



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

Prix 3,60 F - N° 20 - Décembre 86 - Janvier 87 - ISSN 0769-6590

PLUS COMPLET,
UN VRAI RÉGAL !



DÈS LE MOIS DE MARS:

**C.F.D.T MAGAZINE + SON SUPPLÉMENT LA V.M.M.
A TOUS LES ADHÉRENTS FIDÈLES**

LE SERVICE
AUX ADHÉRENTS

1987 :

Le C.F.D.T.-Magazine pour tous !



Améliorer les services rendus aux adhérents, leur fournir une information régulière, de qualité sont les objectifs de la C.F.D.T., et plus particulièrement, ceux de la fédération générale des Mines et de la Métallurgie.

Depuis des années, nous tentons avec les moyens qui sont les nôtres, d'améliorer la forme, la présentation, et le contenu de « La Voix des Mineurs et des Métallurgistes » afin que cette information professionnelle soit le lien privilégié et efficace entre la F.G.M.M. et chacune, chacun de ses adhérents.

1987 sera l'occasion d'une nouvelle évolution qualitative

En effet, dans le cadre de la résolution du 40^e Congrès confédéral de Bordeaux, qui demandait d'étudier la possibilité de servir le C.F.D.T.-Magazine aux adhérents, le Conseil National Confédéral de fin octobre, a pris une décision de première importance :

- 6 numéros par an seront servis à tous les adhérents ;
- les 5 numéros « spéciaux » (impôts, école, protection sociale...) seront servis en plus aux adhérents qui ont fait le choix de payer leurs timbres par le « Prélèvement Automatique des Cotisations » (P.A.C.).

Les six numéros « ordinaires » seront adressés par envois groupés aux sections syndicales, à charge pour elles de les diffuser à leurs adhérents ; les cinq numéros « spéciaux » seront adressés

directement au domicile des adhérents ayant choisi le P.A.C. comme mode de paiement de leur cotisation.

Un effort financier important

Ce service rendu à tous les adhérents est « gratuit » pour les adhérents dans la mesure où il n'implique pas une augmentation supplémentaire et spécifique de la cotisation.

Le coût de cette opération est pris en charge par la C.N.A.S. (Caisse Nationale de l'Action syndicale) et par l'ensemble des structures C.F.D.T. (syndicats, fédérations, unions régionales interprofessionnelles et confédération) qui consacreront une partie de la part qui leur est attribuée sur chaque timbre payé pour financer cette opération.

Les choix de la F.G.M.M.

- Une information générale.

Notre fédération s'est prononcée favorablement sur ce nouveau service aux adhérents lors du dernier conseil national confédéral. Elle a été un élément moteur de cette prise en décision car elle va dans le sens d'un syndicalisme adapté aux besoins, aux nécessités et aux réalités d'aujourd'hui.

- Une information spécifique, professionnelle.

Outre le C.F.D.T.-Magazine, il convient également d'adresser à chaque adhérent, une information spécifique à leur branche professionnelle, émanant de leur

fédération. C'est pourquoi le Bureau fédéral de la F.G.M.M. a décidé de poursuivre la publication de la V.M.M. sous une formule nouvelle.

Le C.F.D.T.-Magazine + la V.M.M. = une information complémentaire

Cette forme nouvelle de la V.M.M., alliant une maquette « new look » et un contenu aéré et plus synthétique comprendra 8 pages.

Ces 8 pages de la V.M.M. seront « encartées » dans les 6 numéros « ordinaires » du C.F.D.T.-Magazine. C'est-à-dire qu'elle sera agrafée au milieu du Magazine.

Ainsi, chaque adhérent régulier de notre fédération, recevra six fois par an, une information couplée : le magazine + une information professionnelle : la V.M.M.

Sans oublier bien sûr, ceux qui sont au prélèvement automatique et qui seront destinataires, en plus, des cinq numéros spéciaux du C.F.D.T.-Magazine, d'où l'intérêt d'adopter rapidement ce mode de paiement des cotisations.

6 C.F.D.T.-MAGAZINE + LA V.M.M.

5 C.F.D.T.-MAGAZINE SPÉCIAUX.

LE TOUJOURS PLUS DE L'INFORMATION C.F.D.T. DÈS LE MOIS DE MARS.

ANTICIPER ou SUBIR ?

Depuis plusieurs années l'actualité sociale est dominée par le problème de l'emploi. Certes, ceux et celles heureusement les plus nombreux, qui ont la chance de travailler ne partagent pas obligatoirement directement cette préoccupation et pourtant, tous, toutes savent que la menace pernicieuse du chômage plane, que la perte d'emploi ce n'est pas obligatoirement ou seulement pour les autres...

Cette situation va-t-elle changer ?

Toutes les analyses économiques de droite ou de gauche, conduisent à la même conclusion, il y aura réduction réelle du chômage si il y a augmentation de la croissance. Tous, sont également d'accord, à quelques variantes près, que l'augmentation de la croissance ne peut se faire qu'à partir d'accords économiques au moins Européens et d'une forte volonté politique. Même si les forces qui agissent pour que ces conditions soient réunies pèsent d'un poids important, il est à craindre que les conservatismes, les corporatismes nationaux, l'appât du gain immédiat pour plusieurs grands groupes ne fassent qu'au total la situation ne se modifie pas, en tout cas pas suffisamment.

Dans ces conditions, nous satisfaire de la contribution que nous tentons d'apporter concrètement sur les terrains de la réduction et de l'aménagement du temps de travail est insuffisante.

Cette insuffisance est encore plus grande au regard de la situation actuelle des industries que recouvre notre Fédération. Des restructurations jamais terminées, des réductions massives d'effectifs dans l'automobile, la sidérurgie, les mines, la navale avec leurs conséquences dites indirectes sur les industries en Aval ou en Amont ; les tissus industriels « déchirés » ou simplement supprimés.

Il nous faut donc chaque jour relever les défis de la reconversion, comme ont déjà su le faire nos camarades de Creusot-Loire, de Bourgeois, de Dives-sur-Mer, après ceux de la sidérurgie du Nord et de Lorraine jusqu'à ceux de Lip. Notre action, nos propositions en matière de politique industrielle au plan des secteurs comme au plan des bassins d'emplois, doivent encore s'améliorer pour plus d'efficacité, pour

l'emploi aujourd'hui et demain. Par ailleurs, il nous faut aussi anticiper les mutations en cours, les mutations technologiques dans le procès du travail, dans ce qu'elles apportent au niveau des produits nouveaux, avec tout ce que cela peut vouloir dire au point de vue de l'emploi, de la qualification des emplois, des questions d'organisations et de conditions de travail.

Des études récentes retiennent comme hypothèses prévisibles les chiffres suivants :

- Trois quarts des produits qui seront consommés en l'an 2000 ne sont pas encore connus aujourd'hui.
- Deux tiers des métiers ou des emplois qui seront nécessaires pour réaliser ces produits n'existent pas encore.
- Plus de la moitié des salariés de l'an 2000 sont déjà au travail et bien sûr « formés ».

A partir de ces trois éléments, il est évident qu'une des données essentielles de l'emploi de demain, (c'est déjà vrai aujourd'hui) c'est la formation professionnelle. C'est aussi une modification radicale de la formation scolaire.

Nous avons fait des progrès dans ces domaines, les accords signés dans la sidérurgie, à la C.G.E., chez Merlin-Gérin et bien d'autres encore, en témoignent, nous devons cependant élargir ces progrès et passer à une vitesse plus grande.

Pour anticiper, il nous faut donc à la fois :

- Agir notamment au plan Européen pour que les conditions économiques s'améliorent ;
- Améliorer notre action sur l'aménagement et la réduction du temps de travail ;
- Préciser, concrétiser notre approche industrielle et nos propositions ;
- Prendre en charge résolument les mutations de toutes natures, élargir et amplifier notre action pour une formation professionnelle vraiment permanente, pour une éducation générale plus adaptée aux évolutions.

Les enjeux sont de taille, ils déterminent au total l'emploi, les conditions de l'emploi de demain, à nous tous et toutes de les réaliser et de gagner.

Le 4 novembre 1986, à l'appel des organisations syndicales C.F.D.T. - C.G.T. - C.F.T.C. - F.O., a eu lieu une puissante journée de grève et de manifestation dans le bassin potassique.

