



VOIX DES MINEURS
ET DES METALLURGIESTES

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

Prix: 3,60 F - N° 12 - Février 1986 - ISSN 0769-6590

POUR L'EMPLOI



RHENALU

**faire travailler
davantage
les machines
et moins
les hommes**

La C.F.D.T. fait des propositions constructives

Déjà en 1978, certains prédisaient les conséquences de la récession minière.

« ...Du fait de la progressive diminution de la population minière, certaines réalisations sanitaires indispensables pour que soit remplie leur mission, atteindront tôt ou tard le seuil d'équilibre économique et financier au-delà duquel leur fonctionnement ne pourra plus être assuré ».

Cahen SALVADOR - 18.5.78.

XXX^e anniversaire de la S.S.M.

« ...La situation des effectifs du régime spécial n'est pas telle qu'elle doive remettre en cause son existence, elle n'en demeure pas moins caractérisée par la décroissance rapide du nombre d'affiliés... ».

« ...Aussi la prudence et la raison invitent à réfléchir aux fusions qu'exige la sauvegarde de l'image de marque de l'administration du régime spécial ».

Simone WEIL - 18.5.78. Ministre de la Santé et de la Famille.

Pour la C.F.D.T., la PRIORITE POUR LES TRAVAILLEURS DES S.S.M. :

— L'EMPLOI.

— LES MOYENS DE VIVRE, DONC LES SALAIRES.

1985 : Budgets des hôpitaux.

Ce budget établi prévisionnellement en 1984 se traduit par une perte de plus de 3 000 journées d'hospitalisation. Cette prévision devait équilibrer tous les comptes, dont celui des salaires. Les salariés ont pu être payés grâce à un prélèvement sur un fonds spécial S.S.M. (le fonds de réserve des Hôpitaux étant épuisé).

1986 : Dans la prévision du budget 86, la D.R.A.S.S. n'autorise une augmentation de la masse salariale que de 3,25 %. C'est insuffisant pour payer les salariés — avancements, etc. pendant toute l'année (la S.S.M. ne disposant plus de fonds).

La direction demande à la D.R.A.S.S. une rallonge de 0,85 %.

De la réponse dépendent : — salaires, emplois.

Dans le cas d'un refus, il reste une alternative : ADHESION AU SERVICE PUBLIC (à ne pas confondre avec la Convention Collective = contrat de travail).

— L'adhésion au Service Public permet un financement direct par les Caisses de S.S. — c'est une garantie de financement.

— Elle permet de faire partie du Syndicat Interhospitalier. Ex. Scanner : négociation pour participer avec d'autres hôpitaux.

— Elle permet d'avoir des subventions autres que C.A.N. pour moderniser.

— Elle favorise l'attribution d'internes.

Les contraintes législatives auxquelles sont soumis tous les hôpitaux s'exercent déjà sur nos hôpitaux.

Enfin, il faut savoir que notre régime est financé pour plus de 80 % par la Sécurité Sociale.

18.5.78 : Le Président de la C.A.N. et le Ministre de la Santé et de la Famille avaient fait état des difficultés croissantes de notre régime en raison de la décroissance rapide du nombre d'affiliés.

POSITION DE LA SECTION C.F.D.T.

- Il y a une évolution certaine et rapide dans la gestion et la structure hospitalière liée à des facteurs extérieurs : maîtrise des dépenses de santé et concurrence (orientations Simone WEIL - BAROT - RALITE).

- Pour sauvegarder les emplois et les salaires, il importe peu de quelle caisse viennent les fonds.

- La C.F.D.T. défendra l'emploi et les salariés comme naguère, elle a contraint la Direction d'embaucher

(87) (n'en déplaise à certains « syndicalistes »).

Il y a du pain et de la place pour toutes et tous.

Nous n'accepterons pas qu'on tente de dépolir l'un au profit de l'autre.

● La C.F.D.T. est partie prenante de toute évolution de notre système hospitalier. S'il y a des contraintes, nous voulons les maîtriser avec le Personnel.

● En ce qui concerne la défense du régime minier, la C.F.D.T. lie son action à celle de toute la population minière et de sa Fédération.

Il est essentiel pour tout le personnel de ne pas se laisser anesthésier par des propos provocateurs et mensongers qui n'ont qu'une finalité électorale.

Les querelles des boutiquiers médiocres risquent fort d'étouffer leurs auteurs.

L'avenir de nos hôpitaux dépend de notre capacité collective de réflexion et d'action.

Les conditions hospitalières subiront dans un proche avenir de profondes mutations, où les règles de la concurrence et du libre choix des malades seront déterminants.

La survie de nos hôpitaux dépend de notre aptitude à proposer à la tutelle un projet d'établissement différent, à nous imposer une réflexion sur des méthodes de travail visant à améliorer la qualité des soins et d'accueil, d'hébergement des malades.

*** L'engagement des militants C.F.D.T. dans le passé a souvent été déterminant. Notre détermination d'hier est le meilleur gage pour affronter l'avenir.

ÉDITORIAL

Échéance électorale et action syndicale

La campagne électorale pour les élections législatives bat son plein ; chaque parti politique s'efforçant de démontrer la pertinence de ses propositions. Pour nous, Militants et Militantes de la F.G.M.M., nous savons que ces échéances politiques sont importantes, qu'il n'est pas indifférent pour notre action syndicale de bien en mesurer les conséquences. Cependant, l'activité de notre Fédération, tant sur le plan National que sur le plan International se déroule, se déroulera quel que soit par ailleurs le verdict des urnes. C'est ainsi qu'aujourd'hui comme hier, notre détermination à engager des négociations sérieuses avec le Patronat des Mines et de la Métallurgie, est intacte.

Les efforts de popularisation, de sensibilisation, de prise en charge de notre plate-forme fédérale, ont pour objectif d'obliger le Patronat à ouvrir enfin les négociations que nous réclamons depuis plusieurs mois. En effet, répondre aux problèmes d'emploi, tant sur le plan de leur qualité que sur celui de leur quantité, cela certes passe par une politique économique vigoureuse mais cela passe aussi et nous serions tentés de dire surtout, par une politique sociale donnant à la formation professionnelle toute sa place et sa signification, à l'organisation et à la réduction du temps de travail leur plein effet à la fois sur le terrain de la compétitivité économique de nos Entreprises comme sur celui de l'amélioration des conditions de vie et de travail des salariés(es) des mines et de la Métallurgie. C'est ainsi également, aujourd'hui comme hier, que notre détermination à modifier les rapports entre le Nord et le Sud à faire que les pays du Tiers-Monde trouvent eux-mêmes leur capacité à faire face à leur situation ; cette détermination est aussi intacte. C'est en particulier pour cela que la F.G.M.M. soutient et souviendra l'initiative du Fonds Commun de Placement, « faim et développement » avec l'Institut de Belleville. De quoi s'agit-il ? Tout simplement d'une nouvelle forme d'épargne solidaire, c'est un fonds commun de placement « faim et développement » qui s'adresse à tous ceux (personne morale ou physique) qui veulent faire plus qu'un geste occasionnel contre la faim. Il a été constitué à l'initiative du Comité Catholique contre la faim et pour le développement par le crédit coopératif. L'Institut Belleville, Organisme de Coopération internationale créé par la C.F.D.T., le Comité Français contre la faim, vous propose d'y souscrire. C'est un placement qui permet de conserver à votre argent sa valeur, tout en affectant des sommes significatives à des projets de développement dans le Tiers-Monde. Nous aurons l'occasion d'y revenir pour des détails plus pratiques.

C'est ainsi également que notre détermination à faire que l'Europe soit de plus en plus une force économique, industrielle, technologique, sociale, est également intacte et que notre capacité à modifier les choses, tant au plan National qu'au plan International, comme sur celui de l'Europe, passe d'abord par la conviction et les moyens que nous serons capables de mettre en œuvre. C'est à cela que la F.G.M.M. est attelée en ce début d'année 86 et qu'elle appelle l'ensemble de ses Adhérents et de ses Adhérentes à soutenir vigoureusement.

AMENAGEMENT, REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR L'EMPLOI... LA C.F.D.T. EN PREMIERE LIGNE

Aménagement, réduction du temps de travail, allongement de la durée d'utilisation des équipements, emplois, autant de thèmes qui sont aujourd'hui au cœur du débat social, de l'action syndicale... voire politique.

Le projet de loi les concernant — présenté par le gouvernement à l'Assemblée Nationale puis plus récemment au Sénat — a avivé davantage les passions constituant ainsi de curieux attelages en réunissant dans le même front du refus les confédérations C.G.T., F.O. et le C.N.P.F. !

Positionnement tactique des uns, politique des autres dans la perspective des futures élections législatives... certes ! Mais l'emploi dans tout ça, il semble bien peu présent dans les motivations de nos protagonistes.

