

LE JOURNAL DU **MINEUR** **cfdt**



Organe trimestriel de
L'UNION FEDERALE DES MINEURS C.F.D.T.
Siège administratif :
22 Rue de Metz
57800 FREYMING-MERLEBACH
B.P. 116 - Tél : 87 04 71 75

Inscrit à la Commission Paritaire sous le numéro 511 D 73
Direction : Jean-Marie SMENTEK

N° 6 NOVEMBRE 1988

IMP. SARREGUEMINOISE - Dépôt légal 4^e Trimestre 1988

Le conseil de l'Union Fédérale des Mineurs C.F.D.T. s'est réuni les 9 et 10 Novembre 1988 à Merlebach (Moselle). Il a débattu de la situation sociale et économique de l'ensemble des substances et régions minières. Il constate une

restera que deux ou trois mines à ciel ouvert avec l'exploitation de Gardanne.

Aujourd'hui, dans la profession, nous sommes environ 45.000 mineurs, combien serons-nous à l'horizon 2.000 ?

L'avenir de nos exploitations minières reste une priorité pour la C.F.D.T., afin de sauvegarder les emplois.

Mais la situation sociale n'est pas épargnée dans cette récession. Les gouvernements et les directions tentant à différents niveaux de remettre en cause un certain nombre d'acquis : tels que : avantages en nature - bourse des

L'Union Fédérale des Mineurs C.F.D.T. a décidé d'organiser une journée nationale d'action de l'ensemble de la profession minière, le 1^{er} Décembre 1988. Cette journée nationale sera placée sous le signe de la revalorisation du métier de mineur.

Les mineurs ne doivent pas être des laissés pour compte et il faut que nous démontrions notre volonté de nous battre, afin de sauver notre profession.

La C.F.D.T. lance un appel à toutes les fédérations nationales, afin qu'elles se joignent à cette action du 1^{er} Décembre. Cette première journée de sensibilisation sera le

1^{er} DECEMBRE, JOURNEE NATIONALE D'ACTION

dégradation du climat social dans nos entreprises.

Sur le plan de l'emploi : la récession continue dans les mines d'ardoises, de potasse, d'or, de fer, de zinc ; d'autre part, la politique énergétique menée par les gouvernements successifs négligeant les richesses de notre sous-sol, conduit les mines d'uranium et de charbon à réduire les effectifs d'une manière très brutale. Cette orientation, où aucune négociation n'est possible, est le fruit d'une politique qui ne tient pas compte des hommes, ni de l'intérêt national, mais ne prend en compte que des aspects conjoncturels. Le dernier exemple est celui de la COGEMA, où il a été décidé unilatéralement 250 licenciements secs dans les mines d'uranium. Sans parler de la gravité de la situation des mines de charbon : fermeture totale Nord-Pas-de-Calais en 1991, plus de 13.000 mineurs en Lorraine en 1992. Dans le Centre-Midi, il ne

mines... Le pouvoir d'achat des mineurs est en baisse depuis plusieurs années. Un certain nombre de conflits ont eu lieu ces derniers temps sur les salaires : uranium, potasse, charbon : Gardanne et Lorraine.

L'Union Fédérale soutient les mineurs qui luttent pour une amélioration de leur pouvoir d'achat ainsi que pour la mise en place de nouvelles grilles de salaires.

Le métier de mineur doit être reconnu réellement. Il est urgent que tous les mineurs de France démontrent à nos gouvernants qu'ils veulent sauver leur emploi et leur pouvoir d'achat. Il est urgent de mettre en place une 2^{ème} étape de la revalorisation des métiers de mineurs comprenant :

- le réajustement des salaires, la mise en place d'une nouvelle grille de classifications, le maintien de nos acquis, l'uniformisation et l'augmentation des avantages en nature.

début d'un processus d'actions qui devrait permettre une réelle prise en compte des revendications des mineurs.

SOMMAIRE

- Page 2 : Avis de la C.A.N.
3 : Dossier Retraite
4 : Rentrée Sociale aux H.B.L.
6 : S.S.M. Avenir
7 : Vente de Logement
8 : Plan Social H.B.N.P.C.
10 : Action Mines d'Uranium
11 : Election Délégués Mineurs Houillères de Provence
12 : Dossier : Mutuelle du Personnel Potasse
13 : Salaires Mines de Potasse
15 : Réponse à ceux qui doutent

AVIS IMPORTANT AUX TITULAIRES DE RENTES DE LA CAISSE AUTONOME NATIONALE (personnes ayant moins de 15 ans de services miniers)

Les services miniers accomplis après le 1^{er} juillet 1930 (ou sans limitation de date s'ils ont été effectués dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle) sont susceptibles de vous donner droit à une pension calculée suivant les règles du régime général de Sécurité sociale, en application du décret de coordination du 20 janvier 1950 modifié.

Vous pourrez bénéficier d'une pension

A 60 ans si vous réunissez 37 ans et demi d'assurance, soit 150 trimestres, tous régimes de retraite confondus (régime général, fonctionnaires, S.N.C.F., mines, agriculture, commerce, artisanat, professions libérales, y compris les services effectués dans les pays de la C.E.E. ou liés avec la France par une Convention de Sécurité Sociale).

Si vous êtes reconnu inapte au travail, ou si vous êtes ancien combattant, ancien prisonnier de guerre, ancien déporté ou interné, ouvrière mère de trois enfants.

A 65 ans dans tous les autres cas, pour obtenir une pension à taux plein. (Une demande anticipée ne vous ouvrirait droit en effet qu'à une pension minorée si vous ne réunissez pas les conditions ci-dessus définies).

La pension en cause ne peut être attribuée que sur votre demande.

Comment faire la demande

- Si vous avez cotisé à plusieurs régimes de retraite dont un trimestre au moins, après le 1^{er} juillet 1930, au régime général de sécurité sociale, votre demande doit être adressée à la Caisse régionale d'assurance maladie de votre lieu de résidence qui se charge alors de déterminer :

- 1) la part de pension qui lui incombe
- 2) la part de pension qui vous sera servie par la Caisse autonome nationale de la Sécurité sociale dans les mines au lieu et place de votre rente.

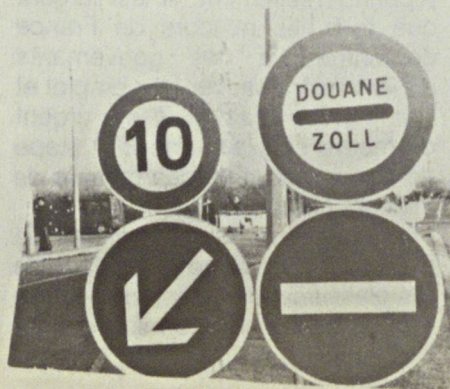
- Si vous n'avez jamais cotisé au régime général de Sécurité Sociale, adressez-vous à :

- la Caisse départementale de Mutualité sociale agricole de votre département de résidence si vous avez été salarié agricole,
- la Caisse de retraite de votre dernier régime d'affiliation s'il s'agit de la S.N.C.F. ou de l'E.D.F. ou de la R.A.T.P.,
- la Caisse autonome nationale de la sécurité sociale dans les Mines, en rappelant le numéro de la rente, si vous avez cotisé à un autre régime de retraite non visé ci-dessus ou à un régime des non salariés.

- Si vous n'avez cotisé qu'au régime des mines, votre demande doit être adressée à la Caisse autonome nationale de la Sécurité sociale dans les mines.

- Si vous êtes domicilié à l'étranger, votre demande doit être adressée par l'intermédiaire de l'organisme de retraite de votre lieu de résidence.

Remarque : En tout état de cause si vous n'avez pas droit à ce moment-là à une pension d'un montant supérieur, votre rente sera portée à 65 ans au taux minimum prévu à l'article 174 bis du décret n° 46-2769 du 27 novembre 1946 ou, sur votre demande, à 65 ans (ou 60 ans en cas d'incapacité au travail) au taux de l'allocation de vieillesse dans les conditions prévues par l'article L 676 du code de Sécurité Sociale, si vous justifiez de ressources inférieures à un plafond.



Courrier de l'adhérent



TABEAU DE BORD

■ **Prix :** + 0,3 % en août, soit 2,4 % depuis le début de l'année (3,1 % d'augmentation pour l'année 1987).

■ **Smic :** 28,76 F depuis le 1^{er} juillet 1988, soit 4 860 F brut pour 169 heures par mois.

■ **Minimum garanti :** 15 F de l'heure depuis le 1^{er} juillet 1988.

■ **Plafond Sécurité sociale :** 10 110 F par mois depuis le 1^{er} juillet 1988.

■ **Salaire horaire ouvrier :** + 0,9 % au 2^e trimestre 1988 (chiffre provisoire), soit 1,7 % depuis le début de l'année contre + 3,5 % pour l'ensemble de l'année 1987.

■ **Chômage :** 2 613 500 demandes d'emploi non satisfaites en juillet (+ 1,4 % sur un mois) en données corrigées des variations saisonnières.

[illegible]

Article de presse C.F.D.T.
Le 6 septembre 1988

LA RENTREE SOCIALE AUX H.B.L.

Peut-on vraiment parler de rentrée sociale pour la C.F.D.T. qui n'a pas fermé boutique pendant la période estivale, mais a marqué par sa vigilance toute cette période.

