



LE JOURNAL DU MINEUR

ORGANE MENSUEL DE LA FÉDÉRATION NATIONALE DES MINEURS - C.F.D.T.
Siège administratif : 35, rue des Ferronniers — 59500 DOUAI — Tél. 88-61.86



AU SUJET DE LA CATASTROPHE DE LIEVIN : NE PAS SE VOILER LA FACE ET ALLER AU-DELA...

par Jean KASPAR,
Secrétaire Général

La catastrophe de Liévin doit être, pour tous ceux qui souhaitent que l'Homme soit le centre de tous les débats, l'occasion d'un examen lucide. Notre fédération a été la première à réagir pour que toute la lumière soit faite, en demandant au Premier Ministre, lui-même, la constitution d'une commission nationale d'enquête. Le but de notre proposition était que soit créé un lieu de confrontation permettant un débat approfondi entre les différents rapports ou expertises en cours d'élaboration sous la responsabilité du juge d'instruction, du Service des Mines et de la Direction des Houillères du Nord-Pas-de-Calais. C'est de ce débat, qui doit avoir un caractère public, que doit naître, en matière de conditions de travail, le véritable CHANGEMENT.

La C.F.D.T. a également souligné qu'il ne suffira pas de se contenter d'explications techniques ou de déterminer des responsabilités individuelles. Certes, toute la lumière doit être faite en la matière, car (le dossier de la C.F.D.T. est révélateur à ce sujet) il y a eu de graves négligences. Cependant, il ne faut pas se contenter de trouver le ou les « lampistes » et de sanctionner. Il faut aller au-delà et prendre conscience que la réponse est aussi dans la remise en cause de l'organisation actuelle du travail, de la notion d'efficacité économique et de l'anachronisme des rapports hiérarchiques. Ne pas aller jusque-là, c'est accepter de traiter de la superficie des choses et non pas de leur profondeur.

QUELQUES RÉFLEXIONS :

Certes, et nous l'avons dit, le métier de mineur sera toujours un métier dangereux. Cette constatation ne nous satisfait pourtant pas. Est-il utopique de croire que la nature, comme cela a été le cas dans d'autres domaines, peut être mieux dominée, à la condition, bien évidemment, que l'on en prenne les moyens et que l'on en ait réellement la volonté ? Le coût ne doit pas bloquer le développement de la recherche, le matériel de protection doit être plus largement utilisé et la réglementation s'adapter et être améliorée en permanence.

Qu'on le veuille ou non, et cela n'a rien à voir avec la bonne volonté de ceux qui ont des responsabilités de gestion et de commandement, ni même de celle du personnel ouvrier, qui essaient, chacun à son niveau, de prendre en charge les problèmes de sécurité, c'est bien l'organisation productiviste de la société qui fait que les problèmes de sécurité viennent au second plan. Ce qui compte d'abord, quoi que l'on prétende, c'est la réalisation des objectifs de production, de productivité et d'amélioration du coût du produit traité. Les problèmes de sécurité, de conditions de travail viennent alors au second plan, parce que très souvent ils gênent les objectifs premiers qui déterminent justement aujourd'hui

le soi-disant efficacité économique. On ne prend réellement des mesures que lorsqu'il est prouvé que l'on est dans une situation d'insécurité. Cela devient alors un problème de jugement humain (qui apprécie ?) avec tous les risques et incertitudes résultant d'un tel jugement.

Pour modifier en profondeur cette situation, il faut que le calcul économique soit revu et que l'on y inclue des facteurs difficilement quantifiables, mais fondamentaux. Il s'agit de la protection de l'Homme, du droit à un travail chaque jour allégé et plus agréable, du droit à plus de responsabilité dans l'organisation de son travail, du droit à la créativité et à l'épanouissement.

Il s'agit bien en fait d'un choix de société.

Comment justifier la compétitivité (en fait apparente et superficielle), si celle-ci se fait au détriment de l'homme ? Si le nombre des accidentés, des handicapés, des malades ou des insatisfaits augmente ?

C'est sur ces problèmes que doit déboucher le débat autour de la catastrophe de Liévin, car alors, et alors seulement, les différentes prises de position auront servi à quelque chose.

DES PROPOSITIONS PRÉCISES :

Dès à présent, la C.F.D.T. fait des propositions précises.

Elle estime que le salaire au rendement doit être abandonné. Les Mineurs doivent pouvoir assurer correctement leur existence, sans être liés à un salaire déterminé à partir de la production. C'est pour cette raison que nous avons proposé que l'abatteur ait un salaire minimum de 3 000 F par mois (sans prime de résultat) et que sa rémunération tienne compte par ailleurs des conditions particulières de travail dans les différents chantiers (chaleur - poussière - humidité - nature du terrain, etc.).