Bien sûr les échéances politiques sont importantes, mais elles ne sauraient gommer comme par enchantement la réalité de la situation économique des entreprises, les deux millions et demi de chômeurs que compte notre pays, et elles ne sauraient obérer l'impérieuse nécessité d'agir, de négocier pour conclure des accords consolidant et créant des emplois.

Les organisations de la F.G.M.M./C.F.D.T., elles, ne s'y trompent pas. Elles savent que l'action pour l'emploi, une action efficace ne souffre pas de parenthèses. Elles veulent partout :

- être actrices des transformations qui s'opèrent,
- que « l'aménagement du temps de travail » corresponde à « réduction du temps de travail »,
- que l'introduction de nouvelles technologies soit synonyme de participation des travailleurs dès l'élaboration de leur conception et que toutes les conséquences qu'y en découlent soient négociées,
- que les gains de productivité dégagés fassent l'objet d'une affectation négociée,
- que la formation professionnelle soit un outil efficace au service de l'emploi de demain...

Elles prennent leur responsabilité et signent de nombreux accords parfois d'ailleurs avec la C.G.T. ou F.O. quoi qu'en disent leur confédération.

RHENALU POUR L'EMPLOI : FAIRE TRAVAILLER DAVANTAGE LES MACHINES ET MOINS LES HOMMES

L'entreprise RHENALU à NEUF-BRISACH dans le Haut-Rhin est une filiale du groupe PECHINEY dont l'activité principale est le laminage d'aluminium.

La C.F.D.T. est fortement implantée. Elle obtient 60 % des suffrages aux élections professionnelles.

Dès le début 84, des investissements importants, avaient déjà posé le problème de leurs amortissements et donc de la durée de l'utilisation des équipements. La question du passage de 16 à 18 postes de travail avait trouvé une solution, après un conflit difficile, grâce à une réduction du temps de travail de 38 h 30 à 37 h entièrement compensée et à la mise en place de débats, de confrontation, de suggestions dans les ateliers : les salariés ont choisi eux-mêmes leur cycle de rotation, l'aménagement du temps de travail a été déterminé au sein de chaque atelier, puis des périodes

d'essai ont été appliquées avec possibilité de modification trois mois durant.

Mais les choses sans cesse évoluent. La situation de 86 n'est plus celle de 84. Rhénalu a investi 700 millions en deux ans. Elle s'est fixée un objectif ambitieux : devenir la deuxième, sinon la première unité mondiale de sa spécialité avec une production annuelle de quelque 340 000 tonnes à l'horizon 1990 contre 200 000 actuellement.

La C.F.D.T. (avec la C.G.C.) vient de signer un accord de réduction et d'aménagement du temps de travail qui a eu un retentissement important puisque la presse nationale et locale, les radios et les différentes chaînes de télévision s'en sont faites échos.

Cet accord prévoit de faire travailler davantage les machines et moins les hommes.

Il instaure concrètement :

- la mise en place d'une cinquième équipe et le passage de 18 à 21 postes,
- la création de 170 emplois d'ici à la fin de l'année (dont 148 ouvriers). La moitié d'entre eux seront pourvus par embauches locales dans le cadre du bassin d'emploi. Ces embauches qui commenceront à compter de la date de la signature de l'accord seront faites en tenant compte de plusieurs priorités :

— les jeunes par des contrats d'adaptation,
— les enfants du personnel, en particulier ceux qui sont chômeurs ou en situation d'emploi précaire,
— le personnel employé comme intérimaire, en particulier ceux qui sont dans cette situation depuis un certain temps ;

- un temps de présence dans l'entreprise réduit à 35 h. Un temps de travail effectif ramené à 33,6 h. La différence entre le temps de présence et le temps de travail effectif est consacré à la formation ;
- que les repos hebdomadaires soient améliorés dans la mesure où deux week-ends sur cinq seront garantis aux intéressés alors qu'aujourd'hui la rotation ne prévoit aucun week-end intégral ;
- une réduction du temps de travail entièrement compensée et en raison des primes attachées aux heures des fins de semaine les salaires progressent en moyenne de 10,5 %.

Dernière caractéristique de l'accord, comme en 84, le choix des cycles de travail sera décidé secteur par secteur et arrêté après une période d'essai.

Il reste toutefois une modalité pratique à régler, le droit local hérité de l'époque de Bismarck, interdit le travail industriel, le dimanche et une dérogation devra être trouvée pour que vive pleinement cet accord exemplaire pour l'emploi.

Georges GRANGER, secrétaire général de la F.G.M.M., qui était présent le vendredi 10 janvier lors de la signature de cet accord, afin de marquer l'intérêt de notre fédération pour la démarche et l'action de la section de Rhénalu a notamment déclaré lors d'une conférence de presse : « cet accord correspond tout à fait à notre plate-forme fédérale et donc à la politique que défend notre fédération dans la mesure où il concilie la prise en compte des réalités économiques de l'entreprise, avec la nécessaire solidarité, ici la création d'emploi, pourvu pour moitié par embauche locale, le tout grâce à la réduction et à l'aménagement du temps de travail ».

ENERTEC POITIERS

36 H HEBDOMADAIRE

Un accord a été signé par la C.F.D.T., F.O. et la C.G.C.

Son objectif est de supprimer le chômage technique qui se situe suivant les ateliers de 1 mois par an à une semaine sur deux sur certaines chaînes. L'accord précise que le moyen de réaliser cet objectif est de permettre l'adéquation de la durée hebdomadaire du temps de travail au plan de charge de l'établissement.

- Il prévoit :
- une R.T.T. de 36 h en moyenne au lieu de 37 h,
 - une modulation comprise entre 35 et 39 h,
 - un financement de la R.T.T. assuré par le % de la masse salariale habituellement consacrée aux augmentations individuelles. Ce % est de 2 % et a été porté à 2,9 % par la Direction.

RIVES-SUR-FURE (Isère)

ATELIERS DE CONSTRUCTION ALLIMAND : 36 H 50

Régler les problèmes sociaux de l'entreprise pour les années 86 et suivantes dans le cadre des possibilités économiques de l'entreprise et qui exigent parallèlement à la réduction du temps de travail d'apporter certains amendements aux accords précédents tel est l'objectif et le contexte de cet accord signé par la C.F.D.T., la C.G.T. et F.O.

Il prévoit de ramener à 36 h 50 l'horaire hebdomadaire entièrement compensé en deux étapes :

- 37 h 50 au 1.1.86
- 36 h 50 au 1.1.87

En fonction du plan de charge, l'horaire peut être modulé avec une amplitude de 45 h par an.

AISNE ELECTRONIQUE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Un accord a été signé par la C.F.D.T. et par F.O.

Il considère que le travail à temps partiel est une formule, qui à la fois, correspond à un partage du travail, répond dans certains cas aux aspirations des salariés, permet à l'entreprise de faire face au délicat problème de la charge de travail en mettant par ailleurs en place un dispositif de reconversion destiné à faciliter l'adaptation des salariés aux nouvelles structures de l'emploi régionales voire nationales.

Cet accord prévoit :

- le développement du travail à temps partiel dans l'entreprise en faisant appel au volontariat ;
- un contrat de travail à temps partiel instaurant des horaires compris entre 19 h 25 et 32 h ;
- des incitations au travail à temps partiel sont mis en place en regard des problèmes de plan de charge. Le salarié qui opte pour un contrat en temps partiel se voit proposer un avenant à son contrat de travail pour une durée de 12 mois. Il perçoit une prime de 8 000 F ;

— pendant cette période de 12 mois, la société propose avec l'aide d'organismes accrédités une formation qui vise à faciliter sa réinsertion, soit dans un emploi plus qualifié de l'entreprise, soit à l'extérieur de l'entreprise.

Cette formation peut être proposée pendant le temps de travail à mi-temps. Si celle-ci est proposée en dehors du travail à mi-temps elle est payée comme temps de travail.

Cet accord pour l'emploi est d'un genre nouveau et fait appel à l'imagination contractuelle dans la mesure où il utilise le travail à temps partiel comme moyen et instrument au service de la formation en vu de l'adaptation et l'adéquation du savoir-faire des emplois modifiés.

Agir pour des revendications crédibles, pour des solutions durables

L'action des mineurs de Lorraine le 22 novembre 1985 a au moins permis l'organisation d'une réunion tripartite Direction/Syndicats/Pouvoirs Publics comme le demandait l'ensemble des organisations syndicales. Lors de cette réunion, qui a eu lieu le 3 janvier 1986, la C.F.D.T. a fait la déclaration suivante :

« La C.F.D.T. se félicite de la tenue de cette réunion mettant en présence Représentants des Pouvoirs Publics, Représentants des H.B.L., Représentants du Personnel, pour débattre des problèmes de l'avenir de la région minière et des graves préoccupations de ses habitants.

Nous avons conscience que l'Entreprise des H.B.L. a encore, pour de nombreuses années, un rôle important à jouer sur le développement de cette région, de sa mort comme de sa survie mais également, que les décisions à prendre, qui conditionnent cet avenir, dépassent sa Direction Générale.