La C.F.D.T. a tenu pour la réussite de cette journée un rôle essentiel. La participation des mineurs a été massive. Les ouvriers ont fait grève à près de 95 %, alors que les agents de maîtrise n'ont suivi le mot d'ordre de grève qu'à 70 % ; une des raisons : la non participation de la C.G.C. à cette journée. Les mineurs se sont rendus à la Chambre d'Agriculture pour protester contre l'importation de potasse. A la Direction Générale, pour exiger des discussions sur le pouvoir d'achat : salaires - classifications. De la Direction Générale, la manifestation s'est dirigée vers la Sous-Préfecture de Mulhouse. Une délégation a été reçue par le Chef de Cabinet du Sous-Préfet et lui a demandé d'intervenir à Matignon, afin que le Premier Ministre reçoive une délégation de l'intersyndicale. Cette action avait comme thème essentiel : la Défense et l'Avenir du Bassin Potassique.

Actuellement, il y a plusieurs ombres qui planent sur les mines de potasse. Il y a une conjonction de différents éléments qui ont conduit la C.F.D.T. à réagir par cette proposition de grève de 24 heures et de manifestation.

MONOPOLE :

Tout d'abord, tout ce qui tourne autour du monopole d'importation de la potasse. Actuellement, la potasse étrangère, du fait du prix du fuel et du niveau du dollar, est moins chère que la potasse alsacienne. De ce fait, les agriculteurs qui utilisent 95 % de notre production importent de la potasse sous forme déguisée pour détourner le monopole. Les agriculteurs oublient que, jusqu'en 1984, notre potasse

Pour l'emploi 1 200 mineurs de potasse dans la rue

était vendue 20 % au-dessous des cours mondiaux (subvention déguisée). D'autre part, si les mines de potasse n'existent plus, les prix seront tributaires des marchés mondiaux, plus aucune garantie de stabilité ne pourra être donnée de la part de la France.

L'attaque sur le monopole est le plus grand risque pour l'avenir des mines de potasse.

DOTATION :

A ce jour, aucune dotation n'a été accordée sur les 300 millions demandés par le groupe E.M.C. (Entreprise-Ministère et Chimique). L'année 86 sera déficitaire, les stocks (300 000 tonnes), si les dotations n'arrivent pas, aucun investissement pour exploiter des concessions actuelles ne pourra se faire.

PROBLÈMES DU RHIN :

Cette question n'est pas résolue, il nous faut trouver le moyen

d'ici quelques mois, de réduire de 2 millions de tonnes nos rejets de sel dans le Rhin. Ces rejets sont considérés par certains pays comme nocifs, alors qu'ils n'ont jamais tué de poissons comme ce fut le cas pour l'incident survenu chez Sandoz à Bâle.

DIVERSIFICATION :

La saline reste une priorité pour permettre une réelle diversification. Il faut également développer les filiales des mines de potasse, afin de créer des emplois dans le bassin.

PROBLÈMES SOCIAUX :

Naturellement, nous n'oublions pas dans les problèmes tournant autour du pouvoir d'achat : salaires, classifications (règle n + 1) — mensualisation — personnel payé en régie.

A la une de ce tableau, il y a de multiples raisons de développer l'action sur les problèmes d'avenir. Les mineurs l'ont compris le 4 novembre. Cette action, qui doit s'inscrire dans un processus permettant d'obtenir des garanties qui assureront du travail à nos jeunes jusqu'en l'an 2004 et au-delà.

Comme Matignon ne daigne pas nous répondre, malgré toutes nos relances, nous irons à Matignon avec les mineurs.



QUAND LE MINISTRE DE L'ÉCONOMIE PARLE «RETRAITES»... ...C'EST D'ÉPARGNE DONT IL S'AGIT

Cela participe à la campagne d'insécurisation des futurs retraités concernant les revenus dont ils pourront disposer après leur vie professionnelle.

Proclamons-le encore une fois : les retraites par répartition ne sont pas en péril, mais les évolutions intervenues dans la société française, moins « d'actifs », plus « d'inactifs » et plus longtemps, obligent les institutions à veiller au maintien des équilibres, pour que les sommes distribuées aux retraités, soient équivalentes aux sommes collectées auprès des salariés sous forme de cotisations.

Mais l'aspect retraites du plan BALLADUR n'est pas le plus important, c'est le côté attractif, c'est le « petit mot magique » que les assurances et les gouvernements utilisent pour « vendre » des produits d'épargne longue aux cadres.

Il s'agit d'abord et surtout d'épargne.

Il faut **inciter les cadres à épargner** sur une longue durée. L'épargne longue ainsi dégagée ira s'investir dans les entreprises.

On peut penser, en effet, que l'immobilisation à long terme d'une épargne touchant une large fraction de la population, permettra aux entreprises d'investir et à terme, d'améliorer l'emploi... on peut le penser.

Mais, depuis l'arrivée au pouvoir du nouveau gouvernement, le patronat français n'a pas toujours répondu favorablement, aux sollicitations et aux possibilités qui lui étaient offertes en matière d'investissement. Souhaitons que, sans tarder, il s'engage sur ce point.

L'épargne longue peut aussi constituer le complément volontaire, permettant aux cadres de s'assurer un meilleur niveau de vie pour la retraite.

Que ce produit d'épargne s'adresse aux hauts revenus, nous convient. C'est bien les fortes rémunérations qui subissent la plus grande baisse du revenu de remplacement au moment de la cessation d'activité. La C.F.D.T. préfère, pour ces populations un complément de revenus par l'épargne plutôt que de recourir aux caisses de retraites, en supprimant par exemple le plafond de la Sécurité Sociale ; ce qui provoquerait un transfert financier des bas revenus vers les hauts revenus.

Malgré l'aspect attrayant du projet de M. BALLADUR, ce plan d'épargne proposé comporte des lacunes. Il ne garantit pas de rendement minimum, au moins sur des périodes courtes renouvelables : comment faire un plan d'épargne sans aucun engagement de revenu du capital déposé ? Par ailleurs, les personnes intéressées devront s'informer et comparer les coûts de gestion prélevés par les différents gestionnaires.

Enfin, et c'est le plus grave, les cadeaux fiscaux fort alléchants vont coûter cher au budget de l'Etat. Celui-ci devra combler ce manque à gagner, par d'autres impôts comme la T.V.A. par exemple, payée par l'ensemble de la population. On arrive donc à ce paradoxe que des petits revenus, qui ne pourront pas souscrire à ce plan d'épargne financeront ceux qui en profiteront.

Il y a là une mécanique de transfert à l'envers tout à fait condamnable.

Des incitations à l'épargne, il en faut. Mais, il y a des limites à ne pas franchir faute de quoi, l'ensemble de la population serait contrainte de payer le rachat des entreprises nationalisées à ceux qui en deviendront propriétaires... C'est un comble !

Et puisque le gouvernement nous provoque sur ce terrain de la retraite, poursuivons le débat et

PARLONS RETRAITE — PARLONS DU FACULTATIF

Le problème de la retraite des hauts revenus a donc été posé et une solution proposée. Bien d'autres, existent, les produits d'épargne sont légions, il suffit d'avoir l'argent à placer.

Mais pour tous les autres, la très grande majorité, qui ne cotisent qu'à la **retraite obligatoire** : Sécurité Sociale et retraite complémentaire, beaucoup voudraient bien pouvoir améliorer leur revenu de retraités, mais ne peuvent dégager une part d'épargne importante de leur budget. Les possibilités existent pourtant, les caisses de retraites complémentaires proposent des **cotisations facultatives** pouvant porter la cotisation de 8, 12 ou 16 % suivant les catégories professionnelles. **L'effort financier** sera relativement **minime**, **partager** avec le patron et donc les résultats seront plus assurés qu'avec l'épargne.

Ainsi, avec 1 % supplémentaire de cotisation à votre caisse de retraites complémentaires, c'est-à-dire 18 F versés pour un salaire de 4 500 F, 38 F pour un salaire de 7 400 F, vous augmentez d'un quart les points qui sont attribués actuellement, avec une cotisation obligatoire de 4 % (4,6 % versés).

Ainsi, pour s'assurer des ressources supérieures à sa retraite point n'est besoin pour la plupart d'écouter le chant de la sirène BALLADUR, mais bien d'avantage de **faire jouer à plein les possibilités offertes par les caisses de retraites complémentaires**.

C'est pour cela que le congrès de Torcy en 84 demandait que soit « portée à 6 % » la cotisation obligatoire sur les salaires inférieurs au plafond de la Sécurité Sociale et à 12 % au dessus.

Cette exigence, est bien toujours d'actualité.