Les primes individuelles liées au tonnage ou aux mètres d'avancement doivent être abandonnées.

Il faut que le personnel soit davantage associé à l'organisation du travail et à la définition des mesures d'hygiène et de sécurité. Cela suppose que, dans chaque chantier, le personnel, pendant son temps de travail, avec les techniciens et les agents de maîtrise, puisse débattre de la façon dont va être organisé le travail et des mesures qui doivent être prises concrètement pour travailler dans les meilleures conditions de sécurité. Cela suppose aussi, et c'est l'évidence même, un effort d'information et de formation du personnel. Il est urgent enfin que le pouvoir des délégués mineurs, des Commissions d'hygiène et de sécurité et des C.E. soit sérieusement renforcé en matière de contrôle et d'organisation du travail. Une telle orientation aurait le mérite de faire de chacun, quelle que soit sa place dans la hiérarchie de l'entreprise, un sujet et non un objet, c'est-à-dire un être conscient de ses droits et de ses devoirs.

DISCUSSIONS SALARIALES AUX CHARBONNAGES DE FRANCE DU 14.1.75

PROGRAMME DÉFENDU PAR LA C.F.D.T.

1°) Contestation de l'indice officiel des 295 articles. La C.F.D.T. demande que l'on tienne compte de la moyenne des indices existants, car l'indice officiel ne représente pas l'évolution réelle du coût de la vie.

La différence entre la moyenne des indices existants et l'indice officiel est de : 0,8 % en 1971, 1,2 % en 1972, 1,3 % en 1973, 1,4 % en 1974.

2°) Le mécanisme de la clause de sauvegarde doit être amélioré. Il faut garantir la progression du pouvoir d'achat, tous les trimestres.

Pour la C.F.D.T., il ne faut pas se limiter à une simple discussion salariale. Il faut engager une deuxième étape dans le domaine de la revalorisation de la profession. Cette deuxième étape doit porter sur :

1°) l'instauration d'un salaire minimum de 1 700 F pour le jour et 2 000 F pour le fond (sans prime de résultat et part annuelle de productivité).

Pour y aboutir, la C.F.D.T. propose :

- a) augmentation de 10 % de la valeur du point au cours de l'année 1975 (par exemple 2,5 % par trimestre) ;
 - b) de doubler la prime de poste, qui passerait donc de 137,88 F à 275,76 F pour le jour et de 162,70 F à 325,40 F pour le fond.
- Ces valeurs seraient également majorées des augmentations du salaire de base en cours d'année.
- c) échelle 7 aux abatteurs.
 - d) attribution d'un nombre de points hiérarchiques dégressif, à mesure que l'on monte dans les coefficients hiérarchiques.

Notre proposition est la suivante :

Ech. 3	19 pts supplément.	Ech. 13	9 pts supplément.
Ech. 4	18 pts supplément.	Ech. 14	8 pts supplément.
Ech. 5	17 pts supplément.	Ech. 15	7 pts supplément.
Ech. 6	16 pts supplément.	Ech. 16	6 pts supplément.
Ech. 7	15 pts supplément.	Ech. 17	5 pts supplément.
Ech. 8	14 pts supplément.	Ech. 18	4 pts supplément.
Ech. 9	13 pts supplément.	Ech. 19	3 pts supplément.
Ech. 10	12 pts supplément.	Ech. 20	2 pts supplément.
Ech. 11	11 pts supplément.	Ech. 21	1 pt supplément.
Ech. 12	10 pts supplément.	Ech. 22	-

(Suite page 2)

ELECTIONS AUX CONSEILS D'ADMINISTRATIONS DES SOCIÉTÉS DE SECOURS MINIERE

Un décret N° 75/9 du 6 janvier 1975 fixe les modalités et la date des élections pour le renouvellement des membres des Conseils d'Administration des S.S.M. Cette élection aura lieu le 5 mars 1975.

IMPORTANCE DE CES ÉLECTIONS

La C.F.D.T. attache un très grand prix à ce que ces élections aient lieu. L'importance de ces élections pour la C.F.D.T. se situe à deux niveaux :

1°) LES PRESTATIONS DE LA SÉCURITÉ SOCIALE SONT UNE PARTIE DU SALAIRE DES MINEURS.

Ce n'est certes pas un salaire égal pour tous, car il va en priorité à ceux qui en ont besoin. (Malades, blessés, invalides, prestations familiales...).

(Suite page 2)

OUVRIERS DE METIER

LA C.F.D.T. A SIGNÉ CE PROTOCOLE

POURQUOI ?