Au stade du constat, nous voyons que le problème de la récession des H.B.L. ne date pas d'hier ni des hommes actuellement au Pouvoir.

— Les premières suppressions d'emplois se sont faites dans la période allant de 1958 à 1974, où l'effectif des H.B.L. est tombé de 46 548 à 22 791 agents, suivie par une reprise en 1974 jusqu'en 1983, pour retomber dans une nouvelle récession.

— Mais la relance de 1974 n'était que provisoire, dans la mesure où l'on voulait assurer une transition jusqu'au nucléaire.

Malgré les chocs pétroliers successifs, on a vu se poursuivre la récession de la filière charbon et arrêter totalement les timides efforts d'industrialisation et de diversification du Bassin Houiller.

— La récession des H.B.L. apparaît à un moment où la Région supporte de plein fouet les

effets de la crise sidérurgique qui fait passer la récession des H.B.L. au second plan, bien que C.d.F., en pleine restructuration fassent supporter le poids très grand de la récession entre les Houillères et plus spécialement sur les H.B.L., en faisant jouer l'appel à la solidarité. Nous avons conscience qu'en alourdissant le poids à porter par quelqu'un qui arrive tout juste à se maintenir au-dessus de l'eau, on risque de le noyer.

— On enregistre toutes ces mesures de récession et de suppressions d'emplois, puisque 5 000 emplois ont été supprimés en 3 ans, alors qu'on ne voit rien apparaître en face.

— Qu'elles sont les études qui ont été entreprises pour apprécier les conséquences exactes de la récession des H.B.L. sur le Bassin Houiller ?

- Masse salariale distribuée,
- conséquences sur les commerces et la sous-traitance,
- conséquences au niveau des collectivités locales,
- coût social de la récession,
- études et actions de promotion du Bassin Houiller Lorrain,
- atout du bassin : son personnel, sa situation au cœur de l'Europe.

— On ne comprend pas que des gisements identiques aboutissent à des résultats diamétralement opposés (R.L. du 30.12.1985, article sur la Saarwerke : 450 000 tonnes produites en plus de leur plan (10,700 M tonnes) ainsi que 500 000 tonnes supplémentaires écoulées avec un effectif de 24 500 personnes et une embauche de 1 000 apprentis).

— Les H.B.L. gardent des atouts, on n'est pas loin de l'équilibre et son personnel est prêt à y croire ; cela nécessite que les conditions lui soient données pour permettre d'assurer la res-

tructuration du Bassin en bon ordre. Cela nécessite également :

— Que les objectifs de production ne changent pas constamment afin que les investissements puissent être faits le plus rationnellement possible.

— Des moyens en personnel pour une politique plus offensive de C.d.F. Energie.

— Des conditions d'écoulement vers E.D.F. en quantité, en prix de vente satisfaisant.

— Des moyens permettant d'avoir des équipements performants pour le développement de la filière Charbon à l'étranger, des entreprises d'équipement de matériel minier.

— La construction du Groupe VII au plus près du lieu de production diminuerait les charges de transport et permettrait des possibilités de stockage importantes et intéressantes pour notre production.

— Des créations d'emplois et une politique de diversification qui assurent un avenir à long terme à la Région, compte tenu de ses atouts. La reconversion des LEPIE est l'expression d'un effort financier important pour les H.B.L., mais que feront les jeunes quand ils sortiront et au détriment de quoi cet effort a-t-il été fait ?

Naturellement, les résultats de cette réunion étaient loin de répondre de façon satisfaisante aux interrogations des mineurs. Même si le Préfet Chérèque a fait part de sa volonté de favoriser la réindustrialisation du Bassin Houiller Lorrain, de réitérer trimestriellement les échanges avec les organisations syndicales des H.B.L., rien n'a pu aboutir concrètement sur la façon de favoriser l'écoulement charbonnier lorrain, surtout vers E.D.F. Par conséquent, l'action continue.

1^o) D'engager une large popularisation des atouts du charbon lorrain, tant au niveau économique, qu'au niveau social.

2^o) De relancer le plus unitairement possible les actions pour obtenir des garanties d'écoulement d'une part au travers d'un contrat régional entre E.D.F. et les H.B.L. à un tonnage acceptable pour écouter nos bas produits et à un prix décent, d'autre part en imposant l'utilisation systématique du charbon lorrain dans tout l'Est de la France, car pour cette zone, le charbon lorrain est compétitif.

SALAires : la direction a eu un très beau cadeau de Noël

Les mineurs de potasse, en 85, n'ont pas eu la chance de toucher un rappel de salaires en fin d'année. Par contre, ils ont eu une perte de pouvoir d'achat de près de 1 000 F en 85.

La C.F.D.T. en début d'année a signé un accord salarial avec une clause de sauvegarde garantissant en fin d'année un rattrapage des salaires par rapport au prix. Cette clause est liée à la situation financière de l'Entreprise, qui est de loin positive, par rapport aux prévisions. De ce fait, la clause devrait jouer ainsi que le terme spécifique, qui lui, nous garanti à coup sûr 230 F pour 85. Ceci pourrait être la réalité, mais ce n'est que de la fiction, car le contrat salarial n'est pas appliqué par la Direction, vu que la C.F.D.T. est seule signataire (nous représentons 29 % aux élections). Dans le passé, des contrats étaient appliqués, alors que les signataires ne représentaient pas plus de 25 % des effectifs.

Cette situation est inadmissible de la part d'un Gouvernement de gauche qui laisse gérer une entreprise nationalisée dans l'anarchie. Ceux qui prétendent que la C.F.D.T. est la courroie de transmission du Gouvernement voient leurs propos démagogiques démentis. En effet, la C.F.D.T. est intervenue dans différentes instances, mais rien n'y fait.

Les autres organisations syndicales C.F.T.C. — C.G.T. — F.O. — C.G.C. n'ont pas voulu signer pour des raisons électorales et politiques.

Electorales : parce que nous avons eu deux élections en 85, donc il est toujours, électoralement parlant, plus bénéfique de taper sur ceux qui ont le courage de voir la réalité en face.

Politiques : pas la peine de faire de dessin, la C.F.T.C. résignera des contrats après mars 86 et parions que si les communistes étaient restés au pouvoir,

la C.G.T. aurait adopté une autre attitude. Entre juillet 81 et juillet 84, la C.G.T. avait un comportement bien différent.

La C.F.D.T. continuera sa pression pour exiger de la Direction un rattrapage des salaires par rapport aux prix. Il est clair, que sans contrat, nous n'obtiendrons pas ce que nous aurions pu avoir avec un accord.

Faut-il passer à l'action, à la grève, comme le Secrétaire Général de la C.G.T. l'a annoncé lors de la réunion intersyndicale du 16.12.1985 ? Pourquoi pas ? Perdre environ 300 F, alors qu'une signature n'aurait rien coûté aux mineurs. Les mineurs qui eux, font les frais des opérations électoralistes et politiciennes de la C.F.T.C. et de la C.G.T. Mais à la longue, le langage de la vérité sera payant.

A CHACUN SON BILLET A CHACUN LA POSSIBILITE DE GAGNER UN LOT

Une nouvelle forme d'information, de publicité, sur la Souscription fédérale a été retenue pour l'année 1986. Les deux pages qui suivent dans ce numéro de la V.M.M. sont détachables, et forment une affiche. Cette affiche se placera sur les panneaux syndicaux de l'entreprise ou bien encore sur tout ce qui entoure les lieux de travail ou de réunions, de rencontres, de détente. Chaque Adhérent à la F.G.M.M. aura dans les mains, l'affiche Souscription. Chaque Adhérent aura la possibilité d'avoir dans les mains « la Super 5 » Renault ou bien encore, un très des très nombreux lots qui seront distribués au tirage du mois de mai.

UNE SEULE DATE A RETENIR : LE 21 MAI

Pour ce jour de tirage de tous les lots un maximum de billets doit être vendu. Tous les Adhérents ont un billet dans la poche, et chaque Adhérent a fait acheté au moins deux billets. C'est l'effet de boule de neige pour participer au financement des activités et des actions quotidiennes que mène la F.G.M.M. et plus particulièrement les syndicats locaux et régionaux. Chaque Mineur, chaque Métallo, chaque travailleur du nucléaire, chaque retraité, chaque Sidérurgiste, chaque Mécanicien des garages ou de l'entretien, chaque secrétaire, chaque technicien, chaque employée, enfin toutes et tous ont un billet dans la poche qui pour un très grand nombre d'entre eux se transforme en jolie surprise par un lot de la grande Souscription F.G.M.M.