BASSIN HOUILLER LORRAIN

POUR LA DÉFENSE DE L'EMPLOI

Pour la C.F.D.T., le mardi 28 octobre 1986 est une date historique : c'était le coup d'envoi de la mobilisation de la population minière lorraine. Le bassin houiller lorrain, c'est : 15 000 demandeurs d'emplois, dont 50 % de moins de 25 ans. C'est d'ores et déjà, 3 000 pertes d'emplois par an, à raison de 1 600 H.B.L. + 1 400 divers. Cette situation va encore empirer, si la population ne se réveille pas. Les blocages d'investissements aux H.B.L. condamnent à mort des puits, tels que Simon, Wendel, Marienau, La Houve. Ceci à l'horizon 1995. Aujourd'hui, les H.B.L. comptent 20 000 emplois, en 1995, en restera-t-il 10 000 ? Les

reports de décision à C.d.F.-Chimie condamnent dangereusement la plate-forme de Carling. Les petits commerçants déjà en difficulté sont condamnés à disparaître purement et simplement, si la population déserte la région, et que peut-on faire d'autre s'il n'y a pas de travail ? La S.N.C.F., les P.T.T., les écoles, l'administration réfléchissent déjà à des suppressions d'emplois en vue d'une baisse d'activité dans notre bassin lorrain.

Devant cette situation, quelles décisions sont prises ?

Aucune, si ce n'est faire le mort et laisser pourrir. Alors que l'ensemble des pays du monde prêche dans un avenir plus ou moins

proche le développement incontestable de l'activité charbonnière, la France prévoit de fermer les sièges, même les plus rentables d'Europe (La Houve, record du monde de la production, il y a à peine deux mois).

Alors que partout, les dirigeants s'activent pour créer des entreprises nouvelles dans le bassin houiller lorrain, on en est à coller des pansements sur des jambes en bois. Si la mauvaise volonté des Pouvoirs Publics reste résolue pour sacrifier, au nom d'une logique mal définie le bassin houiller lorrain, il faudra bien que la population se fasse entendre.

La C.F.D.T. dit non à cette logique. La C.F.D.T. a décidé d'engager la bataille :

- pour se faire entendre,
- pour refuser que notre bassin soit sacrifié sur l'hôtel de l'incohérence,
- pour faire appliquer ses propositions :
 - d'écoulement et de valorisation du charbon lorrain, un des plus rentables d'Europe et dont le gisement est au cœur de l'Europe.
 - de création d'entreprises nouvelles en profitant des richesses et de la spécificité du bassin houiller lorrain.

Les mineurs ont déjà démontré qu'ils étaient déterminés à défendre leur région et leur pays. Aujourd'hui, le coup d'envoi est donné pour que la population se mobilise et impose la prise en compte de leur réalité.

Si les pouvoirs publics ne veulent pas entendre la population du bassin houiller lorrain, alors que plus de 20 000 emplois sont en danger, la population se fera entendre.

La C.F.D.T., consciente de la force que représentent les travailleurs et la population, sera un moteur actif :

- pour réunir toutes les forces du bassin (travailleurs, syndicats, élus, commerçants, chef d'entreprise, services publics, etc.),
- pour mener des actions concrètes, afin que des solutions soient appliquées, car elles existent.

EN PICARDIE, LA MUTUELLE ÇA DÉMARRE FORT

— Vite, Jean-Jacques, il est 18 heures, on va être en retard, il faut 1/4 d'heure pour aller à Fressenneville.

— Tu n'as pas oublié de réserver la salle de la mairie ?

— Non, je suis même allé chercher les clefs cet après-midi. Tu crois qu'on va avoir du monde ce soir ?

— Vous avez touché pas mal de monde cette semaine. Mardi, Jules a distribué 40 tracts chez Lesage, Pablo 20 chez Lenne et TOI, 120 aux Etablissements Petit-Maloigne. Avec les 3 usines de mercredi, ça fait 300 tracts d'information sur la mutuelle.

— Oui, mais la semaine dernière on en a distribué autant et ça n'a pas marché fort, seulement 4 personnes à la permanence et pas encore de contrat signé.

— Ça va venir, Maryline, tu te souviens quand on a choisi mon usine pour faire un test, c'était pas évident que ça marche. On est 80 ouvriers, 4 adhérents et la C.G.T. fait 75 % aux élections. Il a fallu 15 jours pour que ça démarre. Maintenant on est 11 adhérents et je vais encore en faire 3 en janvier.

— Dis, ça va sûrement vous faire des voix en plus aux élections dans quelques jours ?

— Tu parles, si la C.F.D.T. devenait majoritaire au C.E., quel succès !

— C'est comme il y a 15 jours, quand on a distribué les tracts de Dargnies, le jeudi soir à la permanence de la mairie, il n'est venu qu'une personne, mais c'est pas mal. C'est le secrétaire d'un C.E. sans étiquette. Il est venu parce que les ouvriers se plaignaient dans la boîte que la mutuelle était trop chère. Il va parler de la nôtre, parce que même avec la cotisation syndicale on est super compétitif et si les gens sont d'accord, il fera un contrat avec nous pour toute l'usine, 30 adhérents d'un coup !

— Oui, mais des usines de 50 ouvriers, c'est rare dans notre coin. On n'est pas gâté dans le Vimeu, c'est plein de petites usines de 10, 15 ouvriers et le syndicat couvre 10 cantons, ça va faire du boulot !

— J'ai calculé qu'avec Pablo, Jules et moi en distribuant tous les mardis et mercredis et en faisant une permanence dans la mairie toutes les semaines, il faudra plus de 6 mois pour couvrir tout le secteur.

— C'est sûr, que c'est un travail à long terme, surtout que notre stratégie c'est de faire en priorité les villes où on a fait un bon score aux dernières élections prud'homales, là où la C.F.D.T. est bien perçue ? On veut faire rapidement un maximum de contrats pour que les gens en parlent autour d'eux, fassent connaître la mutuelle, comme ça on aura

moins de mal à s'implanter dans les boîtes où la C.F.D.T. n'est pas bien connue.

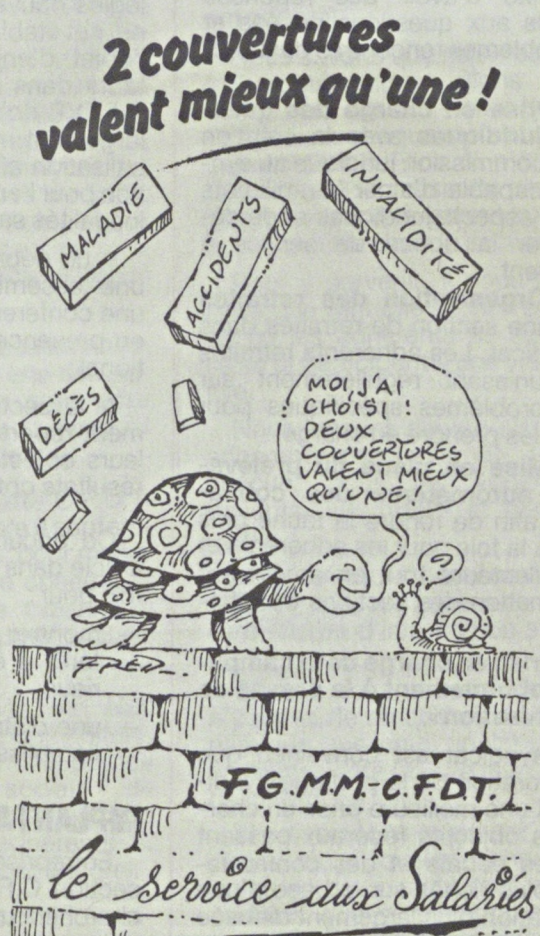
— Depuis le temps qu'on cherche à s'implanter dans les petites boîtes, moi je voudrais bien que ça marche.

— Tu sais, même si on ne réalise pas notre objectif...

— Tripler le nombre d'adhérents, ça me paraît beaucoup..

— On a bien réussi dans ma boîte, même si on fait moins que ça, on n'aura pas perdu. En ce moment, les ouvriers nous voient tous les jours à la porte des usines, on va distribuer plus de 10 000 tracts pour la mutuelle, les gens se rendent compte que la C.F.D.T. dans le Vimeu, c'est une équipe qui bouge, qui se mobilise, qui est sans cesse sur le terrain. Je suis sûr que ça va payer aux élections prud'hommes de 87. Je suis persuadé que pour la première fois, la tête de liste de l'industrie va être élue au conseil de Friville-Escarbotin.