Avant toutes choses, il y a lieu de faire le point sur les Houillères du Bassin de Lorraine.

- Au niveau des effectifs de l'entreprise, la politique suicidaire de réduction des effectifs est poursuivie par la Direction des H.B.L.

Pour mémoire, racontons en quelques chiffres, la vie des Houillères du Bassin de Lorraine.



| Année | Effectif au 31 Décembre | Production annuelle | Rendement net/homme |
|-------|------------------------------|------------------------------|---------------------|
| 1957 | 46 748 | 14 297 171 tonnes | 2 310 kg |
| 1982 | 25 137 | 10 134 603 tonnes | 4 163 kg |
| 1987 | 17 982 | 9 900 679 tonnes | 5 600 kg |
| 1988 | 17 310 | 4 549 155 tonnes | 5 969 kg |
| | (au 1 ^{er} juillet) | (au 1 ^{er} juillet) | |

Au vu des chiffres, on constate que l'effectif des Houillères est en baisse constante, alors que parallèlement, le rendement/homme/poste a augmenté de façon considérable. C'est ainsi que le seuil fatidique de 5 000 kg/homme et par poste, qui aurait dû stabiliser les Houillères du Bassin de Lorraine a été largement dépassé en 1987. Les mineurs ont payé de leur personne pour y arriver et pourtant la politique de déflation des effectifs se perpétue dans notre entreprise, installant un climat de défiance et de rancœur au sein du personnel.

C'est dans ce contexte, que la C.F.D.T. s'est lancée à plein dans la lutte pour la défense des emplois aux Houillères, mais également dans le Bassin Houiller, déjà cruellement touché par ce chômage des jeunes et qui subit de plein fouet

les retombées de cette politique énergétique scandaleuse mise en place par les gouvernements successifs, où le charbon français est sacrifié sur l'autel du tout nucléaire.

En refusant de subir comme une fatalité cette politique suicidaire, la C.F.D.T. continuera son action dans la lutte avec tous les travailleurs.

La C.F.D.T. revendique un plan qui garantisse une production optimale ainsi que son écoulement, avec le maintien de l'effectif actuel ; ce qui nécessitera forcément la reprise des embauches aux H.B.L.

On constate d'ailleurs, aujourd'hui, un sous-effectif dans les services du jour et du fond.

Parallèlement, la C.F.D.T. continuera à œuvrer pour que de nouvelles industries créatrices d'emplois s'implantent dans cette

région, afin d'éviter qu'elle devienne un désert coimme cela s'est déjà produit dans d'autres régions en Lorraine.

Au niveau des salaires, la C.F.D.T. fait un constat de carence.

Le pouvoir d'achat des travailleurs des Houillères s'est détérioré de façon considérable. En 1981 et 1987, les travailleurs ont perdu l'équivalent de 3 000 F.

La C.F.D.T. exigera, dans les futures discussions salariales, une compensation de cette perte sous forme d'une prime uniforme.

Pour les salaires de 1988, elle exigera l'octroi de Repos Individuels supplémentaires, venant dans un processus de réduction de la durée du travail,

- le maintien du pouvoir d'achat avec une clause de sauvegarde en cas de dérapage des prix,

- une renégociation des conventions collectives, des interclassements d'emplois et des déroulements de carrière.

Pour la C.F.D.T., la mobilisation reste de rigueur. Il n'est pas question de faire n'importe quoi, mais de défendre, pied à pied, les intérêts des travailleurs des Houillères et de la Région.



LIVRES

La protection sociale est aujourd'hui un des thèmes majeurs de la vie sociale. Bien placée par la qualité souvent reconnue de ses analyses et propositions, la CFDT affirme sa volonté de garantir une couverture sociale solidaire en la faisant évoluer vers plus d'efficacité. Cet objectif contraint à une rigueur dans l'approche des problèmes et l'élaboration de leurs solutions: Une fois de plus la rigueur n'appelle pas l'austérité. Aussi, la démarche de la CFDT se veut porteuse de progrès sociaux mais aussi culturels tant ce domaine appartient à la vie de tous et de tous les jours.

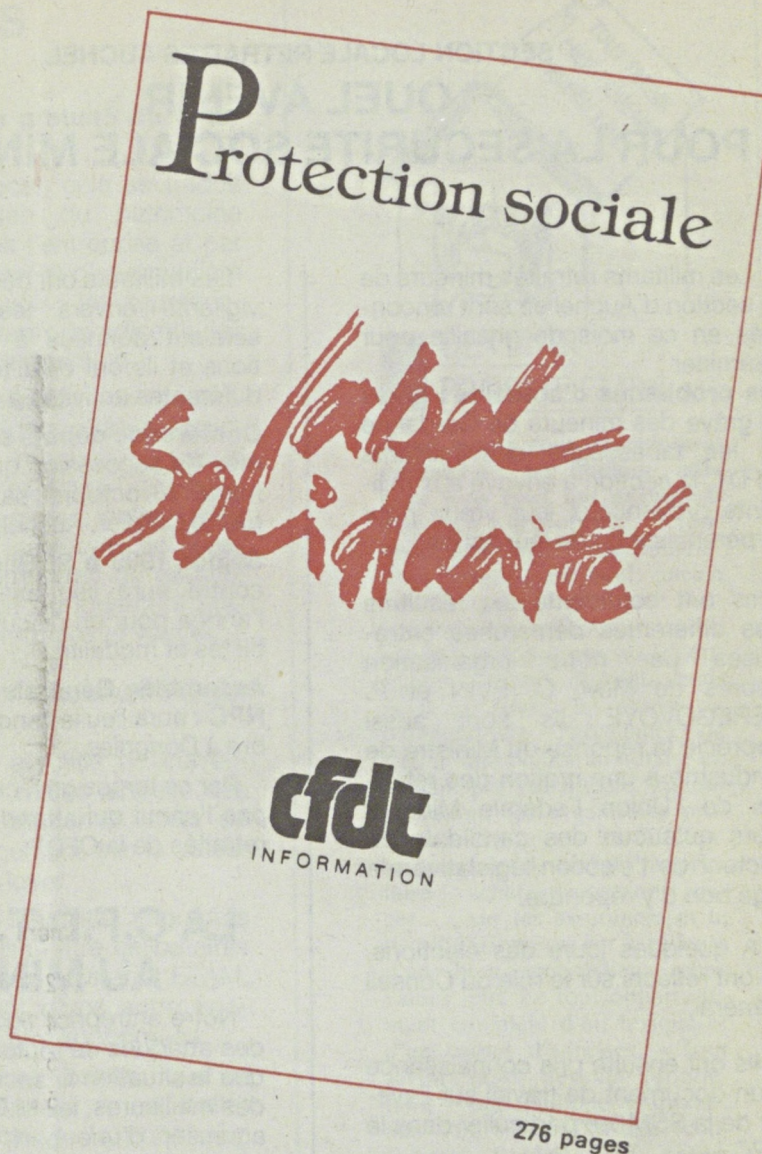
Pour agir heureusement dans un ensemble aussi complexe, il est nécessaire d'avoir une bonne compréhension des attitudes des divers protagonistes et une connaissance des mécanismes faisant cette immense machine. Ce livre tout en présentant l'analyse et les propositions de la CFDT se veut aussi informatif, pédagogique et ouvert aux autres partenaires, proches ou plus éloignés de la CFDT. Nous présentons ici des interventions, produites lors de la rencontre nationale CFDT de la protection sociale les 9 et 10 juin 1987, de Raymond Soubié, Gilles Johannet, Dominique Strauss Kahn et Gabriel Mignot. D'autres personnalités ont apporté de riches contributions à nos débats lors de cette rencontre, leur nombre ne permet pas de tous les citer ici.

Par ailleurs, apprécions les expressions dans « label solidarité » de René Teulade, Président de la FNMF, Anne Marie Dumas de l'INPC, Pierre Cellot de l'AGRR et Jacques Richard de la CRI.

Insistons sur la qualité de ces journées des 9 et 10 juin où se sont impliquées la quasi totalité des unions régionales CFDT et plusieurs de ses fédérations. Ces assises étaient le fruit d'une longue préparation et d'une pratique confirmée des militants syndicaux agissant dans les entreprises et les institutions sociales.

Cet ouvrage est bien un résultat de cette réflexion et de cette action.

Sous la responsabilité de
Jean-Marie SPAETH,
secrétaire national,
ce livre a été réalisé par
Dominique BOUCHER
avec le concours du secteur
« Protection sociale »



| TARIF | | |
|-------|---------|---------|
| Qté | Magasin | Franco |
| 1 | 39,90 | 42,00 |
| 10 | 315,00 | 345,70 |
| 25 | 756,00 | 824,80 |
| 50 | 1449,00 | 1598,60 |
| 100 | 2730,00 | 2946,00 |



BON DE COMMANDE

A retourner paiement joint à Montholon-Services, 26 rue de Montholon, 75439 Paris cedex 09

Nom Prénom

Adresse

.....

Code postal Ville

Commande exemplaires de « Protection sociale - Label solidarité »

Soit Francs (voir tarif ci-dessus).

SECTION LOCALE RETRAITES AUHEL QUEL AVENIR POUR LA SECURITE SOCIALE MINIERE ?