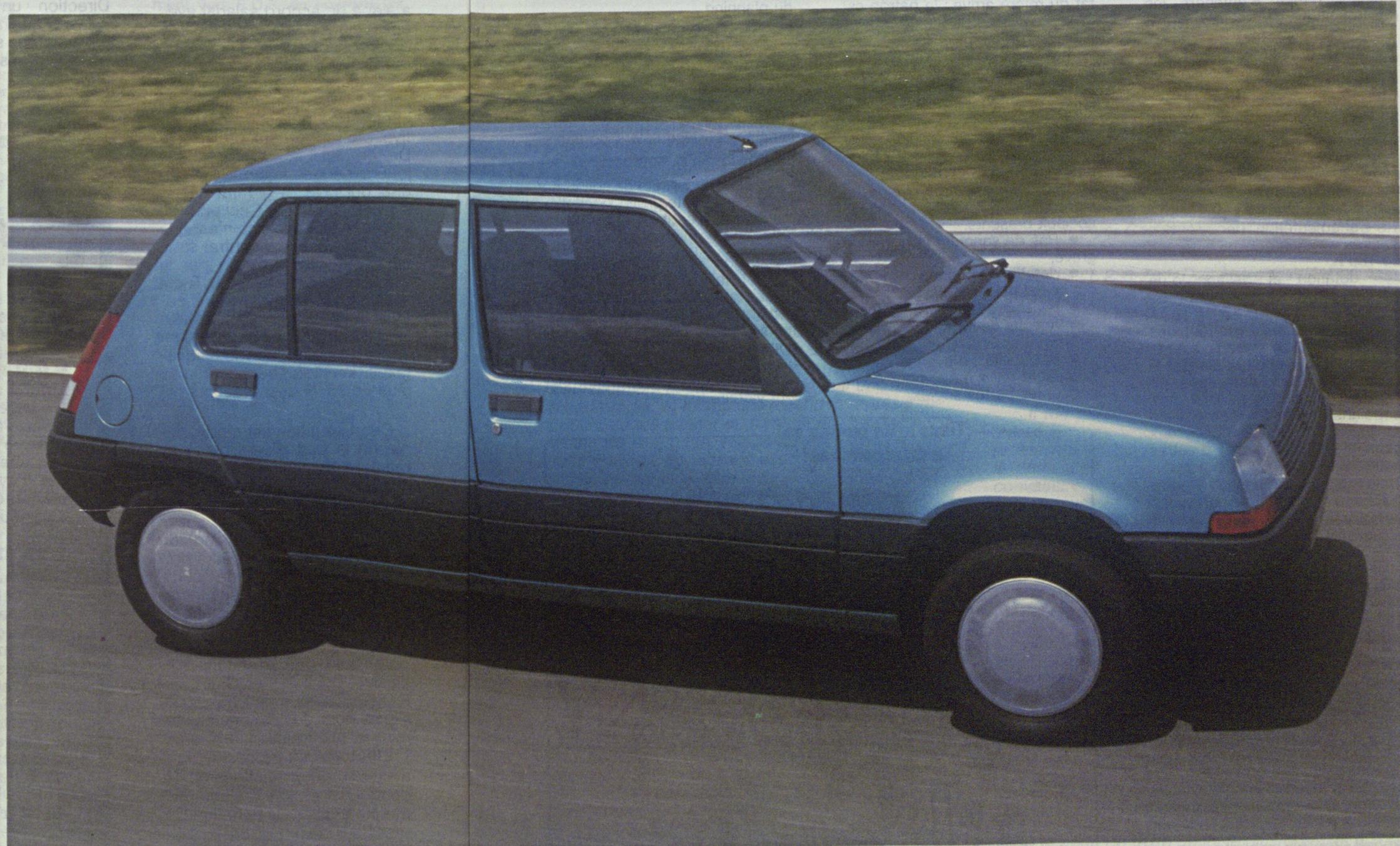
Les responsables de la section syndicale ont dans leurs papiers, les carnets de billets, leur demander s'ils ne vous en ont pas encore parlé.

SOUSCRIPTION F.G.M.M.

1986

Souscription

GAGNEZ



- 1 Télé couleur**
- 2 Magnétophones**
- 1 Ordinateur**
- 1 Mini Chaîne Hifi**
- et de nombreux autres lots**

Tirage le Mercredi 21 mai 1986

UNE SUPER CINQ

Succursale CITROËN DE NICE

Quand la direction bloque, les travailleurs débrayent

Depuis longtemps, les directeurs de la succursale CITROËN de NICE qui se sont succédés ont toujours refusé d'entendre les revendications des travailleurs.

Le directeur actuel, en fonction depuis le début de l'année, n'a pas modifié la règle de conduite : blocage à tout.

L'insatisfaction a gagné du terrain chez les salariés et plus particulièrement dans les ateliers. Le 8 octobre 1985, le conflit a démarré sur des chapeaux de roue : « grève illimitée ».

Les revendications posées :

- augmentation de 3 % des salaires avec un minimum garanti de 180 F,

- dotation et gestion d'un budget social pour le C.E. de Nice.

Dès le lendemain, partout des banderoles et panneaux fleurissaient autour des deux établissements. Plusieurs caravanes de voitures ont circulé en ville pour populariser l'action. Des milliers de tracts ont été distribués aux habitants et aux salariés d'autres entreprises...

Chaque jour s'écoulait avec la présence de tous les grévistes devant chaque établissement (2 sur Nice) : ils s'organisaient collectivement et les tâches étaient partagées. Pendant ce temps, la direction cherchait désespérément la faille dans cette grève...

- constat d'huissier journalier,
- mitraillage photographique...
- pistage des voitures qui défilaient,

- contact quotidien du gestionnaire (ou maîtrise) pour lancer des tentatives de débordement...,

- provocation verbale sur l'irresponsabilité des grévistes...,

- assignation de 10 grévistes en référé pour utilisation de textes « tendancieux » sur les banderoles,

- lettre individuelle d'intimidation.

L'arsenal patronal au complet est sorti...

Rien n'ébranle la foi dans l'action des grévistes qui, au contraire plus déterminés au fur et à mesure que la « provocation » de la direction s'exprime.

Le moral est au beau fixe ; l'ambiance amicale va croissant ; c'est l'explosion de joie quand le résultat du référé arrive : le patron est débouté, il a perdu son procès...

A la préfecture, la C.F.D.T. demande la réunion de la commission départementale de conciliation pour amener la direction à s'asseoir à la table des négociations.

Le patron qui tablait sur le pourrissement de la grève est obligé de répondre à la demande.

Un accord est alors élaboré et signé par tous les partenaires sociaux présents.

- Pas de sanction pour fait de grève,
- dotation et gestion d'un budget social pour le C.E. de Nice,
- révision des classifications,
- actions de formation visant à la promotion,
- possibilité d'avance (remboursable en 4 mois) pour compenser les pertes subies,

- appel à volontariat pour effectuer des heures supplémentaires compensatoires en fonction du planning.

— Quelques commentaires :

Pendant toute la durée du conflit, les grévistes étaient étonnés eux-mêmes de constater leur capacité d'organisation collective, étant entendu qu'ils n'avaient jamais vécu jusqu'alors ce genre d'expérience.

De plus, la collecte de solidarité organisée interprofessionnellement pour soutenir l'action a répondu positivement.

Par son aide quotidienne, la C.F.D.T. leur a permis de franchir un cap supérieur dans l'action. Ce conflit mené à Nice, marquera les mémoires de chacun et de chacune à Citroën : l'essai a été concluant, et sur cet aspect, les grévistes sont unanimes, grande est leur victoire !



Une direction restrictive

Le Syndicat Régional s'adresse à la Direction :

« La sécurité est l'affaire de tous ! ». Qui n'a entendu ce slogan animer toutes vos campagnes de sensibilisation à la sécurité. Probablement, c'est ce que se sont dit les représentants de la Direction et des organisations syndicales lors de la réunion du 31 octobre 1984 à Charbonnages de France sur l'élaboration d'un protocole d'accord sur les C.H.S.-C.T.

C'est pour cette raison, qu'il a été convenu de modifier l'article 3, 4^e alinéa en acceptant que les organisations non représentées dans les comités d'établissement, puissent désigner un représentant avec voix consultative dans chaque C.H.S.-C.T.

« Pour cette désignation, chaque organisation syndicale dispose d'un nombre de représentants proportionnel au nombre de voix qu'elle a obtenu lors des élections des membres du comité d'établissement ; toutefois, lorsqu'une organisation syndicale n'obtient aucun représentant par application de cette règle, et lorsqu'elle n'est pas représentée par un délégué mineur du fond ou un délégué permanent de la surface, elle peut désigner un représentant syndical siégeant avec voix consultative au sein du comité, sous réserve qu'elle ait constitué une section syndicale dans l'établissement ».