— Ça serait chouette, non ?



LILLE:

Un syndicat au service de ses adhérents

Depuis des années, le syndicat de la métallurgie de LILLE a un plan de travail pour améliorer son fonctionnement et sa pratique, être plus au service de ses adhérents, mieux agir avec les sections d'entreprise et les travailleurs, et partant de là de se développer, d'endiguer la baisse des effectifs.

DES MOYENS ÉTAIENT MIS EN ŒUVRE POUR 85 ET 86

— **Des permanences régulières du syndicat tous les jeudis**, tenues par la trésorière et le responsable juridique du syndicat. Ces permanences permettent un meilleur suivi des sections par des contacts fréquents et réguliers avec les militants. Ces derniers ont mieux que jamais la possibilité d'avoir des réponses précises aux questions posées et aux problèmes rencontrés dans leur boîte.

— **Prise en charge des questions juridiques** avec la création d'une commission juridique au syndicat, capable d'aider les militants sur les aspects juridiques et de développer la notion de service à l'adhérent.

— **Organisation des retraités** avec une section de retraités dans le syndicat. Les adhérents retraités se réunissent régulièrement sur leurs problèmes spécifiques pour agir et les prendre en charge.

— **Mise en place du prélèvement automatique des cotisations**, afin de rendre la tâche plus facile à la fois pour les adhérents et les collecteurs tout en améliorant l'information des sections et adhérents.

— **Prise en charge de la campagne «abonnement à la presse de l'organisation»**.

Le syndicat est convaincu que l'amélioration de la pratique syndicale, d'une meilleure prise en charge des objectifs fédéraux passent par des débats et des confrontations plus riches sur la base d'une information plus largement diffusée parmi les militants.

Depuis des années, le syndicat aide financièrement les sections qui

font l'effort de s'abonner. Il est pris en charge un abonnement par nouvelle section, et aux sections ayant des difficultés particulières. 11 000 Francs ont ainsi été consacrés par le syndicat à cette politique.

UN CONTRAT DE DÉVELOPPEMENT A RENFORCÉ LE DISPOSITIF

Dans le cadre de la campagne de développement lancée par la fédération, le syndicat, par un contrat de développement, a renforcé son dispositif de plusieurs objectifs.

DÉVELOPPEMENT CHEZ BULL

Usine d'implantation récente, appelée à se développer, des technologies nouvelles, un personnel jeune, cet établissement de BULL a fait l'objet d'enjeux politiques importants dans la période récente. La C.F.D.T. doit renforcer sa présence largement majoritaire par la syndicalisation afin de renforcer son action pour l'emploi et la réduction des inégalités salariales.

- un débrayage massif a permis une assemblée d'informations et une conférence de presse publique en présence d'un responsable national;

- la section réalisera un document-reportage sur leurs actions, leurs objectifs, leurs pratiques, les résultats obtenus.

Ce document ferait l'objet d'un article dans la presse syndicale à la fois pour :

- montrer aux militants BULL l'intérêt à être ouverts sur l'extérieur;

- une distribution de masse dans l'établissement.

IMPLANTATION CHEZ TUDOR

Entreprise de 500 salariés sans section C.F.D.T., le syndicat y recherchera une implantation par :

- la distribution d'un tract valorisant la nouvelle convention collective territoriale. A cette occasion,

des contacts seront pris sur le climat de la boîte, les conditions d'une implantation...

- ensuite distribution d'un tract sur les objectifs revendicatifs : emploi, plate-forme, aménagement et réduction du temps de travail ;

- un troisième tract, personnalisé «TUDOR», appellera à une rencontre entre la C.F.D.T. et les travailleurs «TUDOR» dans un lieu proche de l'entreprise.

FONCTIONNEMENT DU SYNDICAT

— Poursuivre dans le sens de discussions aux réunions du syndicat, à partir des réactions et préoccupations de nos adhérents.

— Organisation d'une assemblée générale où les militants viendraient dire ce qu'ils font et comment ils le font. Ce devrait être l'occasion aussi d'un grand moment de détente, de fête pour les adhérents.

En conclusion, pour le syndicat de Lille, il s'agit à la fois de mieux se rencontrer, mieux échanger, afin de mieux agir pour et avec les travailleurs, tout en priorisant les adhérents, être plus à leur service, leur donner plus la parole pour être plus nombreux.

Grandes ambitions des métallos Lillois, mais leurs convictions sont sur la voie de la victoire ? Plus importante serait leur réussite si d'autres syndicats, sections et militants à l'image de leurs idées se disaient et POURQUOI PAS NOUS.

Toi, adhérent C.F.D.T., lecteur de cette V.M.M., pourquoi n'en parlerais-tu pas avec ton délégué, ta section.

DEVELOPPER NOTRE ORGANISATION

RENAULT-FLINS, l'un de ces monstres automobiles

21 500 travailleurs Renault et 1 500 intérimaires chaque jour en 1977, 12 700 travailleurs fin 1986.

Cette usine, secouée périodiquement par de grandes révoltes ouvrières (1971, 73, 78, 82 et 83), a toujours connu un faible taux de syndicalisation (entre 10 et 15 %). Mais, un travailleur sur deux qui a quinze ans d'ancienneté ou plus, a été adhérent à un moment ou un autre, souvent peu de temps, à l'une des organisations syndicales.

Après chaque conflit, la C.F.D.T. progresse aux élections du premier collège, devant parfois la C.G.T., mais chute tout aussi fortement dans le deuxième collège.

Entre les conflits, la C.F.D.T. régresse dans le premier collège et remonte dans le second.

A la fin du premier semestre 86, la sonnette d'alarme est tirée dans la section syndicale. En effet, les rentrées de timbres ont chuté de 40 % par rapport à 1985. Plus significatif, encore en 1985 : 600 travailleurs avaient payé au moins un timbre, en 1986, ils ne sont plus que 200.

Les effectifs de l'usine ont baissé de 10 % en un an, la C.F.D.T. a perdu 2 % aux élections D.P. dans le 1^{er} collège, mais gagné 3 % dans le 2^e, il n'y a donc aucune proportionnalité pour justifier une telle chute. Les «bonnes» raisons pour expliquer cette situation ne manquent pas : les débats internes à l'organisation, le laisser-aller généralisé, les polémiques incessantes avec la C.G.T. sur tout et rien, une vision pessimiste des travailleurs

RENAULT-FLINS : 300 travailleurs adhèrent à la C.F.D.T.

qui n'auraient plus envie de s'engager, etc.

Toujours est-il que si cela continue, la section syndicale va se replier sur les seuls mandatés, ce serait vraiment la disparition du syndicalisme que nous concevons.

Le secrétariat de la section, le conseil syndical décident de réagir et mettent sur pied un plan d'actions avant les vacances. Dès la rentrée, nous irons au contact des travailleurs avec un questionnaire en septembre sur la variation des horaires de travail durant l'année car l'attitude des travailleurs est pour le moins contradictoire, (dénonciation verbale de la flexibilité, mais acceptation massive des heures supplémentaires).

Nous insérons ce questionnaire dans le cadre du débat sur la signature ou non de «l'accord U.I.M.M. de juillet 1986». Ce questionnaire doit être l'occasion d'un débat avec chaque travailleur qui répond pour bien comprendre et analyser les réactions des gens. Près de 3 000 questionnaires seront distribués et nous obtiendrons un peu plus de 2 000 réponses. (Un article du *Matin* s'en est fait l'écho).

Dans la foulée du questionnaire, nous mettons sur pied une campagne de syndicalisation avec pour thème «sans adhérent, le syndicat devient une coquille vide».

Nous éditons une carte C.F.D.T. annuelle qui ira d'octobre à septembre de l'année suivante, pour mener une campagne chaque année à la rentrée et ne pas se trouver en concurrence avec d'autres organisations.

Nous ne voulons pas non plus avoir les mains vides, nous éditons un calendrier 1987 dont les photos illustrent l'histoire sociale de Renault-Flins. Ce calendrier sera donné aux nouveaux adhérents (et bien sûr à ceux qui le sont encore).

Nous fixons un objectif ambitieux : 500 et nous annonçons que nous irons voir les travailleurs dès le lendemain de la paye du 7 octobre.

En une semaine, 300 travailleurs adhèrent à la C.F.D.T., la moitié d'entre eux a déjà été syndiquée à la C.F.D.T. ou à la C.G.T., l'autre moitié, non. Les immigrés adhèrent plus facilement que les Français et dans le 2^e collège on préférerait nous donner de l'argent sans carte, ni timbres.