Les militants retraités mineurs de la section d'Auchel se sont rencontrés en ce mois de grisaille pour examiner :

les problèmes d'actualité : après la grève des mineurs de Gardanne et les tabassages des militants CFDT, la section a envoyé aux militants provençaux leur vœux pour la pérennisation de leur action.

Ils ont commenté les résultats des différentes démarches entreprises par notre organisation auprès de M.M. C. EVIN et P. BEREGOVYOY. Ils sont aussi appréciés la réponse du Ministre de l'Industrie à une motion des retraités de l'Union Fédérale Mineurs alors qu'aucun des candidats du secteur de l'élection législative n'a jugé bon d'y répondre.

A quelques jours des élections, ils ont réfléchi sur le rôle du Conseil Général.

Ils ont ensuite pris connaissance d'un document de travail sur l'avenir de la SSM, en particulier dans le NPC.

Devant les possibilités mises en avant, dans ce document, de réforme des structures, les militants présents ont rappelé que la réforme ne doit pas se faire aux dépens des ressortissants habitués à des services administratifs accessibles, accueillant et géographiquement proches. Elle doit éviter la récession des emplois et du potentiel matériels qui rendrait impossible toute ouverture vers les affiliés de l'extérieur.

Ils ont d'autre part réagi devant la suggestion de créer un service gestion administrative des risques maladie, invalidité, décès et des œuvres d'intérêt local (les Sociétés de Secours devenant des Caisses Primaires de SSM, genre Sécurité Sociale) gestion séparée des moyens médicaux regroupés dans une entité de gestion dont le financement dépendrait de la gestion administrative posant ainsi beaucoup de problèmes comme : tiers payant pour les assurés, avenir de la prévention, médecine pluridisciplinaire etc.

Les militants ont décidé de rester vigilants envers les suites qui seraient données à ces suggestions et ils ont ensuite préparé les différentes activités à venir :

Conférence débats sur les problèmes de succession qui aura lieu le mardi 18 octobre, salle Culturelle, rue S. Cordier, Auchel.

Séjour 1989 à St Gildas une rencontre aura lieu avant la fin de l'année pour en discuter les possibilités et modalités

Assemblée Générale du syndicat NPC : aura lieu le vendredi 21 octobre à Dorignies.

Par ce temps gris, ce n'est certes pas l'ennui qui attend les militants retraités de la CFDT.

LA C.F.D.T. DEMANDE UNE ENTREVUE AU MINISTRE DE L'INDUSTRIE

Notre entreprise subit à nouveau des attaques de toutes parts. Alors que la situation financière n'est pas des meilleures, les M.D.P.A. se font agresser d'une part, sur le plan structurel, d'autre part sur les problèmes juridiques concernant le RHIN.

La déclaration faite par le responsable de CDF Chimie sur un éventuel éclatement de l'EMC n'est pas sans inquiéter les mineurs.

Les maraîchers hollandais, la ville d'AMSTERDAM et d'autres institutions hollandaises veulent faire supporter aux mines de potasse la salinité du RHIN alors qu'elles ne sont responsables qu'à 30 %.

Même le tribunal de MULHOUSE a condamné les M.D.P.A., ce qui est scandaleux. La ville de COLMAR distribue largement une plaquette établie par le Comité du service des eaux, dénonçant le RHIN salé, conduites rouillées qui seraient dûes à notre entreprise.

Toutes ces attaques conduisent la C.F.D.T. à prendre un certain nombre d'initiatives afin de sauvegarder notre entreprise et l'emploi du personnel.

Dans ce sens la C.F.D.T. a décidé de solliciter une entrevue entre le ministère de l'industrie et

les organisations syndicales afin de faire le point sur toutes ces affaires.

D'autre part, une délégation de la C.F.D.T. s'est rendue à la ville de COLMAR et a exigé l'arrêt de la distribution de cette plaquette qui contient beaucoup de contre vérités et d'arguments non fondés.

Wittenheim, le 22 septembre 1988

ENTREVUE AU MINISTRE DE L'INDUSTRIE

Entre-temps l'entrevue a été obtenue au Ministère et la C.F.D.T. a demandé que les organisations syndicales, ayant participé au dernier conflit sur les salaires, soient également reçues, ce qui a été accepté par le représentant du ministère M. Boule. Lors de cette entrevue, nous avons obtenu quelques assurances : les sondages à Ste-Croix en Plaine seront réalisés en 89, la SODIV (Société de diversification) maintiendra ses moyens, le plan à long terme fin d'exploitation vers 2004 sera respecté. Un certain nombre de problèmes subsistent : essentiellement sur la discussion d'une nouvelle étape de la revalorisation du métier de mineur.

STRASBOURG

41° CONGRES

cfdt



VENTE DE LOGEMENTS

Les H.B.L. confrontés depuis plusieurs années au grave problème de la réhabilitation de la partie la plus ancienne du patrimoine immobilier décident, lors d'une séance d'un Conseil d'Administration de février 1985, de vendre les logements aux membres du personnel dans le cadre d'une opération d'acquisition réhabilitation.

Le premier projet concernait la vente de logements dans le secteur de Faulquemont - Flérange - Créhange.

Dès l'annonce de ce projet, la C.F.D.T. organise des réunions publiques d'information et se retrouve à l'initiative de la création d'un comité de défense.

Cette action a permis d'obtenir la garantie de la Direction que tous les ayants-droit au logement, qui ne désirent pas accéder à la propriété, conserveront l'appartement qu'ils occupent dans les mêmes conditions qu'actuellement.

Depuis, cette opération s'est étendue dans d'autres secteurs du bassin. Les intentions de la Direction sont d'étendre cette opération à tous les logements individuels ou collectifs des H.B.L.

L'argent récolté par cette vente devait servir, au départ, à construire des logements adaptés aux veuves et retraités.

Or, jusqu'à présent, les sommes recueillies n'ont servi qu'à réduire le déficit de l'entreprise.

L'objectif de la Direction est clair : se débarrasser par petits morceaux de son parc logements et remplacer, petit à petit, le logement en nature par l'indemnité logement.

Pour la C.F.D.T., trois objectifs prioritaires sont à atteindre :

A - Garantir pour longtemps les avantages en nature

Il faut garantir pour l'avenir, les avantages en nature actuels de retraités et veuves, mais aussi des futurs retraités quel que soit l'avenir de l'entreprise.

Que soit créée au niveau national, une Caisse permettant de verser à tout moment, les avantages en nature des retraités, veuves et invalides. Cette Caisse serait alimentée par les entreprises minières, l'Etat et la Caisse de Retraite des Mines.

B - Garantir la gratuité du logement

Au niveau local, cela se traduit par le maintien du patrimoine immobilier dans l'entreprise et par une gestion assurée d'une manière tripartite, à savoir : les représentants des habitants (syndicats), les municipalités, la Direction.

Cette organisation de gestion serait financée par la Caisse Nationale pour les retraités et par la Direction pour les actifs. Elle percevrait les aides existantes pour moderniser et améliorer les logements. Elle permettrait de garantir la pérennisation du logement gratuit aux actifs, retraités et veuves.

C - Revaloriser l'indemnité logement

L'indemnité actuelle ne correspond pas à la réalité actuelle des loyers. Il faut aligner la valeur de l'indemnité logement sur la valeur moyenne d'un loyer.

De plus, les inégalités flagrantes dans l'entreprise entre célibataires et mariés et entre ouvrier et ETAM, ingénieurs, sont d'une autre époque et doivent être supprimées.

C'est sur ces bases, que la C.F.D.T. continuera à se battre avec l'ensemble de la population active et retraitée.



DEVENIR PROPRIÉTAIRE

Tout savoir pour devenir propriétaire : un bouquin utile pour tous ceux qui envisagent d'accéder à la propriété, en résidence principale ou secondaire, d'un appartement neuf, ancien ou « sur plans », ou d'une maison bâtie ou non. On y trouve conseils et précisions sur les différents systèmes de prêts, mais aussi sur toutes les étapes du parcours de l'accédant, de l'agent immobilier au notaire en passant par l'architecte, l'administration, les organismes professionnels ; et sur les différentes manières de devenir propriétaire : achat, succession, viager... ; sur les assurances et la fiscalité. Et même sur la revente d'un bien immobilier : plus-values, etc. Le tout opportunément complété d'un lexique et d'un carnet d'adresses. « Tout savoir pour devenir propriétaire » par Philippe Garnault, aux éditions de l'Instant (coll. Jacques Pradel). 365 pages. 98 F.



SYNDICAT REGIONAL DES MINEURS C.F.D.T. NORD-PAS DE CALAIS

ENTREPRISE ET PLAN SOCIAL LES H.B.N.P.C.

Depuis des décennies, la fermeture des houillères du bassin se poursuit.

Les directions ont programmé la fermeture définitive pour fin 1991.

Cette situation entraîne la suppression de plus de 3000 emplois par an, il restera environ 7300 agents fin 88 à l'effectif de l'entreprise.