LES POSITIONS C.F.D.T. (voir page 7)

**DISCUSSIONS SALARIALES
AUX CHARBONNAGES DE FRANCE DU 14-1-75**

(Suite de la page 1)

- Nos propositions aboutiraient à fin décembre 1975 à un salaire minimum de 1714 F 26 pour le jour et de 2022 F 88 pour le fond.
- 2^o) Pas de salaire inférieur à 3000 F pour les mineurs à l'abattage.
 - 3^o) Amélioration de la mensualisation en particulier par :
 - l'application des avantages mensualisation dès l'embauchage,
 - la suppression des 3 jours de carence,
 - la couverture de 80 % des éléments variables, en cas de maladie ou d'A.T.
 - 4^o) Instauration d'une indemnité de départ à la retraite pour tout le personnel (au minimum 3 mois comme pour les ETAM). Fixer à 6 % l'affiliation à la CARCOM.
 - 5^o) Engager un processus de réduction de la durée du travail et compter dans le temps de travail le temps de transport.
 - 6^o) Avantages en nature :
 - amélioration des conditions d'attribution pour certaines catégories de personnel (retraités - veuves - célibataires),
 - engager le processus d'uniformisation progressive de l'avantage chauffage,
 - lier l'indemnité de logement au prix des loyers H.L.M.
 - 7^o) Instauration d'une heure d'information syndicale par mois.
 - 8^o) Augmentation de la dotation sociale des C.E. (3 %).
 - 9^o) Suppression abattement de zone Centre-Midi.

Notre délégation a donc insisté sur la nécessité de revaloriser sérieusement la profession minière, en se basant sur les revendications que nous avons déjà défendues, le 10 décembre 1974.

LES RÉPONSES DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

— Il s'agit de se limiter à la reconduction de l'accord salarial de 1974 qui prévoit une progression minima du pouvoir d'achat de 2 % en moyenne.

— Il n'est pas question d'envisager, en 1975, une nouvelle étape dans la revalorisation de la profession. (1974 a coûté cher : 23,05 % de masse dont 15,62 % pour les salaires — 6,10 % mesures liées à la grille — 1,33 % avantages en nature).

— Si vous voulez régler des problèmes dans le cadre de la revalorisation de la profession, cela devra se faire sur la masse salariale résultant de l'accord.

LA C.F.D.T. DÉCIDE APRÈS CES DISCUSSIONS

— La revalorisation de la profession en ce qui concerne une 2^e étape, est d'une impérieuse nécessité.

— Elle n'est que le rattrapage de ce qui a été refusé aux mineurs dans le cadre des plans de régression charbonnière.

— La simple reconduction de l'accord salarial 1974 n'est pas une solution. La C.F.D.T. est prête à s'engager dans une action unitaire pour contraindre les Directions des mines à négocier sur d'autres bases.

**ELECTIONS AUX CONSEILS D'ADMINISTRATIONS
DES SOCIÉTÉS DE SECOURS MINIERE**

(Suite de la page 1)

Dans ce sens c'est une véritable solidarité collective qui est organisée à travers la Sécurité Sociale Minière. Cette solidarité doit être mieux organisée et être améliorée, c'est certain.

Mais dès à présent elle met des sommes considérables en jeu. Les représentants du personnel doivent gérer ces sommes et trouver le meilleur emploi possible de l'argent dans les circuits de la Sécurité Sociale Minière.

2^o) LA GESTION DE LA SÉCURITÉ SOCIALE DOIT ÊTRE DÉMOCRATIQUE :

C'est une véritable gestion ouvrière qu'il faut sauvegarder à travers le droit de voter des délégués du personnel dans les Conseils d'Administration des S.S.M.

**EN EFFET, LES MINEURS SONT LES SEULS
À AVOIR CE DROIT**

L'Etat n'a-t-il pas supprimé depuis presque 10 ans les élections dans le Régime Général de Sécurité Sociale ?

La Sécurité Sociale (Régime Général) est gérée technocratiquement et se trouve être de fait entre les mains capitalistes et patronales.

**PAR NOTRE PARTICIPATION AU VOTE
DÉFENDONS LA GESTION OUVRIÈRE
DE LA SÉCURITÉ SOCIALE MINIERE**

**LES PRINCIPALES MODIFICATIONS
DU DROIT DE VOTE**

- 1^o) Les travailleurs étrangers auront enfin le droit de vote.
- 2^o) Des Mineurs reconvertis dans le privé peuvent être affiliés à la Sécurité Sociale Minière et être électeurs pour les Conseils d'Administration des S.S.M.
- 3^o) Les Mineurs mutés n'ont pas le droit de voter

dans leur S.S.M. d'origine. Cela est vigoureusement critiqué par la C.F.D.T.

- 4^o) Les retraités voteront **obligatoirement** par correspondance. La C.F.D.T. avait demandé le droit de vote par correspondance pour les retraités hors des secteurs S.S.M. ou malades et invalides. Généraliser le vote par correspondance est très critiquable.

VOTEZ C.F.D.T.