Nous avons tiré un bilan, secteur par secteur avec de grands tableaux en conseil syndical. 80 % des militants ont assumé la campagne, 20 % se sont dérobés.

Des débats parfois très durs se sont déroulés dans la section : vrais adhérents, faux adhérents, profil idéal de l'adhérent, etc.

Nous avons décidé de continuer, chaque mois, les lendemains de la paye (en novembre, 40 travailleurs ont adhéré).

Nous savons que rien n'est encore gagné, nous allons devoir convaincre des adhérents de payer des timbres chaque mois et ce n'est pas évident à Flins (il n'était pas pensable de se présenter dès le départ avec un prélèvement automatique qui existe dans la section).

Pour y parvenir, il nous faut recréer une véritable section syndicale, où les adhérents se sentent à l'aise et participent à une vie collective.

Nous lançons deux bulletins aux adhérents par mois, de 4 pages chacun, nous les voulons attrayants, informatifs et pédagogiques.

Nous tiendrons des réunions spécifiques avec les adhérents en utilisant l'heure d'information syndicale.

En fait, nous n'inventons rien, il n'y a pas de recette miracle, la dynamique que nous voulons mettre en œuvre a été utilisée des dizaines de milliers de fois.

Nous saurons vraiment si nous avons réussi quelque chose dans un an ou deux, mais nous sommes certains que si le découragement l'emporte, si nous n'avons pas de volonté affirmée, alors nous serons vraiment perdants.

Des propos...

LE NOUVEAU DIRECTEUR GÉNÉRAL DE CHARBONNAGES

Les représentants de l'Union Fédérale des Mineurs C.F.D.T. ont rencontré le JEUDI 30 OCTOBRE 1986, le nouveau Directeur Général de Charbonnages de France. L'objectif de cette réunion était de savoir quel projet d'entreprise, tant économique que social, le nouveau Directeur entendait faire appliquer dans l'entreprise.

Les propos du Directeur Général de C.d.F. font ressortir :

- que le contexte financier actuel de l'entreprise était une de ses préoccupations majeure.

A la question de la C.F.D.T. concernant sa volonté de produire du charbon français, M. PACHE a répondu oui mais, pas sans condition de rentabilisation, donc de sélection de zones d'exploitation. La Lorraine, la Provence, les Découvertes du Centre-Midi ont la possibilité de répondre aux exi-

gences économiques et d'écoulement pour notre pays. Par contre, la pérennisation des autres sites reste plus qu'aléatoire pour les années à venir.

- Qu'il était impératif de réfléchir et d'agir dès aujourd'hui sur l'avenir des mineurs qui ne pourront pas terminer leur carrière dans l'entreprise suite à la récession imposée par la Direction et les Pouvoirs Publics ;
- qu'au niveau du Statut du Mineur, il était quasiment impossible de remettre en cause cet acquis même si, selon lui, les réalités ont changé.

Sur les salaires, la C.F.D.T. a averti le Directeur Général que les mineurs ressentiraient difficilement les atteintes successives portées à leur pouvoir d'achat et que la solidarité avait des limites vitales plus particulièrement pour les faibles revenus. La C.F.D.T. précisant qu'il était urgent et souhai-

table de discuter sur la situation salariale avant qu'il y ait des réactions d'actions de la part des travailleurs. Devant les propos du Directeur Général de C.d.F., la C.F.D.T. s'est montrée ferme, mais constructive. L'Union Fédérale des Mineurs C.F.D.T. refusera de se mettre la tête dans le sable. Elle est prête à engager le débat sur certains sites qui, soit par leur manque de ressources, soit par impossibilité géologique importante ne peuvent suffisamment pérenniser leur avenir. La garantie de l'emploi dans chaque Bassin reste une des préoccupations majeures de la C.F.D.T.

Pour la C.F.D.T., il y a des limites à ne jamais franchir, à savoir :

- atteindre des seuils d'irréversibilité pour des exploitations capables d'apporter dans un contexte plus favorable des devises et des emplois au pays ;
- aboutir à des solutions extrêmes, telle que la remise en cause du Statut du Mineur ou des licenciements ;
- si de telles limites venaient à être franchies, la C.F.D.T. n'hésitera pas à engager la profession dans des actions dures et déterminées.

De plus, la C.F.D.T. réaffirme sa volonté de voir garantir à tout mineur un travail lui permettant de vivre et répondant à ses réalités familiales. Dans ce contexte général, la C.F.D.T. a demandé qu'une charte sociale soit négociée dans les plus brefs délais afin que les mineurs se trouvent protégés devant certaines tentatives de dérapage, d'excès de zèle de la part des Directions de C.d.F. et de Bassin. Il est clair aujourd'hui, même si la Direction de C.d.F. ne veut pas engager la profession vers la dilapidation de l'exploitation charbonnière nationale, que les pouvoirs publics sont plus que réservés sur l'avenir des mines et des mineurs français.

Pour la C.F.D.T., la recherche de la négociation est un souci permanent. L'attitude du Directeur Général laisse à penser que le dialogue est possible avec C.d.F., cependant au-delà des mots, pour la C.F.D.T., il y a des actes qui comptent. Ce sont eux qui seront réellement la révélation de l'avenir des mineurs et de la profession.

SÉCURITÉ SOCIALE MINIÈRE

COMMISSION EXÉCUTIVE NATIONALE

Les projets de restructuration des organismes de la S.S.M. sont le fait d'initiatives locales d'origine syndicale ou patronale sur lesquelles la C.F.D.T. porte des appréciations différentes.

— En ce qui concerne la C.F.D.T., les restructurations ne peuvent avoir comme objectif d'accompagner uniquement la récession minière et se traduire par une remise en cause des emplois.

— L'ouverture du régime minier reste à faire sur le plan théorique, trois organismes ont été choisis pour une expérience pilote (S.S.M. de Dourges, Bully, Grenay, Loire)... Dans les faits, rien n'a changé.

— S'agissant de l'emploi, le personnel doit obtenir des garanties. En l'état actuel, le danger immédiat ne vient pas seulement de la restructuration, mais surtout du processus budgétaire qui, par le resserrement des organismes aboutit à la mise en cause de l'emploi, à la dégradation des conditions de travail et à la qualité du service rendu.

L'avenir du régime minier ne peut passer que par une réelle ouverture. Le régime minier se doit de prendre les mesures adéquates permettant de concrétiser cette ouverture.

— Au-delà de cette question, le devenir même du régime reste posé face à la récession de l'exploitation minière. La C.F.D.T. exige l'ouverture de négociations sérieuses sur ces points :

— garantie d'emploi, avenir du régime, ouverture, ainsi que sur les revendications du personnel : Convention Collective, régime de travail, conditions de travail.

La Commission Exécutive Nationale des S.S.M. appelle le personnel à soutenir l'action de la C.F.D.T.

Réduire et aménager le travail en diminuant le coût de production...

C'est l'engagement pris par la section C.F.D.T. de Vallourec, Usine A, en octobre 1984.

C'est, aujourd'hui, une réalité après de longues discussions. L'accouchement du projet a été long, la mise en place d'équipes de fin de semaine faisant suite aux périodes expérimentales destinées, par la direction, à évaluer les gains de productivité.

Les motivations de la section syndicale étaient multiples :

- répondre aux souhaits d'une partie des salariés qui acceptaient, sous certaines conditions, de travailler le week-end ;

- dans une situation économique difficile, permettre à l'établissement de réduire ses dépenses d'énergie, notamment dans les secteurs lourds comme le Traitement de Surface et le Traitement Thermique ;

- faire profiter les salariés de ces gains de productivité, de ces économies d'énergies par une réduction appréciable de leur temps de travail sans perte de salaire.

La section syndicale a pleinement gagné son pari. Réussite d'autant plus grande qu'elle a dû batailler ferme pour arriver à ces résultats, contre d'une part la direction qui n'envisageait qu'une R.T.T. sans compensation et d'autre part contre la C.G.T. pour qui, permettre à la Société Vallourec de faire des gains de productivité, était une collaboration inadmissible.

Aujourd'hui, la section commence à analyser les résultats positifs de cette nouvelle organisation du travail.

Depuis le début juin sont mises en place des équipes de fin de semaine à l'atelier Traitement Thermique.