La C.F.D.T. au delà de la défense légitime des travailleurs de la mine et de leurs acquis s'est et continue à se battre pour une véritable industrialisation du bassin minier, tenant compte :

- des technologies nouvelles avec des emplois qualifiés,
- de la filière charbon et notamment :
 - la carbonisation, et la carbochimie,
 - l'agglomération,
 - la fabrication de chaudières individuelles et industrielles,
 - la production d'électricité.
- du savoir faire en matière de matériel minier.

Cette industrialisation doit également s'appuyer sur une revalorisation du patrimoine immobilier relevant l'image de marque du bassin minier et restant une terre d'accueil structurée et attrayante.

Le régime de sécurité sociale minière doit être par son ouverture et sa pérennisation, aussi un élément favorisant cette industrialisation.

La C.F.D.T. ne ménage pas ses efforts pour avancer dans ce sens, ceci à tous les niveaux.

Devant les fermetures décidées et imposées, par les directions et les pouvoirs en place, la C.F.D.T. s'est donnée une priorité, **GARANTIR L'AVENIR DES MINEURS ET DE LEURS FAMILLES.**

Cette priorité implique : **NEGOCIATIONS, EXIGENCES, ET FERMETE.**

C'est dans cet esprit que la C.F.D.T. a décidé de négocier un plan social dans l'entreprise afin de ne pas laisser les directions seules, décider du sort des travailleurs et de l'avenir de la région minière.



Dans ce sens la C.F.D.T. avec l'avis des travailleurs, a affirmé et réaffirme ses exigences incontournables sur le contenu du plan social à savoir :

- le respect du volontariat,
- la garantie écrite de non-licenciement,
- des garanties réelles pour les travailleurs concernés sur :
 - un emploi qualifiant et durable,
 - le niveau de rémunération,
 - une formation favorisant leur avenir dans le monde du travail,
 - la nécessité de plusieurs propositions de reconversions valables.

Le contenu actuel de ce plan social ne correspond pas à ces exigences, c'est pour ça que la C.F.D.T. ne **L'A PAS SIGNE** mais pour autant, il s'applique puisqu'une organisation syndicale l'a signé.

La C.F.D.T. continuera son action pour l'amélioration de ce plan, mais elle entend également continuer à agir pour que l'application du minimum que représente ce plan soit au moins respectée, car depuis sa mise en place beaucoup de problèmes apparaissent, préjudiciables aux travailleurs.

Ces problèmes, la C.F.D.T. les a portés auprès de la direction qui ne semble pas avoir la volonté de les prendre en compte, cette situation conduit à :

- une application anarchique,
- un traitement inégalitaire du personnel,
- un manque évident d'information,
- un manque pédagogique, et de coordination,
- un non respect du protocole
- une gestion anarchique des effectifs.

Il apparaît clairement un manque de confiance de la part des travailleurs vis à vis de l'entreprise, ceci est normal, le comportement des responsables de l'entreprise favorise ce manque de confiance.

- Dans l'information et l'accueil qui est fait aux agents dans certaines cellules d'établissement, le manque de pédagogie est flagrant, dans certains cas les dialogues sont du style **«c'est à prendre ou à laisser».**

- Les blocages d'agents volontaires à la reconversion ou à la formation.

- Les mutations au PAR pour les agents en attente d'affectation.

- Le manque de gestion globale des effectifs confinant chaque établissement dans son cocon ne permettant pas de prévoir à l'avance le départ d'agents et leurs remplacements.

- Le manque d'information aux agents sur leur propre situation.

LA C.F.D.T. n'avalisera pas le plan social

Pour la C.F.D.T., cette première analyse démontre qu'il y a de réels problèmes et conforte sa décision de ne pas avoir signé.

Elle démontre également la nécessité d'être vigilant et propositionnel, dans ce sens la C.F.D.T. a décidé d'organiser une campagne de sondages auprès des travailleurs, afin de recueillir l'ensemble des problèmes et de les porter à la direction du bassin.

La C.F.D.T. estime que les signataires de ce plan social doivent assumer leurs responsabilités pour que les travailleurs de l'entreprise ne fassent pas les frais d'opérations hasardeuses, **leur avenir en dépend.**

La C.F.D.T. ne peut rester au niveau du constat d'une mauvaise application, elle demande que ses remarques et propositions soient prises en compte.

Pour la C.F.D.T. afin que puissent se faire les solidarités, pour éviter les inégalités, pour favoriser le volontariat, il ne faut pas saucissonner l'application du plan social par tranche, en isolant les établissements chacun dans leur coin. La direction doit annoncer clairement si le plan social s'applique à l'ensemble du bassin et cesser de jouer au chat et à la souris.

Pour que le plan social soit moins néfaste pour les travailleurs, voici ce que la C.F.D.T. demande :

- Là où le plan s'applique, il doit bénéficier de la même façon à tout le personnel, sans restriction financière.

- Il est indispensable d'avoir une information claire et objective envers les agents concernés, ce qui implique une meilleure formation de la hiérarchie, ainsi que les agents des cellules, tant sur les problèmes techniques que pédagogiques.

- Le respect minimum du protocole d'application, même si pour la C.F.D.T., il reste insuffisant.

- L'amélioration de la procédure, par l'uniformisation et simplification des formulaires administratifs, il est indispensable d'avoir une démarche et un discours commun dans l'entreprise, qui puissent améliorer la confiance des travailleurs.

- Une information de la situation réelle de chaque agent.

- Au niveau psychologique, il est nécessaire d'améliorer l'accueil et de créer un climat de confiance notamment dans les cellules ; par l'amélioration des renseignements donnés sur le contenu de l'emploi proposé, sa crédibilité, sa fiabilité, son environnement, la formation, les conditions d'accompagnement, salaires réels, logement d'accueil, problèmes de la famille, transport etc... Toutes ces informations doivent être contrôlées au préalable.

- L'arrêt de la mutation arbitraire au PAR des agents en attente de conversion.

- L'arrêt de blocage d'agent volontaire pour une conversion, ou formation par la prévision de son remplacement.

Pour la C.F.D.T., le plan social est un cadre collectif où tous les cas sont individuels, ce qui implique la prise en compte de chaque agent.

La formation doit être le pilier général de toutes les actions engagées, elle doit permettre à chacun,

- l'amélioration de ses connaissances,

- de favoriser une future carrière professionnelle.

Pour ce faire, il est nécessaire :

- D'avoir une connaissance de l'ensemble du niveau des agents afin de les aider objectivement.

- De motiver les agents par une formation adaptée à leur souhait et à leur avenir.

La C.F.D.T. ne peut accepter de dirigisme en la matière, le volontariat et le choix des agents doivent être respectés, c'est une question de motivation.

Pour la C.F.D.T., la direction doit prendre les moyens nécessaires à la réalisation de son plan social, tant sur le plan technique que sur le plan financier.

Pour la C.F.D.T., les problèmes qui se posent dans l'application du plan social sont la conséquence de plusieurs facteurs importants :

- La direction a engagé sa démarche avec les habitudes du passé, empruntées d'un paternalisme rétrograde où l'on fait pour les travailleurs mais pas avec eux.

- Le choix des agents des cellules s'inscrit dans le même état d'esprit, ils n'ont pas été préparés à ce genre de tâche.

- L'information à «l'eau de rose» (Mineurs de France) dénote un manque d'objectivité et apparaît comme une information à sens unique masquant les problèmes réels.

Pour la C.F.D.T., l'entreprise n'a pas eu une démarche volontariste et une participation concrète à l'industrialisation du bassin minier, l'emprise des HBNPC dans la région depuis des décennies, lui conférait une responsabilité à ce niveau, elle ne l'a pas véritablement assumée.

Il n'apparaît pas que les organismes tels que Sofirem ou Finorpa aient favorisé la reconversion des mineurs, dans le cadre de l'industrialisation du bassin dont ils ont la mission. Pour la C.F.D.T., cette mission devrait permettre de faciliter le reclassement d'agents dans leur propre bassin.

EN CONCLUSION :

La C.F.D.T. demande à la direction, aux pouvoirs publics et politiques, que soient fixés des objectifs clairs tenant compte :

- **D'UNE VERITABLE POLITIQUE D'INDUSTRIALISATION DU BASSIN MINIER, QUALITATIVE ET QUANTITATIVE.**

- **DES BESOINS SOCIAUX DE LA POPULATION MINIERE.**

- **DE LA GARANTIE DES ACQUIS DES MINEURS.**

La C.F.D.T. a décidé d'interpeller l'ensemble des forces vives de la région et des ministères de tutelles afin que chacun prenne ses responsabilités pour assurer l'avenir de la région et de la population minière.



G. BLONCOURT

Des actions dans les mines d'uranium et des résultats importants !



MINEURS ET MÉTALLURGISTES

Après plusieurs interpellations des différentes organisations syndicales (dont la CFDT) sur les salaires et le cahier de revendication, la Direction générale COGEMA convoquait le 14 mars 1988 CFDT, CGC et FO (seules signataires du contrat salarial 1987) pour appurer les comptes de l'exercice 87. Alors surprise !... rien n'était à distribuer ! ni la prime de rappel de 1986 (0 % d'augmentation puisqu'il n'y avait pas eu d'accord) !... ni un rattrapage de perte de pouvoir d'achat pour 87.

Dans la foulée, la Direction générale embrayait les discussions sur les propositions salariales 1988 en respectant scrupuleusement les orientations gouvernementales, sachant pertinemment que la hausse des prix à la consommation serait nettement supérieure aux prévisions.