La C.F.D.T. ne demande pas aux Mineurs actifs et retraités de voter pour elle dans le but de comptabiliser les voix et par-là satisfaire on ne sait quelle vanité.

Non, la C.F.D.T. est une organisation Syndicale toujours avec les Mineurs.

La C.F.D.T. ne prend ses ordres qu'auprès des Mineurs qu'elle consulte régulièrement.

La C.F.D.T. met ses positions au point en débat avec la base.

C'est pour ces motifs qu'elle est apte à réaliser une véritable gestion démocratique et ouvrière.

La C.F.D.T. est apte à transposer les aspirations des Mineurs et ETAM dans la Sécurité Sociale Minière et faire que celle-ci soit un bon instrument au service des Mineurs actifs et retraités.

C'est cela le motif pour lequel la C.F.D.T. vous demande de voter pour les listes qu'elle soumettra au scrutin de la corporation.

Le Journal du Mineur C.F.D.T. vous donnera toute information sur le programme qui sera défendu en votant C.F.D.T.

**LES DISCUSSIONS SALARIALES DOIVENT REPREDRE
C'EST CE QU'EXIGE LA C.F.D.T. EN S'ADRESSANT
AUX CHARBONNAGES DE FRANCE**

Mulhouse, le 21 Janvier 1975.

Monsieur GARDENT
Directeur Général des
CHARBONNAGES DE FRANCE
B.P. 396 08
75360 PARIS CEDEX 08

Monsieur le Directeur Général,
Le Conseil National de notre Fédération, réuni à Paris les 17 et 18 janvier, a été informé des résultats des discussions salariales qui se sont déroulées, le 14 courant, aux Charbonnages de France.

Il estime que vos propositions, qui se limitent à la reconduction de l'accord salarial et qui excluent la possibilité d'une deuxième étape de revalorisation de la profession, si ce n'est dans le cadre de la masse salariale déterminée par le contrat, doivent faire l'objet d'un nouvel examen.

Ce réexamen s'impose d'autant plus que toutes les organisations syndicales ont clairement souligné l'importance de nouvelles mesures à envisager en dehors de l'accord salarial. Nous ne pouvons donc nous déterminer qu'en fonction de l'examen de ces questions.

J'ai l'honneur de vous demander, au nom de notre conseil national, de bien vouloir procéder à la reprise des discussions avec l'ensemble des fédérations nationales.

Dans cette attente, je vous prie de croire, Monsieur le Directeur Général, à l'expression de notre considération distinguée.

J. KASPAR,
Secrétaire Général.

**LA C.F.D.T. PRETE A L'ACTION UNIE
POUR LES SALAIRES
COPIE LETTRE A LA C.G.T.**

Mulhouse, le 20 janvier 1975.

Monsieur BLONDEAU
Secrétaire Général de la Fédération
du sous-sol C.G.T.
213, rue Lafayette
75480 PARIS CEDEX 10

Cher Camarade,
Nous avons bien reçu ce jour 20 janvier ta lettre du 15 janvier.

Notre Conseil National réuni à Paris les 17 et 18 janvier a également souhaité que toutes les fédérations nationales se concertent pour entreprendre les démarches nécessaires en vue d'une reprise des discussions avec les Charbonnages sur une nouvelle base.

Notre fédération est d'ailleurs immédiatement intervenue après les discussions du 14 janvier auprès du Premier Ministre et de la Direction Générale des Charbonnages de France pour demander la reprise de négociations dans le but d'engager une deuxième étape de la revalorisation de la profession.

Nous restons partisan d'une intervention commune dans le but de débloquer la situation dans l'intérêt de la corporation.

Je prendrais contact téléphoniquement avec toi à ce sujet.

Je te prie de croire à mes fraternelles salutations.
Jean KASPAR,
Secrétaire Général.

Nouveaux salaires à partir du 1er décembre 1974

Le tableau ci-dessous donne les nouvelles valeurs des mensualités de base et de la prime de poste.