La C.F.D.T. avait considéré cet amendement positif et y avait fortement souscrit. Le 26 novembre 1985, lors de la réunion du C.H.S.-C.T. Bassin, à la présentation de ce protocole, la C.F.D.T. avait émis de sérieuses réserves sur l'interprétation que faisait M. RIGAUT de cet article et de l'article 8 qui traite du crédit d'heures alloué pour le fonctionnement des membres des C.H.S.-C.T. En effet, pour M. RIGAUT, il y aurait au sein d'un même C.H.S. des représentants avec des heures de fonctionnement et des représentants sans heure de fonctionnement « des observateurs ». Pour la C.F.D.T., il n'est pas acceptable de désigner des représentants potiches, d'ailleurs cela ne correspond pas à notre conception du rôle des C.H.S., ni même à l'esprit des négociations à Charbonnages de France du 31 octobre 1985.

Dans le protocole du 12 décembre 1984, il n'est pas fait mention nulle part, que les représentants désignés par les organisations syndicales, ne soient pas dotés en heures de fonctionnement. Si l'on se reporte aux textes originaux, loi N° 82 1097 du 27 décembre 1982 et du décret N° 83 844 du 23 septembre 1983 et de la circulaire ministérielle du 25 octobre 1983, on peut lire ceci :

Article L 236-7 : « Le chef d'établissement est tenu de laisser à chacun des représentants

du personnel au comité d'hygiène, de sécurité, des conditions de travail, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions ».

Ce temps est au moins égal à deux heures par mois dans les établissements occupant jusqu'à 99 salariés, 5 heures par mois dans les établissements occupant de 100 à 299 salariés, 10 heures par mois dans les établissements occupant de 300 à 499 salariés, 15 heures par mois dans les établissements occupant de 500 à 1 499 salariés, 20 heures par mois dans les établissements occupant 1 500 salariés et plus. Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Notes : L 236-7 : * Doit être considéré comme « grave » et autorisant un dépassement du crédit d'heures, au sens du 5^e alinéa de cet article, tout accident ou maladie ayant entraîné la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente « circulaire ministérielle du 25 octobre 1983 ».

Il me paraît évident que la situation de notre entreprise concernant les accidents et les maladies professionnelles s'inscrivent bien dans le cadre de la note citée ci-dessus, s'il était besoin de s'en convaincre, il suffit de se rappeler des dernières catastrophes.

1984 - SIMON : 22 morts ; 1974 - LIEVIN : 42 morts ; 1976 - BERRWILLER : 5 morts ; 1976 - MERLEBACH : 16 morts.

Environ 700 personnes meurent de la silicose ou de ses implications dans le bassin.

On peut lire dans un rapport demandé par M. HUG, Directeur des Charbonnages de France « Rapport Turpin », ceci :

Page 3 : « Nous pensions donc que l'aggravation des taux d'accidents et surtout celle des taux d'accident graves est un phénomène réel suffisamment net et grave pour que nous devions réagir ».

Et aussi en page 10 concernant la loi sur les C.H.S.-C.T. : « Il est en effet paradoxal que l'activité industrielle la plus dangereuse ne tombe pas sous le coup du texte de loi le plus complet édicté sur ces questions ».

Vous conviendrez donc avec moi, que les C.H.S.-C.T. ont un rôle prédominant dans la lutte contre les accidents et l'amélioration de nos résultats en matière d'hygiène et de sécurité. « La sécurité est l'affaire de TOUS », ne doit pas être qu'un slogan, mais une réalité pour TOUS et une priorité pour les C.H.S.-C.T.

TURBULENCE 85 :

LA PAROLE AUX JEUNES

Regard d'un jeune adhérent des Mines qui a participé au rassemblement C.F.D.T. de 2 000 jeunes à Angers.

Ce qui m'a plu ! :

D'abord l'intérêt que la C.F.D.T. porte aux jeunes, intérêt que je n'ai jamais trouvé dans aucun autre syndicat auparavant. Ensuite, les informations que les jeunes ont pu recevoir, les questions qu'ils ont pu poser.

Les débats et congrès étant traditionnellement réservés aux plus anciens en âge, les jeunes ont pu lors de TURBULENCE 85 s'exprimer librement, comprendre et contester. Ils ont pu donner leurs opinions sur le syndicalisme et mieux en comprendre le fonctionnement car beaucoup ne le connaissaient pas.

J'ai été surpris et satisfait des choses que l'on a pu apprendre pendant ces deux jours.

Ensuite l'ambiance qui a régné pendant le voyage a été des plus positive, les jeunes ont pu mieux se connaître et développer les rapports amicaux et humains, les animateurs ont apporté tout au long du voyage une touche de sympathie non négligeable. Les rapports entre Français et les 4 Allemands du voyage ont été des plus amicaux. Les éventuels racistes, grâce au stand S.O.S. RACISME ont pu remettre leur rancune dans leurs poches et considérer comme leurs potes les étrangers, et là, nous pouvons tous dire : BRAVO !

L'action que mène la C.F.D.T. envers le BRESIL, pays du monde défavorisé, a laissé plus d'un d'entre nous très admiratif.

Avec les stands des droits de l'homme, la plupart des jeunes sont repartis avec l'idée d'aider Amnesty International et bien d'autres organisations luttant pour le droit de l'homme, la justice et la paix.

Les stands de musique et concerts ont fait que les jeunes ont pu se détendre entre chaque débat. Le projet d'un livre syndical sous forme de B.D. a enthousiasmé les jeunes.

Nous ne pouvons que constater que les organisateurs se sont donné beaucoup de peine pour accueillir 2 000 jeunes, monter ce programme afin d'en faire une réussite.

Edmond MAIRE a eu l'air satisfait de voir que 2 000 jeunes ont répondu présent à l'appel de la C.F.D.T. et nous a donné le conseil suivant :

« Jeunes de TURBULENCE 85, soyez turbulents ! ».

Le samedi 26 octobre, nous avons été conviés à assister à une pièce ayant pour thème « les jeunes et le syndicalisme » animée par le théâtre de l'opprimé, ce spectacle très intéressant nous a permis de comprendre qu'un délégué doit en

permanence se battre sans pour autant gagner ni perdre, mais doit toujours défendre ses idées envers et contre tous. Une belle leçon de morale qui m'a servi et m'a appris qu'une lutte syndicale n'est jamais gagnée, qu'une lutte syndicale n'est jamais perdue et nous les jeunes nous l'avons compris.

En conclusion, nous ne pouvons qu'être fiers et heureux d'avoir pu participer à ces deux jours de TURBULENCE 85. ENCORE BRAVO, ET VIVEMENT LE PROCHAIN !!!

Les thèmes qui ont accroché :

La délinquance

Mettre en place et en œuvre la prévention de la délinquance dans la société ; quels que soient les milieux sociaux, tous doivent être unis et actifs. Apprendre au plan national, départemental et local à lutter contre la délinquance, à faire des projets, à échanger des idées. Comment doivent s'y prendre les jeunes pour lutter contre ce fléau ? Il faut créer des courants d'information et tous peuvent y participer.

S.O.S. Racisme

S.O.S. Racisme lutte pour que tous puissent s'aimer, s'exprimer, avoir du travail, la liberté d'expression quelle que soit la couleur de la peau, les convictions religieuses et politiques. Il faut aider S.O.S. Racisme. La C.F.D.T. s'y efforce.

Amnesty International

« La jeunesse en prison » a été évoqué par la presse pour les jeunes détenus. Pour leurs différences d'opinion ils ont été torturés, emprisonnés. Il faut s'efforcer d'obtenir leur libération, intervenir par un procès pour la fin de la torture, porter plainte pour la violation des droits de l'homme. Les droits de l'homme étant une responsabilité internationale, le public doit en être sensibilisé et plus informé. Le silence est l'allié des gens, qui en prison, torturent et tuent.

L'aide aux pays en voie de développement

Le Brésil est un pays à haut risque, où on ne peut placer des capitaux, la dette

du pays est trop lourde (105 millions de dollars en 1985), le développement doit être économique et social pour les travailleurs, il faut démocratiser la culture, la gestion, intégrer les jeunes, résorber le chômage, réaliser un développement agricole.

La C.F.D.T. a organisé une aide pour le Brésil, son projet est d'y aménager des écoles, car aujourd'hui les enfants y sont assis sur des briques et ne possèdent qu'un crayon pour quatre élèves ; il faut leur procurer des livres, des médicaments, leur dispenser des soins, etc.

La C.F.D.T. travaille au Brésil et les jeunes militants peuvent y participer.

M. CASTRO (ne pas confondre avec Fidel CASTRO) félicite la C.F.D.T. pour son aide au peuple brésilien.

Création d'une garderie d'enfants ainsi qu'un centre communautaire de culture afin d'élever plus particulièrement le niveau de vie en milieu agricole.

L'emploi en débat ou quelles alternatives au chômage

Les exigences le plus souvent citées par les jeunes sont :

- un emploi utile et plaisant,
- un emploi polyvalent avec un travail d'équipe.

Ce qui ressort, c'est que les jeunes ne voient toujours pas comment changer les conditions de travail, parce que les problèmes apparaissent énormes et que les jeunes sont parfois bien isolés à leurs postes de travail.

