er</sup> collège

Inscrits : 67  
Votants : 50  
Exprimés : 45  
C.F.D.T. : 38 voix — 3 élus  
C.G.T. : 5 voix

### LAMINOIR A FROID (Thionville)

#### Collège employés

Inscrits : 33  
Votants : 25  
Exprimés : 22  
C.F.D.T. : 8 voix — 1 élu  
C.G.C. : 2 voix  
C.F.T.C. : 12 voix — 1 élu

#### Collège ouvriers

Inscrits : 195  
Votants : 159  
Exprimés : 142  
C.F.D.T. : 31 voix — 1 élu  
C.G.T. : 53 voix — 2 élus  
C.F.T.C. : 45 voix — 2 élus.

### SOMAFER (Uckange)

#### Collège maîtrise

Inscrits : 72  
Votants : 36  
Exprimés : 34  
C.F.D.T. : 3 voix  
C.G.T. : 9 voix — 1 élu  
C.F.T.C. : 21 voix — 2 élus

#### Collège ouvriers :

Inscrits : 473  
Votants : 198  
Exprimés : 187  
C.F.D.T. : 77 voix — 3 élus  
C.G.C. : 50 voix — 2 élus  
C.F.T.C. : 58 voix — 2 élus

### CLASS FRANCE (Saint-Rémy)

#### Collège maîtrise

Inscrits : 87  
Votants : 60  
Exprimés : 55  
C.F.D.T. : 55 voix — 3 élus

### Collège employés

Inscrits : 31  
Votants : 29  
Exprimés : 25  
C.F.D.T. : 18 voix — 2 élus  
C.G.T. : 7 voix

### Collège ouvriers

Inscrits : 548  
Votants : 448  
Exprimés : 421  
C.F.D.T. : 204 voix — 4 élus  
C.G.T. : 217 voix — 5 élus

### FERGO INTERNATIONAL (Sarrebouurg)

#### Collège cadres

Inscrits : 42  
Votants : 22  
Exprimés : 22  
C.G.C. : 22 voix — 2 élus

#### Collège maîtrise :

Inscrits : 76  
Votants : 58  
Exprimés : 50  
C.G.C. : 44 voix — 3 élus

#### Collège ouvriers :

Inscrits : 437  
Votants : 297  
Exprimés : 234  
C.F.D.T. : 98 voix — 3 élus  
C.G.T. : 58 voix — 2 élus  
Divers : 68 voix — 2 élus

### GRUNDIG ELECTRONIQUE (Creutzwald)

#### Collège maîtrise :

Inscrits : 56  
Votants : 42  
Exprimés : 32  
C.F.D.T. :  
21 voix — 2 élus (+ 1)  
F.O. : 11 voix — 1 élu (— 1)

#### Collège ouvriers :

Inscrits : 53  
Votants : 460  
Exprimés : 390  
C.F.D.T. :  
233 voix — 6 élus (+ 1)  
C.G.T. :  
108 voix — 2 élus (— 1)  
F.O. :  
49 voix — 1 élu



## SOLMER

### Elections D.P. :

#### 1<sup>er</sup> collège :

C.F.D.T. :

539 voix (35,98 %) 9 élus

C.G.T. :

681 voix (45,46 %) 11 élus

C.F.T.C. :

85 voix (5,67 %) 1 élu

F.O. :

193 voix (12,88 %) 3 élus

#### 2<sup>e</sup> collège :

C.F.D.T. :

835 voix (39,89 %) 12 élus

C.G.T. :

368 voix (17,53 %) 5 élus

C.F.T.C. :

84 voix (4 %) 1 élu

C.G.C. :

473 voix (22,60 %) 7 élus

F.O. :

334 voix (15,95 %) 5 élus

#### Tous collèges confondus :

C.F.D.T. :

1 384 voix 38,26 % — 0,3 %

C.G.T. :

1 049 voix 29,18 % + 4,41 %

C.F.T.C. :

169 voix 4,70 % — 0,9 %

F.O. :

527 voix 14,67 % — 3,55 %

C.G.C. :

473 voix 13,17 % + 0,34 %

La C.F.D.T. demeure quasiment stable et confirme sa place de première organisation syndicale de la SOLMER. Quant à la C.G.T. elle progresse globalement au détriment de la C.G.C.