Les avantages : pour les salariés :

- horaire réduit à 2 fois 12 heures, avec maintien du salaire sur la base de 39 heures et maintien de la prime de progrès du secteur, comme pour les équipes en 3 x 8 ;
- repos du lundi au vendredi.

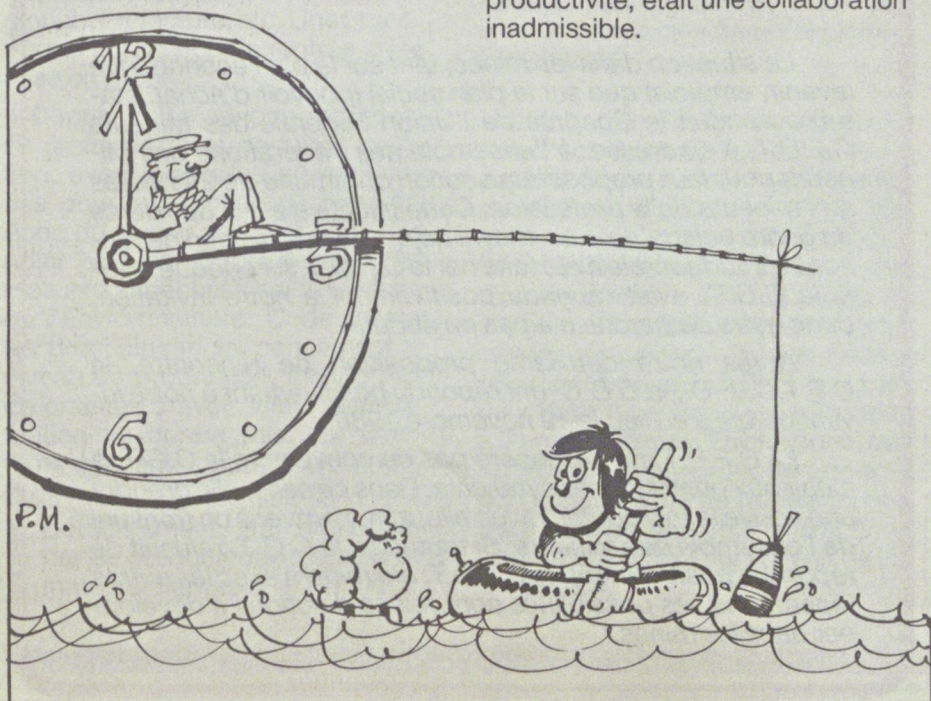
Pour l'établissement :

- augmentation de la production, sans arrêt des installations, de 480 tonnes/week-end ;
- économies d'énergies estimées à 1 million de francs/an.

La section syndicale a réalisé une étude, auprès des salariés en équipe de fin de semaine, après une période d'un mois. Les résultats sont les suivants :

- sur les 14 salariés concernés, aucun ne souhaite abandonner cette organisation du travail ;
- ils constatent une plus grande part dans l'initiative personnelle au poste de travail et aussi une liberté accrue dans l'organisation de leur tâche ;
- cette nouvelle façon de travailler, si elle impose certaines contraintes, leur permet une meilleure vie familiale, plus de loisirs et une facilité de pratiquer leur activité favorite (pêche, sport, jardinage, etc.) ;
- ils ont un salaire équivalent à celui d'un salarié en 3 x 8, avec l'avantage de ne plus travailler que 2 nuits au lieu de 5.

Les équipes de fin de semaine ne sont certes pas une solution à tous les problèmes. Elles ont néanmoins permis à la S.S.E. Vallourec, Usine A, de prendre en compte la volonté d'une minorité de salariés et de la faire aboutir dans un sens favorable à chaque partie. A l'inverse d'autres organisations, elle pense qu'il n'y a pas, en matière de R.T.T., de petites revendications. Les petits ruisseaux faisant les grandes rivières, les acquis d'aujourd'hui pèseront peut-être lourds dans les négociations de demain.



L'ACTION EST LE SEUL MOYEN

La C.F.D.T. est pleinement satisfaite de l'action unitaire engagée par le bassin houiller lorrain. Pour la C.F.D.T., cette action de longue haleine est une action décisive pour l'avenir du bassin houiller lorrain, c'est la raison pour laquelle personne ne doit s'y exclure. La C.F.D.T. a eu l'occasion de faire de nombreuses propositions lors des réunions intersyndicales, dont la démarche est simple.

1. Rassembler toutes les forces vives du bassin qui ont une réelle volonté de défendre la région. Pour cela, la C.F.D.T. :

- a organisé dans chaque branche professionnelle, des réunions sous forme de conseil ou d'assemblée, pour créer la mobilisation dans les entreprises,

- a prévu une assemblée générale de l'Union Locale Interprofessionnelle C.F.D.T. pour coordonner l'action,

- a décidé d'organiser dans toutes les entreprises, des réunions intersyndicales en vue d'agir unitairement.

Cette mobilisation, dans les entreprises, sera renforcée par la participation de tous les acteurs du bassin, à savoir : les associations, les élus, les professions libérales, etc.

2. Agir — La C.F.D.T. considère que l'action est le seul moyen de se faire entendre par les Pouvoirs Publics, qui décident de l'avenir de notre bassin. Dans ce cadre, la C.F.D.T. a proposé à l'Intersyndicale :

- de faire appliquer dans toutes les entreprises, l'heure d'information syndicale prévue par la loi Auroux pour tenir les travailleurs au courant, des lourdes menaces qui pèsent sur eux,

- d'engager des actions ponctuelles à forte délégation dans l'ensemble du bassin et auprès des instances officielles de la région : C.E., Comité Economique et Social, Conseil Régional, Conseil Général...

- d'organiser une grande journée, qui présenterait sous forme de nombreux stands, tous les atouts du bassin houiller lorrain,

- d'inciter la population à manifester sa désapprobation sur les orientations de désertification, de chômage, de fermeture d'entreprises, qui sont prises actuellement, et de renvoyer par exemple sa carte d'électeur.

La C.F.D.T. a informé qu'à partir du lundi 27 octobre 1986, le coup d'envoi sera donné par l'Intersyndicale pour mobiliser le Bassin. L'action sera amplifiée au fil des jours, afin qu'elle prenne toute la proportion nécessaire pour sauver le bassin houiller lorrain et sa population des graves dangers, dont ils sont lourdement menacés.

ACTION NATIONALE MINEURS UNE PROPOSITION DE LA F.G.M.M.

La situation dans les mines, tant sur le plan économique (avenir, emplois) que sur le plan social (pouvoir d'achat, statut) a conduit le Congrès de l'Union Fédérale des Mineurs C.F.D.T. à s'adresser à l'ensemble des Fédérations des Mineurs pour leur proposer une action commune de 24 heures aux mineurs de la profession. Cette initiative est la deuxième du genre puisqu'au mois d'avril déjà, une proposition de rencontre interfédérale a été faite par la C.F.D.T. A l'époque, seule la C.G.C. avait répondu positivement à notre invitation, donc notre démarche n'a pas pu aboutir.

Après notre deuxième proposition de rencontre, la C.F.T.C.-F.O., la C.G.C. ont répondu positivement à notre invitation qui a eu lieu le 19 novembre 1986.

La C.F.D.T. ne désespère pas de convaincre la C.G.T. à s'unir aux quatre autres syndicats. Dans ce sens, elle prendra une nouvelle fois contact avec elle, afin d'arriver à un front uni de l'ensemble des mineurs. Si toutefois, la C.G.T. refusait de répondre positivement, la C.F.D.T. examinera avec les autres fédérations, les possibilités communes d'actions à développer dans les mines.

SE BATTRE JUSQU'À LA DERNIÈRE TONNE

Après les mesures annoncées pour la réduction des rejets de sel dans le Rhin, on aurait pu penser que tout était réglé aux M.D.P. pour les années à venir. Or, force nous est de constater qu'il n'en est rien, et que les problèmes d'avenir et de survie du Bassin se sont toujours aggravés ces derniers temps.

Au mois d'avril, la C.F.D.T. avait pris l'initiative de réunir l'intersyndicale parce qu'il était urgent de prendre en charge les problèmes économiques de notre entreprise.

L'intersyndicale a établi un cahier revendicatif concernant les points suivants :

- Exploitation totale du gisement, dans et hors des concessions actuelles, par la mise en place de sondages supplémentaires.
- Débloquer les dotations demandées par l'E.M.C.
- Construction d'une saline.
- Maintien du monopole de la Potasse.