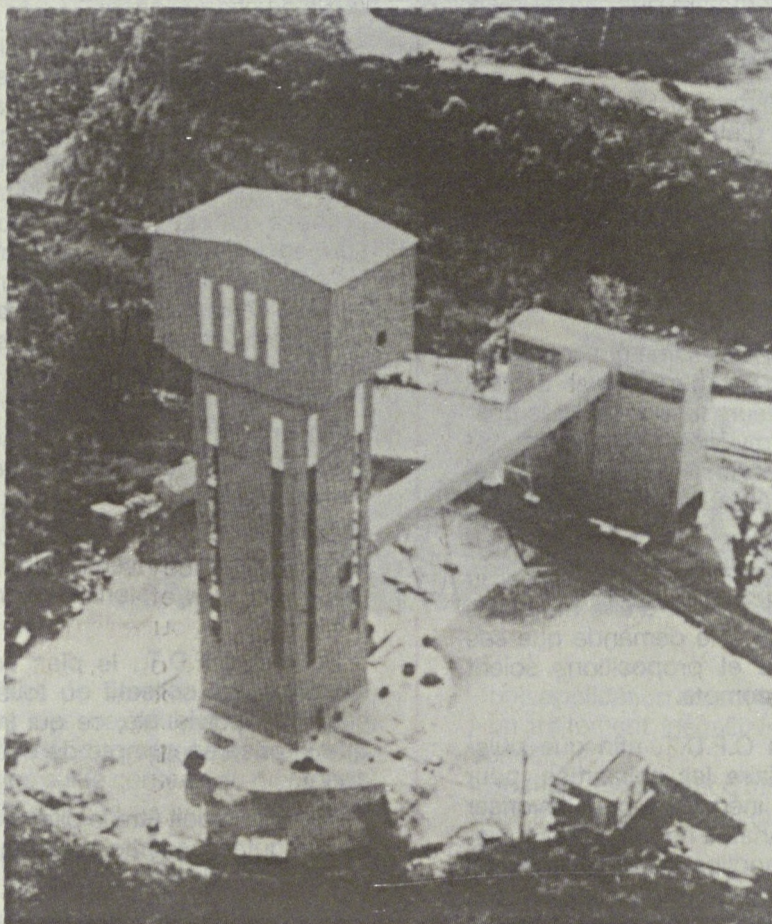
Soit : 2 % en niveau pour 3,70 % en masse y compris un GVT à hauteur de 1,70 %.

Le mécontentement général monte et l'après midi COGEMA propose des réunions catégorielles ou l'on parle beaucoup de tout et rarement de l'essentiel à savoir les justes revendications des Mineurs !...

De l'analyse des différentes propositions salariales et sociales faites, au retour, sur les puits et services, montre un mécontentement certain chez les Mineurs.

Une intersyndicale se constitue (CFDT, CGT, CGC, FO) et décide, sous la poussée de la base, des mouvements d'arrêts de travail en alternance ETAM - OUVRIERS et cela durant deux semaines début avril.

Au 15 Avril COGEMA accepte l'entrevue et discute sur le plan social mais rien de plus sur le contrat salarial 1988, et sous certaines pressions l'intersyndicale éclate, mais l'information auprès du personnel et les prises de parole sur les puits assureront la cohésion des mineurs, la CFDT et la CGT resteront dans le conflit pour poursuivre la lutte, alors que déjà les formules d'actions menées portent leurs fruits puisqu'aux entrées de l'usine de concentration le minerai commence à manquer...



Un carreau à Bellezane.

Le conflit se durcit fortement alors que la COGEMA, non seulement restait sur ses positions quand au contenu du contrat salarial mais octroyait quelques largesses supplémentaires de 2 % et 3 % à certaines catégories de personnel (ingénieurs et quelques ETAM).

La coupe était pleine, le vendredi 22 avril en assemblée générale les Mineurs CFDT et CGT décidaient de monter au siège de la direction générale à VELIZY. Et le 25 Avril au petit jour plus de 200 Mineurs des différentes divisions minières squattaient passivement sur les pelouses entourant l'immeuble COGEMA à VELIZY et cela pendant une semaine.

Fort du soutien massif de leur collègues restés sur les sites miniers protégeant leur outil de travail et surtout leur précieux minerai obligeant ainsi l'usine de traitement des minerais «SIMO» de BESSINES (entre autre) à stopper faute d'approvisionnement, ils obligeront COGEMA à négocier.

Un médiateur sera nommé le jeudi 28 Avril (M. MIGNOT) et les discussions reprendront avec CFDT et CGT et ce n'est qu'au petit matin du vendredi 29 Avril qu'un texte de base sera élaboré et où l'on pourra mesurer le chemin parcouru : si sur le contrat salarial malheureusement peu de chose ont avancée, par contre sur le plan social de très importantes améliorations ont été apportées, portant à près de 4 % l'augmentation des salaires et autres avantages en nature (logement, chauffage) etc...

Et le vendredi 29 Avril, CFDT et CGT signaient avec COGEMA MINE le constat de fin de grève qui suit :

L'unité syndicale souhaitée par la base dès le début du conflit bien que difficile à maintenir à payé.

C'est assurément un ATOUT MAITRE et SUR face au patronat...

Mais que de sacrifices !...

Mais quelle victoire !...

Elections Délégués Mineurs aux Houillères de Provence

La progression de la CFDT de 10 % dans l'ensemble de la houillère et de 14,74 % au fond, est la reconnaissance de notre combat syndical auprès des mineurs.

Il faut revenir en arrière, pour savoir que cela ne fût pas sans problèmes.

• Créée en 1974, la C.F.D.T. n'existait qu'à la centrale, avec quelques isolés au jour. C'est seulement depuis 81, que la CFDT prenait le visage d'une équipe militante présente dans toute l'entreprise et notamment au fond.

Les difficultés sont intervenues dès la 1^{ère} heure.

- 1) Vis à vis des mineurs qui ne connaissaient pas la C.F.D.T. Pour beaucoup, il y avait d'un côté la C.G.T. et de l'autre la C.F.T.C. avec la F.O. et la C.G.C., point final. Il est vrai que la C.F.D.T. était aussi trop faiblement implantée sur l'ensemble du bassin minier.
- 2) Face aux autres organisations syndicales prêtes à s'associer pour anéantir notre force sous l'indifférence et l'intolérance.
- 3) Devant la Direction qui ignorait la C.F.D.T., de pouvoir sortir au grand jour notre revendication prioritaire : **les inégalités.**

En conclusion, la C.F.D.T. était faiblement représentée, mais déjà elle semblait faire peur à tous.

La C.F.D.T. n'a pas cessé d'augmenter son audience depuis, et c'est dans ce contexte que l'action sur les salaires est intervenue. Sans revenir sur notre place déterminante, du début (unité d'action) à la fin du conflit, il faut rappeler quand même le courage de notre organisation face à des militants C.G.T., qui ont voulu détourner la détermination des mineurs, en motivant les esprits fragiles et fougues contre notre présence dans ce conflit.

Notre action et la prise en charge de nos responsabilités par une équipe jeune et nouvelle ont permis une meilleure approche du syndicalisme dans l'esprit de beaucoup de mineurs.

Ce résultat sanctionne un autre type de syndicalisme.

En effet, l'action minoritaire et spectaculaire, qui s'identifie de plus en plus à la stratégie de pure dénonciation de la place du colonel Fabien ne permet pas d'augmenter son audience.

Ce qui est plus grave, c'est que le recours à la violence contre les salariés et le syndicat C.F.D.T., isole la C.G.T. et rend impossible toute unité d'action.

Nous continuerons notre action pour obtenir :

- que chaque salarié, dans son travail, puisse réaliser son projet professionnel, en développant ses capacités,
- que les relations hiérarchiques soient fondées sur la compétence et la concertation,
- que le travail devienne une activité socialement efficace et individuellement épanouissante.

C'est dans cet objectif qu'il faut consolider au maximum la solidarité envers tous les bassins et amplifier le contact, car nous syndicalistes, nous avons besoins de l'avis des mineurs.

Jacques VABRE

En Provence, nous faisons des propositions pour que les relations sociales et les mentalités changent (ci-joint).

Ce qui est nécessaire de faire pour la C.F.D.T.

- 1) Le maintien du pouvoir d'achat pour tous.
- 2) Réduire les inégalités à tous les niveaux.
- 3) La présence de tous les syndicats dans les CHS-CT.
- 4) Un meilleur fonctionnement du C.E.
 - faciliter une meilleure préparation du C.E., en ayant le maximum de document à l'avance,
 - avoir une journée de préparation, ou un membre de la direction peut être contacté pour tous renseignements et questions,
 - changer de président (ouf c'est fait),

- utiliser toutes les missions et prérogatives qui incombent au C.E.