## PEUGEOT LA GARENNE

### Elections D.P. :

#### 1<sup>er</sup> collège :

Inscrits : 544

Votants : 441

Exprimés : 362

C.F.D.T. 219 voix (60,5 %)

F.O. : 143 voix (39,5 %)

Notons le score important de la C.F.D.T. qui n'avait pas présenté de candidats en 85.

#### 2<sup>e</sup> collège :

Inscrits : 1 020

Votants : 850

Exprimés : 818

C.F.D.T. : 298 voix 35,81 %

C.G.C. : 435 voix 53,17 %

F.O. : 90 voix 11,02 %

Dans ce collège, la C.F.D.T. progresse de 3 % et gagne un siège au détriment de la C.G.C.

## C.E.A.

## BRUYERES-LE-CHATEL

### Elections D.P. :

#### Collège ingénieurs et cadres :

Inscrits : 536

Votants : 281

Exprimés : 270

C.F.D.T. : 48 voix

F.O. : 33 voix

C.G.C. : 189 voix — 3 élus

#### Collège ouvriers — employés — maîtrise — techniciens

Inscrits : 1 625

Votants : 1 042

Exprimés : 996

C.F.D.T. : 229 voix 3 élus (+ 1)

C.G.T. : 68 voix

F.O. : 572 voix 7 élus (+ 1)

C.G.C. : 126 voix 1 élu (— 2)

La C.F.D.T. progresse de 8,5 % dans le collège ingénieurs et cadres et de 3,5 % dans le second collège au détriment de la C.G.C.

## GENERAL MOTORS

### (Gennevilliers)

### Elections D.P. :

#### 1<sup>er</sup> collège :

Inscrits : 2 268

Votants : 1 708

Exprimés : 1 563

C.F.D.T. :

415 voix 27 % (+ 5 %)

4 élus (+ 1)

C.G.T. :

710 voix 45 % (— 13 %)

6 élus (— 3)

F.O. :

438 voix 28 % (+ 9 %)

4 élus (+ 2)

#### 2<sup>e</sup> collège :

Inscrits : 918

Votants : 668

Exprimés : 617

C.F.D.T. :

174 voix 28 % (+ 6 %)

2 élus (+ 1)

C.G.T. :

76 voix 13 % (— 9 %)

2 élus (— 1)

F.O. :

289 voix 47 % (+ 3 %)

3 élus

On observe une forte progression de la C.F.D.T. et de F.O. au détriment de la C.G.T.

Nos camarades de Général Motors expliquent leurs gains par :

— la présence de nouveaux délégués,

— la conduite d'une campagne active et sans polémique,

— un transfert de voix C.G.T. en raison des problèmes internes que rencontre le syndicat dans l'entreprise.

## SAMBRON

### Elections D.P. :

Inscrits : 236

Votants : 211

Exprimés : 184

C.F.D.T. :

114 voix 62,06 % 4 élus

C.F.T.C. :

52 voix 28,26 % 1 élu

C.G.T. :

77 voix 9,23 % 1 élu

## EUROTECHNIQUE

### (Aix-en-Provence)

#### 1<sup>er</sup> collège :

C.F.D.T. :

204 voix 4 élus

C.G.T. :

69 voix 1 élu

#### 2<sup>e</sup> collège :

C.F.D.T. :

126 voix 2 élus

C.G.C. :

138 voix 2 élus

## SOLLAC

### (Gandrange)

### Elections D.P. :

C.F.D.T. :

42,9 % (+ 6,9 %)

C.G.T. :

31,8 % (— 0,6 %)

C.G.C. :

16,1 % (— 1,5 %)

C.F.T.C. :

3,7 % (— 2,7 %)

F.O. :

5,5 % (2,1 %)



# REPERES

## LES PRIX :

### • Prix à la consommation

Les indices I.N.S.E.E. en 1985 :

Janvier : 386,8 — Février : 388,8 — Mars : 391,5 — Avril : 394,3 — Mai : 396,3 — Juin : 397,8 — Juillet : 399,3 — Août : 399,8 — Septembre : 400,3 — Octobre : 401,6 — Novembre : 402,3 — Décembre : 402,8.