Le slogan : améliorer les conditions de travail, est bien trop vague.

Les jeunes ressentent plus que les anciens l'impact de la parcellisation du travail, c'est ce qui explique leur préférence marquée pour les groupes autonomes de production.

Les jeunes manifestent aussi leur volonté de ne pas toujours faire le même travail et qu'il y ait une rotation sur les tâches à accomplir.

Il serait peut-être préférable de partager le travail de deux façons, la première serait de faire une demi-journée de travail « rasoir » et intéressante et l'autre demi-journée de travail dans un domaine qui passionnerait davantage.

Les jeunes souhaiteraient une durée de travail plus courte et un aménagement du temps de loisirs. Pourquoi pas

des horaires variables pour tous ? Adapter notre mode de vie par rapport aux réductions d'heures de travail.

67 % des jeunes sont favorables à la diminution du temps de travail par rapport aux réductions des salaires.

La question que nous nous sommes posés au cours de ces débats, militants, délégués et sociologues présents est la suivante :

Demain le travail sera-t-il de 30 heures par semaine ?

On remarque que le temps de travail passe après le temps de loisir. Il faudrait voir avec les comités d'entreprises pour améliorer le temps de loisir. Malheureusement, il y a des jeunes aujourd'hui qui travaillent plus de 39 heures par semaine, c'est pour eux l'unique chance de réussite, cela leur supprime pratiquement leur temps de loisir. Dans la

société actuelle chacun ne peut faire le travail qu'il désire, reste à savoir si un jeune aimant (par exemple) la peinture ou autre, pourra gagner sa vie dans cette profession. Donc le temps libre oui, tout le monde est pour, les 35 heures aussi, mais quel salaire aurons-nous ?

L'intérieur, l'enquête de la C.F.D.T. démontre que 37 % des jeunes sont pour l'intérieur, oui mais les autres ? Doit-on subir l'impératif économique ou négocier le sujet ?

Comment négocier dans les entreprises les aménagements du temps de travail, ceci est à étudier ! Oui à la flexibilité du temps de travail, à condition que les pertes de salaire ne soient pas trop importantes, les entreprises devraient y songer et trouver une solution qui conviendrait à tous. De ce débat est ressorti à nouveau le souhait de vouloir

gérer son temps de loisir et de pouvoir décider de l'aménagement de ses congés.

Le problème de la robotique

La robotique est introduite dans les entreprises, le robot supprime le travail humain, sommes-nous capables par la mécanisation de créer des emplois meilleurs ?

Pour la C.F.D.T., le problème de la robotique nécessite des jeunes ayant une formation capable d'aboutir au travail de demain, que les jeunes embauchés dans l'entreprise puissent avoir une formation valable. La formation doit donc se préparer avec efficacité et répondre aux problèmes d'aujourd'hui et de demain.

Les T.U.C.

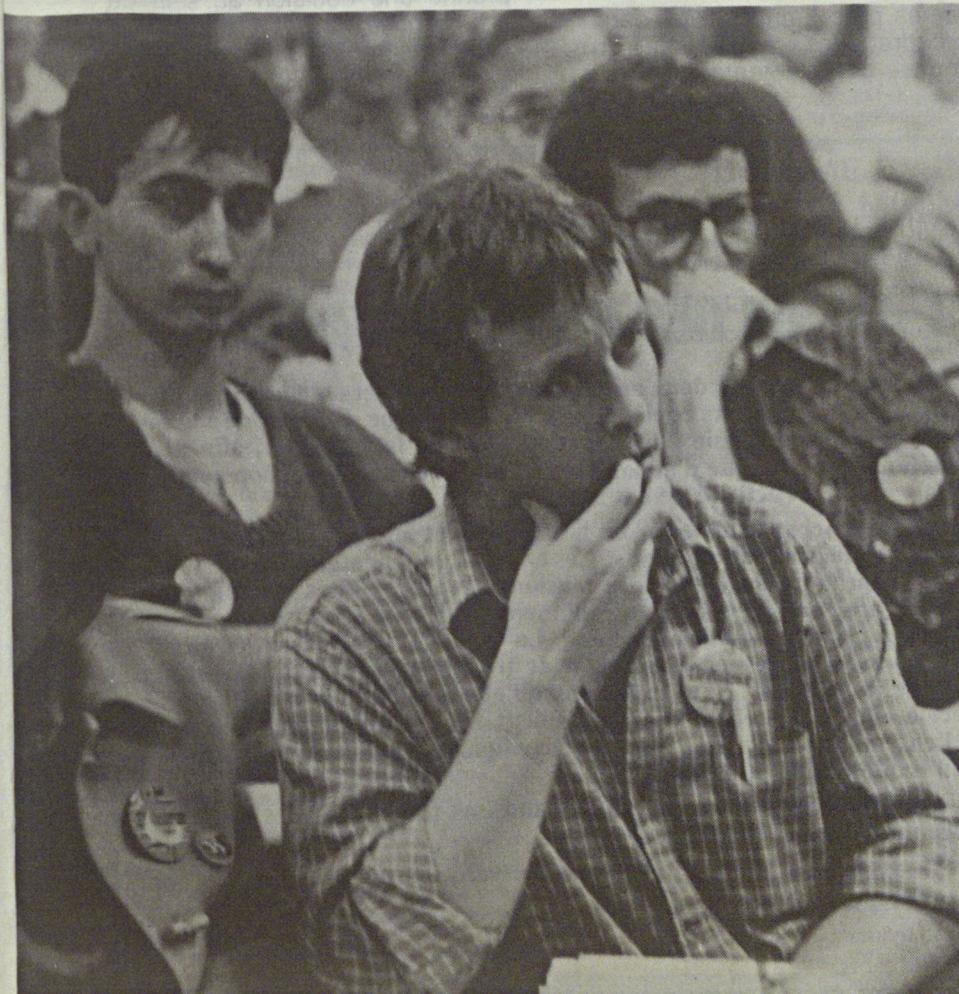
Les T.U.C. est-ce du « toc » ?

Le problème étant qu'un T.U.C. est rémunéré à 1 200 F à peu près, n'allons-nous pas vers des nouvelles formes d'abus ? Un T.U.C. gagnant environ 1 200 F par mois, en sortant de son stage n'acceptera-t-il pas un travail à 1 500 F ; n'allons-nous pas vers une nouvelle génération des bas salaires ? A voir !... C'est en tout cas la question que nous nous sommes tous posée les jeunes ainsi que le délégué du personnel qui a parlé. Nous nous sommes aussi posés la question d'un jeune mécanicien par exemple, placé comme T.U.C. chez un poissonnier le jour où il va se présenter dans un garage avec un certificat de stage de poissonnier, le patron ne va-t-il pas lui rire au nez ? Peut-être faut-il prendre plus de temps pour les T.U.C. pour que chaque cas individuel soit traité selon ses connaissances et ses capacités.

Il faudrait faire prendre conscience aux gens de l'importance de bien former les T.U.C. dans la société, pour qu'ils puissent avoir la chance d'être réintégrés dans le monde du travail.

La C.F.D.T. défend les T.U.C. ; et veut leur donner la chance de pouvoir vraiment travailler un jour. Les T.U.C. ne sont pas des fainéants, la preuve en est qu'ils s'attaquent à n'importe quel travail pour pouvoir s'en sortir, il existe des T.U.C. bacheliers qui coupent du bois ou vident les poubelles pour gagner un peu d'argent et avoir une chance de s'insérer dans le monde du travail.

Nous ne pouvons, en conclusion, qu'être satisfaits d'avoir pu participer à ces deux jours de TURBULENCE 85, pendant lesquels la C.F.D.T. nous a permis de nous exprimer librement et de nous faire mieux prendre conscience des problèmes des jeunes, elle est restée à l'écoute de toutes nos difficultés, pour essayer de mieux nous comprendre et nous aider comme des actifs responsables à part entière.



CHIMIES LORRAINES

Aller jusqu'au bout de la filière

Lors du débat sur les chimies lorraines du Comité Economique et Social du 2 décembre 1985, la C.F.D.T. a pu réaffirmer la nécessité de garantir l'avenir de la chimie lorraine.

Tout en reconnaissant la qualité du constat effectué par la commission n° 1 du C.E.R., la C.F.D.T. a estimé qu'il fallait aller plus loin dans les propositions et d'approfondir l'étude sur certains points précis visant à prolonger le débouché de la chimie lourde par la création d'une chimie diversifiée et plus dynamisante.

Cette nouvelle orientation devrait favoriser le développement de nouvelles usines de petites dimensions, qui iraient jusqu'au bout de la filière chimique en fabriquant des produits finis. Une telle étude permettrait de définir concrètement ce que la région peut proposer à de futurs investisseurs.