Diverses démarches ont été entreprises : Ministères - Conseil Régional - Préfecture, etc. Une procédure d'action pour la rentrée a été mise en place.

Depuis cette période, est venu se greffer le refus de faire l'injection, avec toutes les conséquences pour le maintien de l'emploi, donc du niveau de production. Ce point peut paraître réglé avec les mesures annoncées par le Ministre de l'Environnement. Certes, pour les prochains mois, concernant le niveau de production, il n'y a pas de craintes à avoir, mais cette situation ne durera pas, car différents éléments nous font craindre le pire.

- Détournement du monopole par les producteurs et consommateurs d'engrais.

- Absence de la saline.
- Comment répondre à la deuxième étape de la Convention de Bonn : (40 kg/s ions clores de réduction à opérer d'ici 1989).
- Situation financière catastrophique des M.D.P.A. due au non écoulement de la Potasse (crise mondiale).

Pour faire face à la situation financière de l'entreprise, ne va-t-on pas obliger les M.D.P.A. à ne pas réaliser un certain nombre d'investissements qui ne sont pas vitaux dans l'immédiat, tels que les recherches hors concessions par exemple.

Il s'avère plus que jamais nécessaire que l'Etat actionnaire nous accorde les dotations prévues dans l'E.P.R.D. Nous devons tout mettre en œuvre pour préserver l'exploitation totale du gisement, pas seulement hors concessions, c'est-à-dire Nord d'Ensisheim, Hettenschlag, mais également éviter de faire de l'écémage dans l'exploitation actuelle.

D'autre part, le niveau du pouvoir d'achat est également préoccupant. Nous avons eu une perte du pouvoir d'achat en 1985, en 1986 aucune augmentation de salaires à ce jour, et la position du Gouvernement n'est pas prête à changer. Pour répondre aux problèmes de salaires, l'Union Fédérale des Mineurs C.F.D.T., comme vous avez pu le lire, s'est adressée à l'ensemble des Fédérations de Mineurs pour leur proposer une action commune de 24 heures au niveau de la profession. Cette action portera également sur l'avenir de la profession.

Le Bureau syndical de la C.F.D.T. a examiné les moyens à mettre en œuvre pour répondre à ces problèmes économiques et sociaux. La C.F.D.T. a proposé à l'intersyndicale un processus d'actions pour la période à venir :

- Une heure d'information intersyndicale à faire à tous les postes.
- Envoyer une lettre ouverte à Guillaume, Ministre de l'Agriculture, sur le problème du monopole.
- Délégation à la Chambre d'Agriculture de Colmar (responsable de l'importation de potasse étrangère).
- Prévoir une manifestation sur le site de Hettenschlag.
- Préparer le déplacement massif à Paris.
- Inclure le pouvoir d'achat dans nos revendications.

La C.F.D.T. se félicite de la position quasi unanime des organisations syndicales à engager différentes démarches et formes d'actions, afin de préserver le salaire des mineurs et l'avenir de notre entreprise.

En conclusion, la C.F.D.T. estime que ce n'est pas le moment de rester l'arme au pied. La solution de stockage de sel gemme n'est qu'un répit, les menaces sur le monopole, le manque de moyens financiers pour les investissements à faire pour préparer l'exploitation hors concessions (l'E.M.C. n'a pas touché 1 F de dotation en capital pour 1986, et rien n'est prévu pour 1987), nous démontre **qu'il faudra se battre jusqu'à l'exploitation de la dernière tonne de potasse à extraire du gisement.**

L'ECHO DES URNES



■ HFRSU

(Usines d'Uckange et de Saulnes)

Les élections des délégués au Comité d'entreprise viennent de se dérouler :

- dans le collège ouvrier, la C.F.D.T. obtient 60,8 % des suffrages exprimés contre 53 % à la précédente consultation de 1984. Elle progresse de 7,8 % au détriment de la C.G.T. et maintient ses deux élus contre un à la C.G.T. ;
- dans le collège employés, la C.F.D.T. présentait pour la première fois une candidate. Elle obtient 68,8 % des suffrages et enlève le siège à la C.G.C. qui n'a obtenu que 31,2 % alors qu'elle était jusqu'à ce scrutin, le seul syndicat implanté chez les employés ;
- dans les collèges techniciens et cadres, la C.G.C. seule présente obtient les deux sièges.

Tous collèges confondus, la C.F.D.T. devient majoritaire absolue en voix et progresse de 11,6 % (avec 52,23 % contre 41,07 % en 1984). La C.G.T. perd 8,40 % (28,08 % contre 36,48 %) et la C.G.C. perd 2,77 % (19,68 % contre 22,45 %).

La section C.F.D.T. de HFRSU se félicite de ses résultats très encourageants. Elle attribue ses progrès au travail accompli au niveau de la gestion des activités sociales. Elle y voit aussi un signe de confiance croissant pour un syndicalisme de terrain, concret et proche des travailleurs.

■ THOMSON C.S.F.

(Brest)

L'irrésistible ascension !

Année après année, la C.F.D.T. progresse aux élections dans cette en-

treprise de Thomson. 1986 n'a pas dérogé aux bonnes habitudes. Et les élections D.P. qui se sont déroulées sur les deux établissements (CEB et SINTRA) font partie des meilleurs millésimes !

● C.E.B.

1^{er} collège :

- C.F.D.T.
377 voix (70,5 % ; + 0,1 %) 8 élus
- C.G.T.
86 voix (16,0 % ; + 3,8 %) 2 élus
- F.O.
72 voix (13,4 % ; - 3,9 %) —

2^e collège :

- C.F.D.T.
465 voix (59,2 % ; + 3,1 %) 8 élus
- C.G.T.
75 voix (9,5 % ; + 2,1 %) —
- F.O.
145 voix (18,4 % ; - 1,5 %) 2 élus
- C.G.C.
101 voix (12,8 % ; - 3,7 %) 2 élus

● THOMSON SINTRA

1^{er} collège :

- C.F.D.T.
58 voix (65,1 % ; + 5,1 %) 4 élus
- C.G.T.
20 voix (22,4 % ; + 4,4 %) —
- F.O.
11 voix (12,3 % ; - 9,5 %) —

2^e collège :

- C.F.D.T.
111 voix (60,6 % ; + 11,9 %) 8 élus

— C.G.T.

39 voix (21,3 % ; - 2,0 %) 2 élus

— F.O.

33 voix (18,0 % ; - 10,0 %) 2 élus

■ POTAIN CHARLIEU

(Loire)

Elections D.P.

1^{er} collège :

- C.F.D.T.
112 voix (67,5 % ; + 5,5 %)
- C.G.T.
54 voix (32,5 % ; - 5,5 %)

2^e collège :

- C.F.D.T.
60 voix (100 %)

Tous collèges confondus, la C.F.D.T. obtient 69,6 % et 5 sièges titulaires et 5 sièges suppléants. La C.G.T., elle, obtient 30,4 % et a deux élus titulaires et deux élus suppléants.

■ R.V.I. BOUTHEON

Elections C.E.

La C.F.D.T. avec 59,67 % des suffrages exprimés progressent de 12,72 % par rapport aux élections de 1984. Cette progression s'effectue en totalité au détriment de la C.G.T.

**SIMPLE
CLAIR
PRÉCIS**

Le **Guide Pratique 87** est disponible dans les UL et UD, éditions privé et Fonction publique. 32 F seulement avec l'agenda CFDT et son dossier Enfance.



LES PRIX

En septembre 1986, les prix ont augmenté de + 0,4 %, en octobre 1986, la hausse s'établit à + 0,2 %. Les prix à la consommation ont donc augmenté de 1,8 % depuis le début de l'année.

L'EMPLOI

En septembre 1986, le nombre des demandeurs d'emploi inscrits à l'A.N.P.E. a diminué de 0,5 % en données corrigées des variations saisonnières pour s'établir à la fin du mois à 2 473 600. En données brutes, par contre, cette statistique est en augmentation de 6,1 % sur un mois, en raison des flux des inscriptions nouvelles traditionnellement élevées en cette période de l'année (520 000). **Sur un an**, le chômage a progressé de 3,5 % en données corrigées (soit 38 200 chômeurs supplémentaires).

L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE

Revalorisation des allocations d'assurance-chômage au 1^{er} octobre 1986.

- **Les parties fixes de l'allocation de base et de l'allocation de base exceptionnelle** sont portées respectivement à **44,66 F** et **33,49 F**. Les allocations minimales sont fixées à **107,61 F** pour l'AB et à **80,58 F** pour l'ABE.