En janvier, la hausse des prix a été de 0,1 %.

## LES SALAIRES :

### • Taux de salaire horaire ouvrier

Au 4<sup>e</sup> trimestre 1985 + 0,9 %, sur l'ensemble de l'année 1985 + 5,2 % (en 1984 : + 6,4 %).

## L'EMPLOI

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

En janvier : 2 378 100 (+ 2,3 %).

### • Offres d'emploi en fin de mois

En janvier : 45 000 (— 2 %)

En 1985, un peu plus de 6 000 conventions du Fonds national pour l'emploi ont été signées, elles concernaient 70 000 salariés de plus de 56 ans. La formule préretraite progressive a donné lieu à 750 contrats l'an dernier pour seulement 6 000 bénéficiaires. On est en droit de s'interroger sur les limites du traitement social puisqu'au bout du compte peu d'emplois ont été libérés.

Autre inquiétude, la durée moyenne du chômage s'est encore allongée par rapport à janvier 1985 passant de 226 jours à 248 jours en janvier 1986. Cette évolution se retrouve dans l'accroissement du nombre de chômeurs de longue durée. Fin janvier 86, 29,5 % des chômeurs étaient inscrits à l'A.N.P.E. depuis un an et plus, contre 27,8 % en janvier 85. Le fait que le nombre des chômeurs de longue durée s'accroisse alors que les sorties du chômage progressent montre que le phénomène d'exclusion s'accroît pour certains. Ce sont les derniers entrés dans le chômage qui en sortent les premiers.

## LE COMMERCE EXTERIEUR

• Exportations : en janvier : 76,3 milliards (+ 2,7 %) sur l'ensemble de l'année 1985 = + 6,7 %.

• Importations : en janvier : 72,9 milliards (— 5,1 %) sur l'ensemble de l'année 1985 = + 6,4 %.

• Taux de couverture : en janvier : 104,7 %.

En 1985 : 97,2 %.

Le commerce extérieur a donc bien commencé l'année puisque nos échanges extérieurs se sont soldés par un excédent de 3,5 milliards en janvier, qui a fait suite à 2 mauvais mois marqués par des déséquilibres notamment en décembre.

Il faut bien sûr tenir compte de l'allègement de la facture énergétique, le solde déficitaire passant de 14,9 milliards de F en décembre à 11,2 milliards en janvier, niveau nettement inférieur à la moyenne de l'an dernier (13,5 milliards). Se conjugue ici la baisse du dollar et la diminution du volume de pétrole brut importé et pour une part la baisse des cours de ce dernier.

Le solde industriel revient à son meilleur niveau atteignant 9 milliards de F, contre 5,3 en décembre et une moyenne de

6,9 milliards l'an dernier. Ce net redressement est dû principalement à la bonne tenue de l'automobile (solde positif de 1,86 milliards) et des biens d'équipements (+ 3,1 milliards).

## SOMMAIRE

• METALLURGIE :	
Le dynamisme de l'union fédérale des retraités	2
• EDITORIAL	3
• MINES DE POTASSE :	
Pas d'embauche pour 1986	4
• L'AVENIR DES HOUILLERES DU BASSIN DE LORRAINE	5
• EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES - FEMMES	6-7
• B.D.	8-9
• Pour votre solidarité : MERCI !	10
• Le prélèvement automatique des cotisations (P.A.C.)	11
• NORD-PAS-DE-CALAIS :	
La gestion des Centres de congés	12
• BASSIN DE LORRAINE :	
Le scandale de la supercagnotte du C.E.	13
• L'ECHO DES URNES	14-15
• REPERES	16