Ancien- neté	OUVRIERS DU FOND						Ancien- neté	OUVRIERS DU JOUR					
	ECHELLE							ECHELLE					
	3	4	5	6	7	8		3	4	5	6	7	8
0	1 280,76	1 350,80	1 460,87	1 580,94	1 711,02	1 861,11	0	1 085,41	1 136,29	1 212,60	1 297,40	1 390,68	1 492,44
1	1 285,86	1 356,20	1 466,67	1 587,24	1 717,82	1 868,51	1	1 089,73	1 140,87	1 217,44	1 302,58	1 396,28	1 498,37
2	1 290,97	1 361,61	1 472,57	1 593,55	1 724,72	1 876,01	2	1 094,06	1 145,36	1 222,27	1 307,75	1 401,79	1 504,39
3	1 296,17	1 367,01	1 478,38	1 599,95	1 731,53	1 883,42	3	1 098,47	1 149,94	1 227,19	1 313,01	1 407,39	1 510,33
4	1 301,27	1 372,42	1 484,28	1 606,25	1 738,43	1 890,92	4	1 102,79	1 154,43	1 232,02	1 318,18	1 412,90	1 516,35
5	1 306,38	1 377,82	1 490,09	1 612,56	1 745,24	1 898,33	5	1 107,12	1 159,01	1 236,86	1 323,35	1 418,49	1 521,65
6	1 311,48	1 383,22	1 495,89	1 618,86	1 752,04	1 905,73	6	1 111,44	1 163,59	1 241,69	1 328,52	1 424,09	1 528,58
7	1 316,58	1 388,62	1 501,79	1 625,16	1 758,94	1 913,24	7	1 115,77	1 168,09	1 246,52	1 333,70	1 429,60	1 535,60
8	1 321,79	1 394,03	1 507,60	1 631,57	1 765,75	1 920,64	8	1 120,18	1 172,67	1 251,44	1 338,95	1 435,20	1 542,68
9	1 326,89	1 399,43	1 513,50	1 637,87	1 772,65	1 928,15	9	1 124,50	1 177,16	1 256,28	1 344,13	1 440,71	1 549,76
10	1 332,01	1 404,85	1 519,32	1 644,19	1 779,56	1 935,66	10	1 128,82	1 181,65	1 261,10	1 349,56	1 447,60	1 556,91
11	1 337,11	1 410,26	1 525,12	1 650,50	1 786,47	1 943,17	11	1 133,14	1 186,14	1 266,02	1 358,41	1 454,55	1 564,16
12	1 342,21	1 415,66	1 530,93	1 656,80	1 793,28	1 950,68	12	1 137,46	1 190,63	1 270,94	1 367,30	1 461,69	1 571,31
13	1 347,32	1 421,06	1 537,15	1 663,13	1 800,39	1 958,19	13	1 141,78	1 195,12	1 275,46	1 376,25	1 468,83	1 578,43
14	1 352,42	1 426,46	1 543,37	1 669,46	1 807,00	1 965,70	14	1 146,10	1 199,61	1 280,98	1 385,19	1 475,97	1 585,55
15	1 357,53	1 431,87	1 549,60	1 675,79	1 814,61	1 973,21	15	1 150,42	1 204,10	1 285,54	1 394,08	1 483,11	1 592,67
16	1 362,63	1 437,27	1 555,84	1 682,12	1 822,22	1 980,72	16	1 154,74	1 208,59	1 290,06	1 402,19	1 490,25	1 600,79
17	1 367,74	1 442,67	1 562,07	1 688,55	1 830,23	1 988,23	17	1 159,06	1 213,08	1 295,58	1 410,30	1 497,39	1 607,91
18	1 372,84	1 448,07	1 568,31	1 695,00	1 838,24	1 995,74	18	1 163,38	1 217,57	1 300,10	1 418,41	1 504,53	1 615,03
19	1 377,95	1 453,47	1 574,54	1 701,43	1 846,25	2 003,25	19	1 167,70	1 222,06	1 305,62	1 426,52	1 511,67	1 622,15
20	1 383,05	1 459,87	1 580,78	1 707,86	1 854,26	2 010,76	20	1 172,02	1 226,55	1 310,14	1 434,63	1 518,81	1 629,27
21	1 388,16	1 466,27	1 587,01	1 714,29	1 862,27	2 018,27	21	1 176,34	1 231,04	1 315,66	1 442,74	1 525,95	1 636,39
22	1 393,26	1 472,67	1 593,25	1 720,72	1 870,28	2 025,78	22	1 180,66	1 235,53	1 320,18	1 450,85	1 533,07	1 643,51
23	1 398,37	1 479,07	1 599,48	1 727,15	1 878,29	2 033,29	23	1 184,98	1 240,02	1 325,70	1 458,96	1 540,19	1 650,63
24	1 403,47	1 485,47	1 605,72	1 733,58	1 886,30	2 040,80	24	1 189,30	1 244,51	1 330,22	1 467,07	1 547,31	1 657,75
25	1 408,58	1 491,87	1 611,95	1 740,01	1 894,31	2 048,31	25	1 193,62	1 249,00	1 335,74	1 475,18	1 554,43	1 664,87
26	1 413,68	1 498,27	1 618,19	1 746,44	1 902,32	2 055,82	26	1 197,94	1 253,49	1 340,26	1 483,29	1 561,55	1 671,99
27	1 418,79	1 504,67	1 624,42	1 752,87	1 910,33	2 063,33	27	1 202,26	1 257,98	1 345,78	1 491,40	1 568,67	1 679,11
28	1 423,89	1 511,07	1 630,66	1 759,30	1 918,34	2 070,84	28	1 206,58	1 262,47	1 350,30	1 500,51	1 575,79	1 686,23
29	1 428,99	1 517,47	1 636,89	1 765,73	1 926,35	2 078,35	29	1 210,90	1 266,96	1 355,82	1 508,62	1 582,91	1 693,35
30	1 434,10	1 523,87	1 643,13	1 772,16	1 934,36	2 085,86	30	1 215,22	1 271,45	1 360,34	1 516,73	1 589,03	1 700,47