Cette orientation proposée par la C.F.D.T. nécessite également un retour plus offensif vers la carbo-chimie, afin de gazéifier et liquéfier le charbon, permettant ainsi un débouché pour les Houillères du Bassin de Lorraine.

Afin de se donner tous les atouts pour redynamiser la chimie lorraine, la C.F.D.T. a demandé à la région de revoir les plans de formation de tout le personnel travaillant ou étant appelé à travailler dans le secteur de la chimie.

Ce personnel sera ainsi armé aux nouvelles technologies chimiques de pointe.

Dans ce sens, une étude régionale sur l'évolution des métiers et des qualifications de la chimie lorraine s'avère indispensable.

Mineurs et forfait hospitalier

La proposition du bureau de la C.A.N. pour la prise en charge du forfait hospitalier à travers le compte complémentaire sur la base d'une cotisation de 0,40 % sur les salaires et pensions amène de la part de la C.F.D.T. ces quelques réflexions.

La C.F.D.T., qui a condamné dès le début, la mise en place du forfait hospitalier, continue à dénoncer cette mesure anti-sociale et inopérante, voire dangereuse, car elle va à l'encontre du but affiché de sauvegarde de la Sécurité Sociale. La meilleure preuve est que les assurances de toutes sortes ne s'y sont pas trompées en proposant immédiatement aux assurés sociaux des contrats de compensations du forfait hospitalier, mais également de plus en plus des systèmes de retraites capitalisables. Sous le couvert du forfait hospitalier, on a donc réussi à mettre en place un système pervers qui met, à moyen terme, en cause l'ensemble de la protection sociale collective au profit d'une couverture individualisée, donc injuste.

Aussi, la C.F.D.T. continuera à préconiser la solution de solidarité par la prise en charge du forfait hospitalier dans le compte complémentaire des S.S.M.

Nous sommes donc d'accord avec la proposition de la C.A.N. sur le **fond**. Sur la **forme**, nous

sommes près à en discuter dans le cadre des excédents du compte complémentaire dans

chaque S.S.M. du Bassin houiller lorrain.

Si la proposition de la C.A.N. devait ne pas aboutir, nous restons persuadés qu'il faut assurer la protection de nos affiliés à travers le compte complémentaire de la S.S.M. ou mieux encore dans une gestion associative des 3 S.S.M. du Bassin Houiller.

Cette façon de procéder reviendrait de loin moins chère pour les affiliés que les protections individuelles par les assurances privées.

Rappelons le coût moyen du forfait hospitalier pour la S.S.M. de Petite-Rosselle sur la base de 23 F la journée en 1986. Pour 144 950 journées d'hospitalisation prévisibles, le coût global annuel représente 3 333 850 F, soit pour les 17 300 cotisants au compte complémentaire, une cotisation annuelle de 192,70 F, ce qui fait mensuellement 16 F.

Cette cotisation qui couvre tous les affiliés et leurs ayants droit est à la portée de toutes les bourses et permettrait de maintenir ces derniers à travers le compte complémentaire dans le régime S.S.M. Il est plus que temps que l'on prenne une décision au sein de ce conseil avant que notre compte complémentaire devienne exsangue de ses adhérents.

MINEURS DE LORRAINE

L'AVENIR DES ATELIERS CENTRAUX

Depuis près de deux ans, les travailleurs de ces ateliers se sont mobilisés à plusieurs reprises pour défendre leur survie. Une nouvelle fois, une réunion a eu lieu au siège de la C.F.D.T., afin de définir une politique d'action face à l'attitude de la Direction générale quant à l'activité de ces ateliers.

Celle-ci se traduit par un **laissez-aller et faire, et à un pourrissement de la situation : baisse des effectifs, augmentation des délais de réparation entraînant des tensions avec les Unités d'Exploitation, mise sur pied sournoise d'une sous-traitance travaillant souvent à prix et qualité contestable. La C.F.D.T. confortera ses analyses avec les responsables, afin de trouver une solution d'avenir pour les ateliers. Nous affirmons qu'elle existe, mais il faut pour cela, que les ateliers centraux soient les maîtres d'oeuvres dans l'ensemble du domaine électro-mécanique en s'adaptant aux Unités d'Exploitation.**

Les ateliers centraux ont les moyens techniques, les ateliers centraux ont la compétence.

Ils exigent qu'une politique cohérente soit menée.

La C.F.D.T. l'exigera.



L'EMPLOI

- **Demandes d'emploi** Novembre :
- 0,5 % ► 2 355 100,
- 2,1 % depuis le début de l'année (+ 13,3 % en 1984).
- **Offres d'emploi** Novembre :
+ 1,1 % ► 46 200,
+ 4,1 % depuis le début de l'année (- 20,1 % en 1984).

L'enquête d'emploi de l'I.N.S.E.E. conduite en mars 1985 montre que la diminution de la population active occupée s'est beaucoup ralentie : 30 000 emplois de mars 1984 à mars 1985 contre 217 000 en moins entre mars 1983 et mars 1984.

L'enquête de l'I.N.S.E.E. met en valeur la progression générale de « l'emploi précaire », le « plein temps » régresse de 164 000 pendant que le temps partiel s'accroît de 134 000. La moitié des nouveaux emplois enregistrés depuis un an sont à temps partiel.

En 12 mois, le chômage ouvrier s'est gonflé de 106 000 nouvelles unités, il représente désormais 42 % de la population sans emploi.

Pour ce qui concerne l'année 1985, l'I.N.S.E.E. évalue à 95 000 les pertes d'emploi prévues (contre 250 000) en 1984.

Pour la troisième fois consécutive, le nombre des demandeurs d'emploi a reculé en novembre (- 0,5 %), passant à 2 355 100. Si les dispositifs d'accueil (T.U.C., stages en entreprise) progressent encore en 1986, les chômeurs de moins de 25 ans pourront être stabilisés au premier semestre. Ce qui n'empêcherait pas sur la même période, une augmentation d'environ 50 000 des chômeurs âgés de 25 à 49 ans. Sur un an, le chômage de cette classe d'âge a augmenté de 9 % en 1985.

LES PRIX

En novembre : + 0,2 % ► + 4,6 % depuis le début de l'année. En décembre : + 0,1 % ► 4,7 % en 12 mois. Le chiffre atteint en 1985 est le meilleur depuis 18 ans.

La désescalade des prix devrait se poursuivre en 1986 assure l'I.N.S.E.E. Toutefois, la hausse prévue pour les six premiers mois de l'année, devrait se situer aux environs de 2 % et cela en raison de la concentration « habituelle » des hausses de prix. D'une façon plus générale, l'I.N.S.E.E. explique que les facteurs de ralentissement en action en 1985 continueront à jouer en 1986 : bourse du dollar, réduction des coûts importés, modération salariale. Autre facteur tout aussi déterminant : les Français « paraissent s'être convaincus de la réalité de la désinflation ».

LES SALAIRES

● Taux du salaire horaire ouvrier

Au 3^e trimestre : + 1,4 % ► + 4,3 % depuis le début de l'année (+ 6,4 % en 1984).

L'I.N.S.E.E. annonce pour le 1^{er} semestre 1986 une hausse des salaires de 2,3 % (+ 1,1 % au 1^{er} trimestre et 1,2 % au second après + 0,8 % au 4^e trimestre 1985). Ce qui, compte tenu de l'hypothèse faite sur les prix (+ 2 % sur la même période) traduirait une quasi-stagnation du pouvoir d'achat. Cependant, dans sa prévision, l'I.N.S.E.E. n'exclut pas une évolution plus forte, avec la baisse des coûts et les gains de productivité, les entreprises seraient en mesure de distribuer une part plus forte de leurs résultats aux salariés.

LES PRESTATIONS FAMILIALES

La base mensuelle de calcul des allocations familiales augmentera de 1,25 % au 1.1.1986 passant de 1 642,05 F à 1 662,57 F, et à nouveau

de 1,25 % au 1.7.1986 passant à 1 683,35 F.

Les allocations familiales seront augmentées davantage pour les familles de 3 et 4 enfants (+ 2,6 %) et de 5 enfants (+ 3,25 %). Les taux des A.F. pour 3 enfants sont relevés au 1.1.1986 de 72 à 73 % : 1 213,67 F, de 112,50 % à 114 % pour 4 enfants : 1 895,33 F, de 152 % à 15 % pour 5 enfants : 2 527,10 F, et plus 681,65 F par enfant supplémentaire à charge.

L'allocation parentale d'éducation (A.P.E.) est relevée de 46,3 % au 1.1.1986, passant de 1 025 F à 1 500 F (taux plein) et de 512 F à 750 F (miaux).

GARANTIE DE RESSOURCES

● Le montant de la garantie de ressources est revalorisé de 1,8 % au 1.1.1986.

● L'allocation minimale est revalorisée du même taux. Son montant passe à 124,39 F au 1.1.1986 (contre 122,70 F depuis le 1.7.1985).