- 5) Suppression des cercles de qualités, du concours sécurité et du P.E.P. tel qu'il a été fait.
- 6) Renforcement de l'expression des salariés
 - en instituant une commission permanente d'application,
 - en donnant plus de moyens pour préparer au secrétaire et à l'animateur,
 - en renforçant la coordination et l'équipe (animateur, secrétaire),
 - en permettant un meilleur suivi par l'animateur et le secrétaire (une journée avant et après),
 - en intéressant les salariés aux réalisations des changements,
 - en accordant ce qui est demandé, ou en cherchant la racine de certaines demandes et en y apportant des solutions.
- 7) Prise en compte des remarques des délégués mineurs, délégués syndicaux et élus sur la sécurité ou toute autres propositions faites sur l'organisation du travail.
- 8) Améliorer les relations au quotidien entre ouvriers ou employés et la hiérarchie.
 - renforcer le rôle de la maîtrise, qui ne doit pas être qu'une pointeuse... cela demande une compétence technique et humaine que tous n'ont pas,
 - mieux gérer son personnel, en donnant plus de responsabilités à un grand nombre d'ouvriers,
 - rôle de l'ingénieur de former des équipes de travail, en tenant compte des compétences du métier de chacun, mais aussi, des compétences humaines et externes à la mine,
 - réenclencher la formation pour tous (4 mois - 8 mois et autres) ne pas envoyer en formation seulement ceux dont l'absence ne gêne pas la marche du chantier et répondre à l'envie de ceux qui souhaitent se former.
- 9) Accéder aux demandes qui ne coûtent pas une fortune ou pour certaines qui ne coûtent rien.

DOSSIER POTASSE

Les prestations, les remboursements et les secours de la MUTUELLE du PERSONNEL

Pour obtenir une participation, un remboursement, il faut toujours justifier la dépense et présenter les décomptes et factures originaux.

SOINS MEDICAUX ET CHIRURGICAUX

La mutuelle rembourse les dépassements des visites médicales et le supplément pour soins chirurgicaux jusqu'à concurrence du montant pris en compte par la SSM.

PHARMACIE ET ANALYSES

Dans la plupart des cas la SSM rembourse la totalité du montant payé, après déduction du ticket modérateur. En cas de différence, la Mutuelle s'informe de la cause de cette différence. S'il s'agit de produits contraceptifs, esthétiques, etc... ou de vaccins obligatoires, la Mutuelle ne rembourse rien. Par contre, si le produit figure dans le recueil de la pharmacopée française, la Mutuelle le rembourse à 70 %.

L'assuré a intérêt à indiquer la nature du produit «non remboursé» sur le décompte qu'il envoie à la Mutuelle.

AUXILIAIRES MEDICAUX

Les actes effectués par les sages-femmes, masseurs kinés thérapeutes et infirmiers, sur prescriptions médicales de spécialistes, les dépassements de tarif sont remboursés par la Mutuelle à raison de 70 %.

HOSPITALISATION

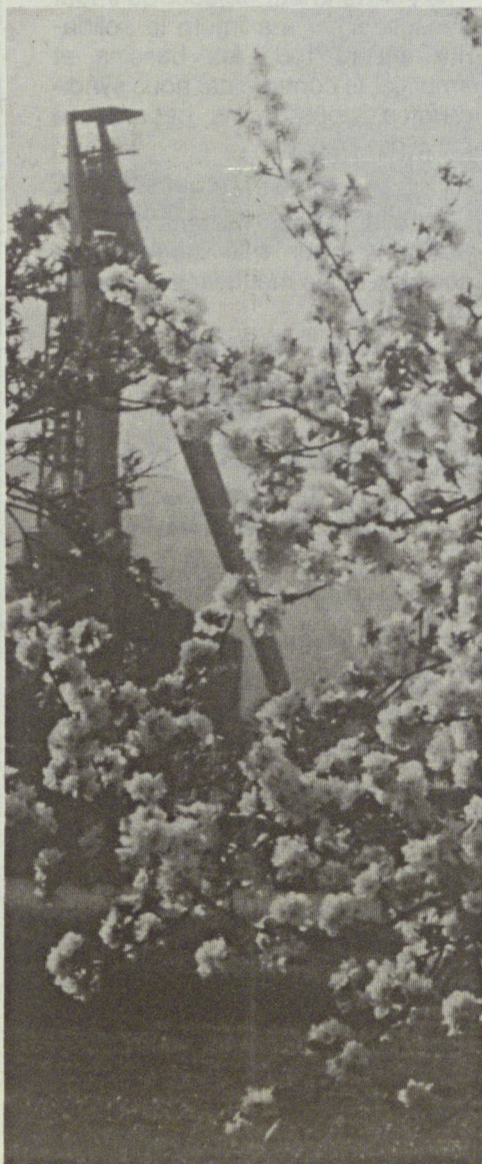
Depuis le 1.1.75 la Mutuelle effectue le tiers-payant concernant l'hospitalisation en Chirurgie et Médecine pour le «Régime Particulier» dans les hôpitaux et cliniques du Ht-Rhin et Bas-Rhin. La demande de prise en charge est faite par les hôpitaux et cliniques. Les affiliés n'ont donc aucune démarche à entreprendre.

Taux de remboursements :

Séjour en chirurgie : prise en charge à 100 % par la Mutuelle pour toute la durée de l'hospitalisation.

Séjour en médecine :

1^{er} mois d'hospitalisation prise en charge à 100 % par la Mutuelle, 2^e mois d'hospitalisation, suppression du tiers-payant. La facture correspondant au dépassement est à payer par l'affilié qui la soumet ensuite à la Mutuelle à fin de remboursements au taux de 90 %, les 10 % restant étant à charge de l'affilié.



3^e participation de la Mutuelle à 80 %, à charge de l'affilié 20 %.

Remarque : aucune prise en charge pour enfant de moins de 13 ans, sauf lorsqu'il s'agit d'un accompagnement d'un parent jusqu'à 6 ans.

Aucun supplément n'est pris en charge par la Mutuelle pour le Moenschberg, étant donné que les chambres sont de 1 ou 2 lits.

PROTHESES ET SOINS DENTAIRE

a) Prothèses : lorsqu'il y a dépassement de la somme remboursée par la SSM et le tarif demandé par le praticien, la Mutuelle effectue une prise en charge sur la base de la lettre clé, dénommée «Scp» et qui est de 16 F.

La valeur de la lettre clé est fixée sur décision du Conseil d'Administration.

En ce qui concerne tous les travaux de prothèse (couronnes, bridges, appareils du haut et du bas fixes ou mobiles), prières d'adresser à la Mutuelle un devis chiffré par le dentiste, mentionnant en détail tous les actes effectués. La Mutuelle informera l'assuré dans les meilleurs délais du montant remboursable.

L'assuré est tenu de présenter le décompte de remboursement de la SSM ainsi que la facture ou le devis du dentiste.

Le Tiers payant est appliqué avec les Cabinets Dentaires de la SSM.

Prothèses provisoires : prise en charge selon tarif.

b) Soins : la Mutuelle prend en charge les suppléments pour soins dentaires avec un maximum du montant remboursé par la SSM.

ORTHODONTIE - (appareillage pour malformation dentaire)

Remboursement à 70 %, mais limité au montant SSM, des suppléments non pris en charge.

Dans le cas où la SSM ne participe pas aux soins orthodontiques, la Mutuelle prend en charge une année de traitement à raison de deux fois Scp 45 par semestre, soit Scp 90 pour 12 mois.

OPTIQUE

Le dépassement est remboursé par un forfait

- Monture : 200 F
- Verres simples : 200 F
- Double foyer et verres de contact : 600 F

Il est donc très important de joindre au décompte SSM le double de la facture mentionnant la nature des verres, leurs prix, ainsi que celui de la monture.

Prise en charge totale du supplément pour verres incassables pour les enfants de moins de 16 ans.

Pour les clients du centre optique SSM, la participation Mutuelle est déduite directement (tiers-payant).

ORTHOPEDIE

La Mutuelle rembourse à raison de 70 % les suppléments restant à la charge de l'assuré limités au montant SSM, les articles orthopédiques délivrés sur prescriptions médicales, notamment ceintures post-opératoires, ceintures de grossesse, ceintures pour les reins, corsets, chaussures orthopédiques, etc...

RADIOLOGIE

Les dépassements sont remboursés jusqu'à concurrence du tarif SSM.

CURES THERMALES

La Mutuelle verse un forfait de 500 F correspondant aux frais d'hébergement, toutes les autres dépenses étant remboursées par la SSM.