- **L'allocation de fin de droits** est portée à **65,28 F**, le taux majoré à **90,78 F**.

- **Le salaire de référence** est revalorisé de **1,8 %** à compter du 1^{er} octobre 1986 (rémunération des périodes antérieures au 1^{er} avril 1986).

NOUVELLES RÈGLES APPLICABLES AUX ACTIVITÉS RÉDUITES

Les nouvelles règles sont assouplies et allégées. Elles conservent cependant un caractère expérimental et feront l'objet d'un bilan en juillet 1987. **Elles sont applicables à compter du 1^{er} décembre 1986** à

toutes les activités exercées à cette date.

Désormais, le traitement des activités salariées réduites est uniforme pendant toute la période d'exercice de ces activités. Un double seuil exprimé en heures et en rémunération est appliqué :

- la durée de l'activité ne doit pas excéder **77 heures par mois** ;
- la rémunération perçue au titre de cette activité ne doit pas dépasser **77/169^e du salaire de référence**, revalorisé le cas échéant.

Si l'intéressé remplit ces deux conditions, le maintien du versement des allocations chômages est autorisé.

Pour **le maintien de la garantie de ressources**, le système est le même, mais avec **16 heures par mois**, les sommes perçues s'imputent en totalité sur le montant de la garantie de ressources.

L'examen des possibilités d'indemnisation pour les personnes exerçant **une activité non salariée** relève de l'appréciation des commissions paritaires ASSÉDIC.

RETRAITES COMPLÉMENTAIRES ARRCO

Le taux de cotisation de retraites complémentaires actuellement de 4,6 % passera à 4,7 % à partir du 1.1.1987, et à 4,8 % en 1988 et 1989.

Ce taux étant partagé à raison de 60 % pour l'entreprise et 40 % pour le salarié, la cotisation qui ressortira sur la feuille de paye de janvier 1987 sera de 1,88 % et de 1,92 % sur celle de janvier 1988.

Pour ceux qui bénéficient du « **facultatif** », cotisation supplémentaire à celle mentionnée ci-dessus que les entreprises peuvent souscrire pour augmenter les droits à la retraite, l'augmentation de cette part sera de 5 % en 1987, 8 % en 1988 et 12 % en 1989. C'est-à-dire, en exemple, 1 % de cotisation supplémentaire en 1986 deviendra 1,05 % en 1987, 1,08 % en 1988 et 1,12 % en 1989 réparti de la même façon 60 % pour l'entreprise et 40 % pour le salarié.

D'autre part, **le taux de rendement**, c'est-à-dire le niveau des pensions versées au regard des cotisations encaissées, actuellement à 14,70 %, passera à 14,45 % en 1987, 14,35 % en 1988 et 14,20 % en 1989.

En conséquence, de quoi la valeur du point de retraite sera un peu moins revalorisée que l'évolution des salaires bruts, mais les pensions continueront d'augmenter plus vite que les prix.

Ces efforts : augmentation du taux de cotisation pour les actifs, baisse du taux de rendement pour les retraités, ont été acceptées par la C.F.D.T. afin de mettre un terme au déséquilibre financier dont souffraient les Caisses de retraites ARRCO.

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE AGIRC

La valeur du point passera à 1,914 F au 1^{er} janvier 1987 (contre 1,885 F au 1^{er} juillet 1986) soit une hausse de 1,5 %. La volonté du conseil d'administration est de procéder à une seule revalorisation du point dans l'année (au 1^{er} janvier) compte tenu du faible niveau de l'inflation.

La valeur moyenne du point en 1987 sera en augmentation de 2 % par rapport à 1986, si l'inflation s'avérait plus forte que prévue, la situation serait réexaminée au 1^{er} juillet 1987. **Le salaire de référence** devrait être porté à **15,60 F pour l'exercice 1986**, soit une augmentation de 5,3 % par rapport à 1985.

CONTRATS DE SOLIDARITÉ ET CONVENTIONS F.N.E.

Le salaire journalier de référence pris en compte pour le calcul des allocations versées aux bénéficiaires des contrats de solidarité et des conventions d'allocations spéciales du Fonds national de l'emploi, dont les rémunérations composant ce salaire sont intégralement afférentes à des périodes antérieures au 1^{er} avril 1986, **est revalorisé de 0,5 % à compter du 1^{er} octobre 1986.**

ASSURANCE MALADIE ET ACCIDENTS DE TRAVAIL

Les gains journaliers antérieurs au 1^{er} janvier 1986 ayant servi de base au calcul d'indemnités journalières correspondant à un **arrêt de travail de plus de trois jours, sont revalorisés, à compter du 1^{er} octobre 1986.** La revalorisation est de + 0,5 % pour les gains journaliers antérieurs au 1^{er} juillet 1985. Il en est de même pour ceux qui sont postérieurs au 30 juin 1985. Les indemnités journalières revalorisées ne peuvent dépasser les montants maximaux en vigueur.

EN 87 PLUS QUE JAMAIS, TOUT POUR L'EMPLOI !

HIER : 1986

1986 a été une année difficile. Difficile d'une façon générale pour tous les travailleurs ; difficile plus particulièrement pour les travailleurs de nos branches d'activité, où toutes ou presque, sont touchées de plein fouet par la crise économique mondiale avec sa cohorte de problèmes : restructuration en tous genres, mutations technologiques, modification du tissu industriel, modification du contenu des tâches souvent accompagnées de dégradation des conditions de travail.

La conséquence centrale de ces modifications, de la décomposition puis de la recomposition d'un tissu industriel différent est l'emploi et... le chômage...

... Que ce soit dans la sidérurgie, la navale, la mécanique lourde, la téléphonie, l'électronique, la machine outil ou textile, l'automobile...

Ainsi, dans les mines, qui de régression en régression, de plan de restructuration en plan de restructuration, voient les perspectives de la profession s'obscurcir avec d'importants « sureffectifs » annoncés.

Ainsi, dans le nucléaire, après le ralentissement du nombre

de tranche de centrale à construire, s'annonce à terme comme une nouvelle sidérurgie, pour l'emploi, malgré les mises en garde de notre fédération depuis déjà plus de 10 ans. A chaque étape, dans chaque branche, dans chaque profession, nous avons lutté, nous avons mené l'action syndicale.

Tout cela a souvent été difficile, mais souvent aussi les résultats obtenus ont été remarquables en égard au contexte actuel, à la situation économique et industrielle présente. Bien sûr, ces résultats sont souvent éloignés de nos souhaits, mais ils ont cependant l'énorme qualité d'être supérieurs aux conditions que le patronat voulait nous imposer.

Cela nous montre à l'évidence, la nécessité de l'action syndicale, la nécessité pour les travailleurs d'une C.F.D.T. forte.

AUJOURD'HUI 87

Comment 1987 pourrait être différent de 1986 ?

Les mêmes causes devraient conduire aux mêmes effets et à un combat identique de notre part, pour l'emploi dans le cadre d'une C.F.D.T. toujours plus active, renforcée, pour être plus fort et pouvoir imposer les solutions allant dans le sens de l'intérêt des travailleurs.

L'EMPLOI sera au cœur de nos préoccupations, mais aussi tous les paramètres qui y concourent : l'aménagement et la durée du temps de travail, les salaires, les classifications, les politiques industrielles y compris au niveau des bassins de main-d'œuvre, le droit d'expression, l'hygiène et la sécurité, la formation

professionnelle... Tout ceci guidera notre syndicalisme en 1987...

En 1987, comme en 1986, nous lutterons ensemble — plus et mieux — dans la F.G.M.M.-C.F.D.T. pour que chacun soit rempli de son droit : l'EMPLOI.

Que l'année 1987 te soit prospère, pour toi, pour les tiens, pour ton action syndicale, pour ton emploi... pour notre EMPLOI.

Sommaire

• 1987 : Le C.F.D.T.-magazine pour tous	2
• Anticiper ou subir ?	3
• Pour l'emploi 1 200 mineurs de potasse dans la rue	4
• ... c'est d'épargne qu'il s'agit	5
• Pour la défense de l'emploi	6
• L'écho de Vimeu	7
• Développer notre organisation	8-9
• Le nouveau directeur général des Charbonnages	10
• Vallourec - Vitry-le-François	11
• Mineur de Lorraine	12
• Potasse	13
• L'écho des urnes	14
• Repères	15

**La Voix
des Mineurs
et des
Métallurgistes
te souhaite
une**

**Bonne Année
1987**