SALAISONS MINI INGENIEURS ET CADRES METALLURGIE DE LA MENSUALISATION A L'ANNUALISATION

Le 20 décembre 1985, lors de la réunion annuelle de discussion sur les minima garantis des Ingénieurs et Cadres, l'U.I.M.M. a créé la surprise.

Alors qu'en juillet, elle refusait toute revalorisation de cette grille de minima, alors qu'en novembre l'U.I.M.M. recommande par circulaire aux entreprises de ne pas dépasser 3 % d'augmentation sur les salaires réels en 1986, elle accepte de relever les minima Ingénieurs et Cadres de 4,4 % à la condition que la référence mensuelle soit remplacée par une référence annuelle.

Cette modification n'a apparemment pas de conséquences matérielles directes. Mais il semble que pour le patronat de la Métallurgie, l'aspect psychologique soit important :

— séparation plus nette des règles de rémunération des ingénieurs et cadres de celles des autres catégories,

— préparation des esprits à la généralisation de la rémunération individuelle fixée annuellement.

Les sections d'entreprises doivent être attentives et ne pas laisser s'imposer l'individualisation des salaires, sans en avoir négocié les critères.

Après consultation, la F.G.M.M. a décidé de signer cette revalorisation de la grille de minima, malgré les inconvénients soulevés ci-dessus, car elle offre une garantie réelle à nombre d'ingénieurs et cadres.

BAREME D'APPOINTEMENTS ANNUELS MINIMAUX POUR 1986

Le barème des appointements minima garantis en 1986 pour une durée annuelle correspondant à un horaire de travail mensuel de 169 heures, est le suivant :

POSITION I

Années de début :

21 ans	F: 67 500
22 ans	F: 76 500
23 ans et au-delà	F: 85 500

Majoration par année d'expérience acquise au-delà de 23 ans, dans la limite de trois périodes d'un an = 9 000 F.

POSITION II

Position de début	F: 112 500
Après trois ans en position II dans l'entreprise	F: 121 500
Après une nouvelle période de 3 ans	F: 128 250
Après une nouvelle période de 3 ans	F: 135 000
Après une nouvelle période de 3 ans	F: 140 625
Après une nouvelle période de 3 ans	F: 146 250
Après une nouvelle période de 3 ans	F: 151 875

POSITION III

Position repère III A	F: 151 875
Position repère III B	F: 202 500
Position repère III C	F: 270 000

Le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minima pour la durée du travail considérée, ses valeurs seront applicables prorata temporis en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'une année d'expérience en position I, d'une progression de l'ancienneté requise en position II, d'un changement de classement, d'un départ de l'entreprise.

Pour tout renseignement complémentaire, voir avec son U.M.M.



DASSAULT ARGONNAY

Elections C.E.

1^{er} collège :

Inscrits : 354
Votants : 315
Exprimés : 287
C.F.D.T. 182 voix
C.G.T. 105 voix

2^{er} collège :

Inscrits : 357
Votants : 318
Exprimés : 300
C.F.D.T. 152 voix
C.G.T. 84 voix
C.G.C./F.O. 64 voix

3^{er} collège :

Inscrits : 178
Votants : 148
Exprimés : 144
C.F.D.T. 50
C.G.T. 18
C.G.C. 72

La C.F.D.T. conserve la majorité en consolidant son audience. On note une progression chez les cadres où la prochaine. Dans l'ensemble des 3 collèges, la C.F.D.T. progresse de 5,32 % par rapport aux élections D.P. du mois de juin.

Le dynamisme, la compétence et la crédibilité de la C.F.D.T. sortent encore mieux reconnus de cette élection.

RENAULT RUEIL-LARDY-AUBEVOYE

Elections D.P.

La C.F.D.T. progresse de 4,46 % dans le 1^{er} collège (F.O. présente en 84 « disparaît » en 85).

Au 2^{er} collège, la C.F.D.T. progresse de 5,3 % alors que la C.G.T. perd 1,8 % et la C.G.C. 3,2 %.

CHAUSSON-GENNEVILLIERS

Au premier collège des élections D.P., la C.F.D.T. progresse de 8,36 % au détriment notamment de F.O. (— 6,78 %) et de la C.G.T. (— 1,6 %).

SNIAS LES MUREAUX

La C.F.D.T. avec une progression de 5,2 % aux élections D.P. devient la première organisation syndicale et représente 32 % des voix.

BULL PARIS GAMBETTA

Elections C.E.

1^{er} collège :

C.F.D.T. 52,3 % (— 3,3 %)
1 siège titulaire
C.G.T. 47,7 % (+ 3,3 %)
1 siège titulaire

2^{er} collège :

C.F.D.T. 44,1 % (+ 0,2 %)
1 siège titulaire
C.G.C. 39,2 % — 1 siège titulaire
C.G.T. 16,7 % (— 0,2 %)

3^{er} collège :

C.F.D.T. 43,6 % (+ 11,5 %)
2 sièges titulaires (+ 1)
C.G.C. 51,3 % (— 10,3 %)
2 sièges titulaires (— 1)
C.G.T. 5,1 % (— 1,2 %)

Tous collèges confondus :

C.F.D.T. 45 % (+ 5,4 %)
4 sièges titulaires (+ 1)
C.G.C. 40,5 % (— 4,2 %)
3 sièges titulaires (— 1)
C.G.T. 14,5 % (— 1,2 %)
1 siège titulaire

Pour la première fois, depuis la création du C.E. en 1976, la C.F.D.T. a la majorité.

Le phénomène marquant reste le taux d'abstentions important qui a nécessité un deuxième tour.

Les résultats par rapport à 83 sont remarquablement stables au 2^{er} collège, assez stables au 1^{er} collège. Par contre, au 3^{er} collège, la C.F.D.T. confirme sa progression (près de 20 % en 6 ans).

Les inquiétudes sur l'avenir de l'établissement qui se sont amplifiées début décembre, et l'action de la C.F.D.T., expliquent cette profession.

ATELIERS ET CHANTIERS DE BRETAGNE (A.C.B. NANTES)

Elections C.E. :

1^{er} collège :

C.F.D.T. 39,84 % (+ 1,44 %)
1 élus titulaire
C.G.T. 56,18 % (+ 0,43 %)
1 élus titulaire
F.O. 3,98 % (— 1,87 %)

2^{er} collège :

C.F.D.T. 70,77 % (+ 5,11 %)
3 élus titulaires
C.G.T. 21,04 % (— 0,17 %)
1 élus titulaire
F.O. : 8,19 % (— 4,94 %)

Dans ce collège, F.O. ne présentait pas de candidat suppléant alors qu'aux précédentes élections, ce syndicat réunissait 12,50 % des suffrages. Ce pourcentage se reporte fortement sur la C.F.D.T. (+ 11,97 %) et pour une faible part sur la C.G.T. (+ 0,53 %).

3^{er} collège :

C.F.D.T. 55,47 % (+ 14,37 %)
1 élus titulaire
C.G.C. 38,28 % (— 13,77 %)
1 élus titulaire
F.O. 6,25 % (— 0,60 %)

Tous collèges confondus :

C.F.D.T. 57,72 % (+ 6,72 %)
5 élus titulaires
C.G.T. 29,26 % (— 3,59 %)

2 élus titulaires

C.G.C. 6,58 % (— 0,32 %)

1 élus titulaire

F.O. 6,44 % (— 2,81 %)

Les A.B.C. sont une filiale d'Alsthom Atlantique. Cette entreprise est touchée de plein fouet par les restructurations et a vu en peu de temps, son effectif baissé de 1 450 salariés à 750.

La lutte qu'a mené la C.F.D.T. pour l'emploi dans ce contexte difficile, des propositions en matière de politique industrielle justifient la confiance accrue que lui témoigne les travailleurs.

THOMSON SINTRA

Les élections au Conseil d'administration pour les administrateurs salariés de la Société THOMSON SINTRA activités sous-marines qui regroupe les établissements de Cagnes-sur-Mer, Valbonne, Antibes, Arcueil, Brest et Gradignan viennent de se dérouler.

Sur 2 428 inscrits, 1 752 suffrages ont été exprimés.

C.F.D.T. 50,05 % 3 élus

C.G.C. 21,68 % 1 élus

C.G.T. 15,91 %

F.O. 12,32 %

Sommaire

● La C.F.D.T. fait des propositions constructives	2
● EDITORIAL	3
● Aménagement, réduction du temps de travail, pour l'emploi... La C.F.D.T. en première ligne	4-5
● MINEURS DE LORRAINE	6
● MINES DE POTASSE SOUSCRIPCIÓN F.G.M.M.	7
● GAGNEZ UNE SUPERCINQ	8-9
● Succursale CITROËN de NICE	10
● MINEURS DU NORD ET DU PAS-DE-CALAIS	11
● LA PAROLE AUX JEUNES	12-13
● CHIMIES LORRAINES	14
● REPERES	15
● L'ÉCHO DES URNES	16