DECES

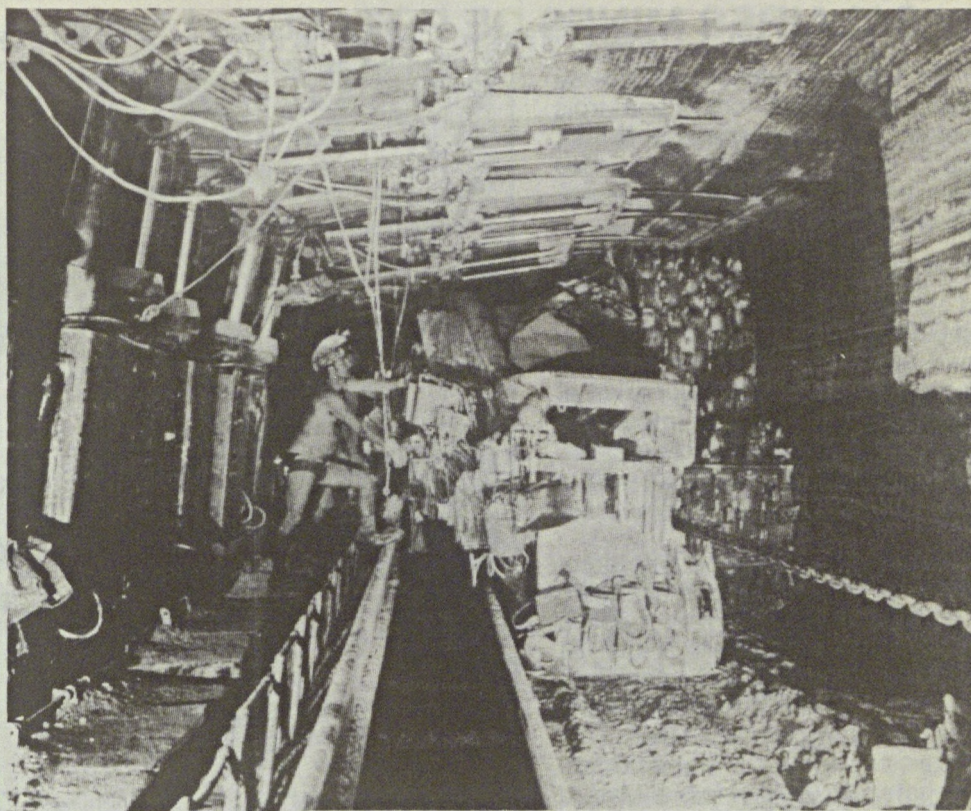
En cas de décès, soit l'assuré, soit son épouse, une indemnité forfaitaire de 700 F est accordée à l'ayant droit. Cette somme est réduite de moitié pour les enfants à charge.

Pièces à fournir : Acte de décès éventuellement certificat d'hérédité ou facture acquittée.

MEDECINE - PARALLELE

Homéopathe - Iridologue - Naturologue non remboursés par la SSM. La Mutuelle rembourse la consultation à raison de 70 % du tarif de la consultation d'un omnipraticien et 70 % des frais pharmaceutiques.

Chiropracteur - remboursement à 70 % des honoraires demandés.



CAS SPECIAUX

Toutes les dépenses médicales se rapportant à des cas particuliers seront soumises au Conseil et seront traitées de façon anonyme. Dans ces cas, il est recommandé aux affiliés de se renseigner au préalable au Bureau de la Mutuelle. Les enfants des affiliés poursuivant leurs études peuvent prétendre aux prestations de la Mutuelle jusqu'à l'âge de 25 ans, bien qu'ils ne soient plus affiliés à la SSM à partir de la 20^e année.

PRESTATIONS COMPLEMENTAIRES - SSM

Les taux des prestations complémentaires sont actuellement les suivants :

A - Indemnités journalières :

Pendant la mensualisation :

- première période de mensualisation : 33,20 F
- deuxième période de mensualisation : 41,50 F
- troisième période de mensualisation : 51,90 F

Hors mensualisation :

- indemnité normale (au 1.1.1988) : 83,91 F
- indemnité différentielle (au 1.1.1988) : 35,73 F

B - Indemnités funéraires :

- décès d'un conjoint, d'un pensionné ou d'une veuve ou d'un enfant de plus de 12 ans : 6.000 F

- décès d'un enfant de moins de 12 ans : 4.000 F

- enfant mort-né : 2.000 F.

L'indemnité versée ne peut, cependant, excéder le montant des dépenses. Elle est imputée sur le compte A.S.S. lorsque le quotient familial de l'affilié est inférieur à 3.210 F (taux au 1.1.1988).

C - Cures thermales :

Participation forfaitaire aux frais d'hébergement de 840 F.

D - Allocation d'attente :

Dans le cadre du chapitre «secours individuels» est notamment versé aux veuves de pensionnés pour leur permettre d'attendre la liquidation de leur pension, un secours appelé «Allocation d'attente».

Cette allocation est pour 1988 de :

- 1500 F pour les veuves dont les ressources personnelles ont été inférieures à la moitié du S.M.I.C.
- 750 F pour les veuves dont les ressources personnelles ont été comprises entre la moitié du S.M.I.C. et le S.M.I.C.

Cette allocation comporte une majoration pour enfant à charge s'élevant à 500 F par enfant.

Elle est imputée sur le compte A.S.S. si le quotient familial est inférieur à 3.760 F (taux au 1.1.1988).

Pour tout renseignement complémentaire les délégués CFDT sont à votre disposition.

SALAIRES MINES DE POTASSE : L'action unitaire est payante

En 1988, les mineurs de potasse avec la C.F.D.T. ont mené trois conflits sur les salaires. En février, pour obtenir un rattrapage des salaires 1987 avec des premières propositions 1988.

Fin juin, la C.F.D.T. a essayé d'obtenir de nouvelles discussions salariales pour 88. Cette action n'a pas réussi, car la CGT a freiné la lutte à Marie-Louise et Berwiller, et ceci malgré la décision intersyndicale prise au niveau du bassin. Cette attitude de la CGT est unique dans les annales des MDP.

Pour le conflit du mois d'octobre, la C.F.D.T. ne voulait pas connaître l'échec du mois de juin, c'est la raison pour laquelle elle a tout fait pour mener cette action intersyndicalement. Contre l'avis de la CGT, nos militants ont tenu tête, et ce n'était pas facile, on a même failli connaître un Gardanne bis. Mais la tenacité de la C.F.D.T. a porté ses fruits. Ce conflit a été mené dignement par les mineurs dans l'unité et avec un résultat non négligeable.

Ce conflit aura démontré deux évidences :

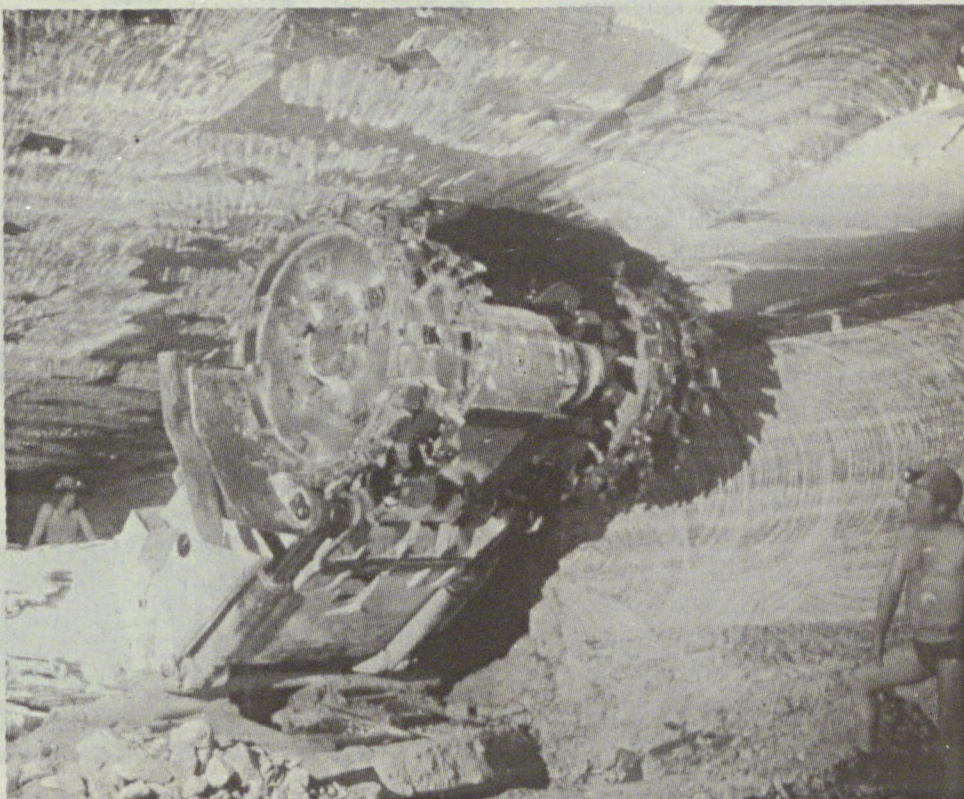
- Aucune organisation seule, ne peut mener un conflit dans le bassin,
- Que la C.F.D.T. et la C.G.T. peuvent à elles seules passer à l'action et la réussir.

Les revendications mises en avant par la C.F.D.T., la C.G.T. et F.O., rejointes au cours du conflit par la C.F.T.C., portaient sur la revalorisation du métier de mineur :

- par un réajustement des salaires
- par des discussions salariales hors G.V.T.
- par la mise en place d'une nouvelle grille de classifications
- par une augmentation sensible de la prime de nuit
- par l'amélioration de la règle N° 1

Ces revendications sont justifiées, car les mineurs depuis des années sont restés les parents pauvres sur le plan du pouvoir d'achat. La grille de classifications mérite une refonte totale, celle en place datant de 1974 étant dépassée par les réalités de l'entreprise.

On exige de la part des mineurs de plus en plus de qualifications,



vu les changements technologiques et ils deviennent de plus en plus polyvalents vu les suppressions d'emplois non remplacés.

Le résultat obtenu suite au conflit a été jugé positivement par les syndicats. En effet, pour 1988, nous avons obtenu pratiquement le maintien du pouvoir d'achat (hors G.V.T.) par 2,5 % d'augmentation des salaires en masse. La question qui reste ouverte est celle du maintien intégral en fin d'année.