Forfait mensuel de la prime de poste : 137,44 F

Avec effet du 1er janvier 1975, le forfait mensuel de la prime de poste pour les agents du fond est porté à 162,18 F.

bassin de lorraine

APRES LE CHANGEMENT D'EQUIPE A LA DIRECTION DE LORRAINE

UN PREMIER DISCOURS QUI LAISSE TRANSPARAÎTRE

UNE NOSTALGIE D'UN PASSE PERDU

La remise de diplômes à l'Ecole Pratique des Mines de Forbach le 9 janvier 1975 a été l'occasion pour M. COEILLET, nouveau Directeur Général des H.B.L. de prononcer, à ce titre, son premier discours officiel. Discours malheureusement décevant qui fut loin de répondre à l'attente et aux espoirs que la passation récente des pouvoirs avait pu susciter.

Certes, il s'agissait d'un discours. Il ne s'agissait que d'un discours. Or, la nouvelle équipe dirigeante sera jugée par le personnel sur ses actes et non sur ses discours. Néanmoins, la manière dont M. COEILLET a abordé la question essentielle des relations humaines et sans insistance à privilégier la fonction productive de l'entreprise appelle de la part du Syndicat des Mineurs C.F.D.T., au nom de l'ensemble du personnel, une réponse syndicale.

« Faire du charbon », « Faire plus de charbon » serait, selon M. COEILLET, la première des tâches, le premier des devoirs du personnel de l'entreprise. Au premier abord, cela n'apparaît que comme l'évidence même, une simple lapalissade. En réalité, cette affirmation sans, ou trop peu de nuances, ce rappel brutal de la trop fameuse formule « Retrouvons nos manches » nécessite réflexions.

En effet, n'insister pratiquement que sur la fonction productiviste d'une entreprise, laisser apparaître la production comme l'objectif premier et quasiment unique, risque d'avoir des conséquences fâcheuses pour la plus grande richesse de cette entreprise : ses hommes. Ses dirigeants se devraient de rappeler, au contraire, en toute occasion, que, s'il s'agit pour l'entreprise de produire, cette fonction de production doit être assurée en tenant compte des intérêts des travailleurs, de leur dignité, de leur sécurité. Oui, produire certes, mais produire en respectant la dignité de chacun et son droit à la vie.

Respecter la dignité de chacun, faire en sorte que l'homme au travail reste un homme respecté et reconnu, qu'il ne devienne jamais, qu'il ne soit plus, ni l'esclave d'une machine, ni le simple exécutant de qui l'on exige une soumission aveugle aux ordres ou aux impératifs de la production. Conserver sa dignité dans la vie professionnelle passe, en particulier, pour l'ouvrier, par la façon d'être commandé et, pour la maîtrise,

par la façon de commander. Ne voit-on pas qu'en insistant sur la seule fonction de production on parasite ipso facto les relations humaines de l'entreprise et l'exercice de toute autorité et que, par-là même, on compromet d'ailleurs consécutivement la fonction que l'on avait voulu privilégier.

La dignité au travail, tous les salariés, ouvriers, ETAM, ingénieurs, veulent l'obtenir. Ce sera leur prochaine conquête. Pour le faire, si nécessaire, ils utiliseront les armes qui sont les leurs et, en particulier, celle qui a prouvé son efficacité : la grève. Reprocher à des travailleurs d'avoir fait grève, sans montrer une compréhension certaine des motifs qui les ont poussés à l'action, sans essayer d'analyser ces motifs, de les comprendre, sans vouloir y répondre, n'est certainement pas la meilleure façon d'améliorer le climat social d'une entreprise.

Se mettre en grève, serait manquer d'esprit civique ? Une Direction qui laisserait se développer, par ses erreurs, ses maladroites, ses refus de se mettre à l'écoute de son personnel, un climat propice aux conflits sociaux aurait-elle davantage l'esprit civique ?

« N'écouter pas les maîtres à penser » a déclaré M. COEILLET, tout en jouant par-là même, lui aussi, au maître à penser. De quels maîtres à penser peut-il bien s'agir ? Il est facile de le deviner. A priori on peut croire que M. SUDREAU n'en faisait pas partie.