La C.F.D.T. estime que la lutte doit se poursuivre pour arriver à la mise en place d'une nouvelle grille de classifications. La C.F.D.T. œuvrera dans ce sens avec les autres organisations syndicales, soit localement ou nationalement, en souhaitant être mieux entendue à ce niveau qu'elle ne l'a été ces derniers temps.

La démonstration est faite que lorsque des actions sont menées avec tous les mineurs, il y a des résultats, sinon c'est l'échec. Donc, pas de considération partisane ni politicienne, mais une action efficace avec des résultats concrets comme le désirent les mineurs.

**OUI, IL FAUT
SE BATTRE**

POLLUTION DU RHIN LES VRAIS POLLUEURS

Avec la prise de position du Ministre hollandais la vérité a enfin éclaté.

Reconnaître que la réduction des déversements de sel n'est plus une priorité après la transaction signée entre les M.D.P.A. et les «horticulteurs», c'est apporter la preuve que leur seul objectif c'était de faire payer les M.D.P.A.

Il est triste de constater qu'il a fallu la catastrophe de Sandoz pour que les Hollandais reconnaissent enfin (2 ans après) que l'argent serait mieux utilisé pour la lutte contre les vrais pollueurs que pour stocker le sel ; alors qu'ils ont dépensé des millions de florins pour poursuivre les M.D.P.A.

On croit rêver !

La C.F.D.T. estime que le moment est venu de reposer le problème de la valorisation du sel des M.D.P.A. (mise en place saline) puisqu'il n'est plus considéré comme un déchet.

Wittenheim, le 12 octobre 1988

**LA C.F.D.T.
AVAIT RAISON !**

REPONSE A CEUX QUI DOUTENT

Tout d'abord, un bref aperçu de nos réalités sur le charbon lorrain et sur le Bassin Houiller Lorrain.

Charbon lorrain

Il est bon de rappeler, qu'il est le plus compétitif d'Europe à l'heure où le charbon aura un développement mondial déterminant dans le bilan énergétique.

Il pourra donc avoir toute sa place dans la nouvelle Europe, à condition que l'on ne l'ait pas tué avant.

- Le problème actuel : lui permettre d'être encore présent quand il sera un atout économique pour la nation.

La vraie solution : garantir pour le court terme son écoulement,

- dans la fabrication d'électricité (50 % de sa production) en imposant la diversification à EDF,

- dans la sidérurgie (25 % en privilégiant son utilisation dans la sidérurgie lorraine),

- dans l'industrie, le résidentiel, le tertiaire, car dans ce domaine le charbon reste aussi l'énergie la moins chère.

Seule la volonté de l'investissement de démarrage manque et il faut donc sensibiliser tous les utilisateurs potentiels de notre région à utiliser le charbon lorrain dans leurs chaudières.

C'est sur ces bases, que les mineurs ont engagé l'action ces derniers mois.

Et c'est en fonction de cette action que les mineurs ont redécouvert que l'action est payante, même quand certains veulent faire croire que c'est «foutu» ou d'un autre temps.

- Mais les mineurs ne se contentent pas d'agir pour leur seule entreprise.

Leur action vise aussi le développement de l'emploi dans le Bassin Houiller Lorrain.

C'est dans ce cadre, que la C.F.D.T. a joué avec l'Interprofessionnelle Locale, un rôle moteur dans les actions rassemblant l'ensemble de la population du Bassin Houiller Lorrain.

- action de sensibilisation en faisant connaître les réels enjeux du bassin,

- action de masse par des manifestations importantes dans et en dehors du Bassin Houiller,

- action de proposition en revendiquant des initiatives concrètes :

- pour la pérennisation et le développement de toutes les entreprises existantes,

- pour créer de nouvelles entreprises créatrices d'emplois,

- pour mettre en place une dynamique de formation professionnelle sérieuse et réellement adaptée aux besoins actuels et futurs,

- pour encourager une coordination de tous les acteurs du bassin voulant vraiment faire aboutir ces revendications qui répondent à l'intérêt de tous les travailleurs et futurs travailleurs de notre bassin.

Voilà en quelques mots la situation de notre bassin.

Pour les mineurs de la C.F.D.T., il n'est pas question d'avoir à défendre un syndicalisme vieillot et déconnecter des réalités de notre époque.

La prise en compte dans nos revendications, des réalités économiques, des nécessaires contraintes visant à rendre les entreprises viables pour pérenniser l'emploi, nous paraît indispensable.

Et dans ce cadre, nous refusons, contrairement à d'autres, les revendications démagogiques et seulement agréables à entendre.

C'est sur ces bases, que la C.F.D.T. intègre le nécessaire effort :

- d'amélioration du rendement,
- d'aménagement du temps de travail, que nous lions à la réduction du temps de travail, à commencer par les heures supplémentaires,

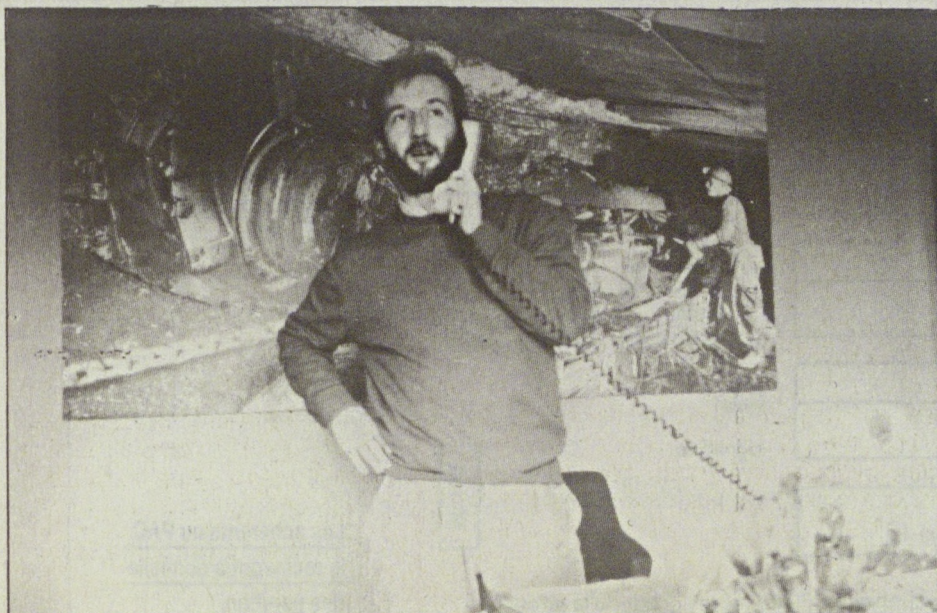
- de prise en compte des réalités énergétiques, même si elles ne nous plaisent pas. Et nous savons que cela n'est pas si simple et notre camarade EDF en a bien cerné l'enjeu, mais à priori seulement, et il faudra que l'on s'explique la-dessus avec eux, car il ne faut pas confondre politique énergétique et restaurant du cœur.

Mais de la même façon, il n'est pas question de se laisser piéger, au nom de certaines déclarations économiques, dont nous ne maîtrisons pas toutes les données, prendre la place du patron et rester aveugle par l'exclusive économique, ce n'est pas jouer notre rôle de syndicat, et les intérêts finaux ne sont pas les mêmes,

- sur les conditions de travail,
- sur les conditions du droit au travail pour vivre décemment,
- sur l'explication facile au travers de la précarité de l'emploi.

Notre syndicalisme doit donc faire la part des choses :

- 1° se situer
- 2° créer le rapport de force, et après discuter pour aboutir.



Angelo LIONELLO, Secrétaire Général des mineurs de Lorraine

**DÉDUIRE SA COTISATION SYNDICALE :
LA POSITION DE LA CFDT**

Magazine Impôts 89

Point par point votre déclaration

PRÉCIS :

*tout sur les changements,
toutes les infos,
pour savoir plus vite
combien payer.*

COMPLET :

*déclaration à faire,
revenus à déclarer, barèmes,
charges déductibles,
pour payer juste ce qu'il faut.*

A DÉCOUPER, REMPLIR ET ENVOYER DÈS MAINTENANT

BULLETIN DE COMMANDE DU MAGAZINE IMPÔTS 89

| | |
|-----|--------|
| NOM | Prénom |
| | |

| |
|---------|
| Adresse |
| |

| | |
|-------------|-------|
| code postal | Ville |
| | |

Je passerai prendre ma commande à
CFDT-Presse à partir du 16 janvier 89 (cochez) ☐

QUANTITÉ

à 20 F l'ex.
(jusqu'à 9 ex.)
à 14,50 F l'ex.
(à partir
de 10 ex.) soit :

F

Date

signature

M-132

Ne ratez pas la sortie
du Magazine Impôts 89.
Réservez-le auprès
de votre délégué CFDT.
Parution mi-janvier 89.
Prix : 20 F.

Les adhérents au PAC
le recevront à domicile
dès parution.

A retourner (paiement joint) **avant le 24 décembre** à CFDT-Presse - 4 bd, de la Villette -
75955 Paris Cedex 19. Le paiement, CCP ou chèque bancaire à l'ordre de « CFDT-Presse ».