Pourtant le lendemain du discours de Forbach, devant la Commission Sénatoriale des Finances, M. SUDREAU, Président du Comité d'Etude pour la réforme de l'entreprise a déclaré : « Il faut cesser de considérer l'entreprise du seul point de vue de la production, pour résoudre les problèmes humains qu'elle pose, afin qu'elle puisse être à la fois un facteur de progrès économique, d'activité locale et de promotion individuelle ». Il ne s'agissait certes, là aussi, que d'un discours. Il n'en reste pas

moins que nous sommes loin de celui de Forbach.

La C.F.D.T. souhaite et espère, et les travailleurs avec elle l'exigeront si nécessaire, que se discours

ne se reflète pas dans les choix, les plans, les décisions, que la nouvelle équipe dirigeante prendra.

Le Syndicat des Mineurs
de Lorraine
21 janvier 1975.

AVANTAGES EN NATURE OUVRIERS ET ETAM

Des milliers de signatures ont été recueillies dans le Bassin sur les listes de pétitions organisées par la C.F.D.T. pour qu'un plan d'égalisation des indemnités et allocations de Charbon ainsi que Logement de l'ouvrier à l'ingénieur soit mis sur pied.

S'il en était besoin les milliers de signatures sur tous les Puits et dans les Services de Surface confirment que la C.F.D.T. est dans la bonne voie.

Les droits au Logement et Charbon ne doivent pas dépendre du grade dans l'entreprise, mais des besoins familiaux.

La différence hiérarchique apparaît dans le salaire, elle ne doit pas être accentuée par les avantages en nature.

Il faut aussi revoir la T.V.A. que la Direction vient d'augmenter d'autorité et sans prévenir personne.

Manifestement on reprend d'une main ce que l'on donne de l'autre, ça ne pourra pas passer.

INTERVENTION DE LA SECTION ETAM-CFDT A LA DIRECTION AVANTAGES EN NATURE

Merlebach, le 17 janvier 1975.
Monsieur ROCHE
Directeur du Personnel
des Houillères du Bassin de Lorraine
57802 FREYMING MERLEBACH

Monsieur le Directeur,
Dès le mois de mai 1974, les ETAM CFDT vous ont adressé une pétition de quelques 40 agents célibataires qui vous demandaient une entrevue pour obtenir leur juste part d'avantages en nature (logement-chauffage).

Vous n'avez pas cru devoir répondre à cette demande prétextant que celle-ci venait d'un groupe de personnes. Nous vous rappelons que pour régler des problèmes d'un autre groupe de personnes (logement - chauffage des agents hors-classes) une entrevue avec résultats substantiels s'est déroulée à la même époque.

Nous estimons que le problème des avantages en nature accordés aux célibataires reste posé.

Comme vous venez de diffuser les nouveaux codes logement et chauffage, nous vous demandons une entrevue dans les meilleurs délais pour discuter et faire rectifier les anomalies dont les plus importantes sont les suivantes :

- Avantages aux agents célibataires.
 - Tonnage supplémentaire de prestation de chauffage que vous imposez aux ETAM qui sont logés dans des collectifs avec chauffage à distance, 4 T 20 au lieu de 3 T jusqu'à présent; à signaler que pour nos camarades ouvriers il n'y a pas eu de changement. Nous sommes tous branchés sur les mêmes chaufferies. Lors de l'entrevue ETAM-DG du 1^{er} octobre 1974, nous avons exprimé clairement notre opposition à ce changement que vous laissez entrevoir.
 - Changement brutal du taux de TVA. Pourquoi se baser pour certains ETAM sur la valeur coke alors que le remboursement des bons non utilisés se fait sur la base valeur charbon ? etc.
- Dans l'attente de la date de cette entrevue nous vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de nos sentiments très distingués.
- Pour les ETAM CFDT
Louis JAGER.

ACCESSION A LA PROPRIETE ET CONSTRUCTION DE MAISONS OUVRIERES

C'était dans le passé le thème d'un secteur de la CECA. Il faut prendre « maisons ouvrières » dans le sens large du terme, c'est-à-dire :

Construction de maisons pour le personnel tant ouvrier que ETAM.

L'idée était que chaque membre du personnel qui le voulait devait pouvoir construire sa maison.

Pour faciliter la réalisation les mineurs avaient droit à un prêt CECA (taux d'intérêt 1 %) et les aides à la construction des H.B.L.

Comme beaucoup d'autres choses la politique d'accession à la propriété a été arrêtée sans tambour ni trompette pendant la récession.

VERS UNE RELANCE DE L'ACCESSION A LA PROPRIÉTÉ ?

La C.F.D.T. est en état d'affirmer qu'après le versement d'aides importantes aux H.B.L. pour la rénovation des logements anciens on est en droit d'attendre une réalimentation du fond des prêts CECA pour l'accession à la propriété.

La C.F.D.T. est déjà intervenue dans ce sens et continuera de le faire auprès des Communautés Européennes.

Mais il faut exiger de la part des H.B.L., qu'une politique active de l'habitat soit remise sur pied et que les Mineurs et ETAM puissent choisir d'habiter un bon logement qu'ils se seraient construits.

LES HOUILLÈRES LORRAINES FAVORISERONT-ELLES LA VENTE DE MAISONS CLEF EN MAIN POUR LES MINEURS ?

18 décembre 1974 : Réunion extraordinaire de la Commission Centrale de Logement du Bassin :

La C.F.D.T. était représentée par POLDI ZWAR. Il devait être examiné si un groupe d'entreprises ne pourrait pas fournir des maisons à prix réduit. L'exposé fut fait par M. FROMENT, Directeur de

la SAPRIM (Société Auxiliaire de Promotion Immobilière) dont le siège se trouve à Meitz, 13 en Chaplerue. La SAPRIM est composée par trois entreprises, CAMUS-DIETSCH, WEILER, SERE, formée en Société Civile à capital variable.

L'intérêt de ces constructions serait de pouvoir faire une économie de 20 à 25 % sur le prix de revient des constructions faites par ces entreprises.

Le financement de cette opération se fait par des prêts :

1^o) Le PIC (prêt immobilier conventionné qui fait un prêt à 8,5 % qui permet un financement de 80 % de la somme totale).

2^o) P.S.I. (prêt spécial immédiat organisme prêteur à 6 % jusqu'à 7 millions).

Un lotissement de 40 pavillons sera construit à Forbach-Bruch (près de Rosselmont) dont 20 au 1-12-75 (maison jumelée modèle Camus, coût 154 800 F (avec 5 ares de terrain).

QUE PENSER DE TELLES OPÉRATIONS ?

1^o) Que la Direction serait intéressée, ce qui lui permettrait de récupérer des logements.

2^o) Que penser de l'intérêt des H.B.L. face à cet organisme (qui ne connaît pas Camus, Ditch et Weiller ? Quelle est la garantie de l'emploi donnée aux candidats ?

Quel est le prêt H.B.L. à cette occasion ? Quand nous savons que des entreprises prêtent à leurs salariés jusqu'à 15 000 F à 1 %, actuellement le prêt H.B.L. s'élève à 6 000 F.

Est-ce que les H.B.L. sont prêtes à céder des terrains à leurs salariés à des prix acceptables ?

Quelques idées C.F.D.T. qui méritent réflexion. Faites connaître vos critiques et suggestions au Secrétariat C.F.D.T.

42 TUES AU 3 DE LIEVIN

CE N'EST PAS LA FATALITE !...

Vendredi 27 Décembre 1974, vers 6 heures 15, dans le quartier « Six Sillon » de la Fosse 3 de LIEVIN, à moins 710 mètres, une violente explosion tue, en quelques secondes, 41 MINEURS, et fait 6 blessés graves, dont un succombera à ses blessures dans la soirée...

Au fil d'interminables heures, les valeureux sauveteurs vont remonter jusqu'au soir, un à un les corps de leurs camarades, désarticulés, traumatisés, brûlés ou asphyxiés, tandis que derrière les grilles verrouillées et gardées par la police, les familles des mineurs de plus en plus inquiètes, attendent...

Cette nouvelle catastrophe minière est la plus meurtrière depuis celle de COURRIERES en 1906... Mais elle s'est passée en 1974, en un époque où les techniques ont fait des progrès, que l'on s'accorde souvent à qualifier de « considérables » !... N'arrive-t-on pas, en effet, à déceler par exemple, à des milliers de kilomètres de distance, les pulsations cardiaques des cosmonautes qui marchent sur la lune ?...

Alors pourquoi aujourd'hui de telles catastrophes minières peuvent-elles encore arriver, en défilant 42 familles ouvrières, faisant brutalement 126 orphelins ?

Quel mineur n'est pas, au plus profond de lui-même, saisi dans ses entrailles, par de tels faits ?... 42 des nôtres sont morts !... Comment et pourquoi ?...

Il faut trouver les réponses aux questions posées par cet accident, pour éviter notamment le retour de pareilles hécatombes !...

Devant un tel bilan, si lourd pour nous les travailleurs de la mine, personne n'a le droit de taire la vérité en se réfugiant dans un silence compromettant !... Ce serait une monstrueuse et inhumaine complicité !...

DÈS LE JOUR DE LA CATASTROPHE, LA FÉDÉRATION NATIONALE DES MINEURS C.F.D.T. DÉCLARAIT :

«... Cette catastrophe rappelle tragiquement que le métier de mineur reste toujours dangereux et particulièrement difficile. Au-delà de cette constatation, elle doit aussi rappeler à tous ceux qui ont des responsabilités dans la gestion des entreprises minières, que rien ne doit être négligé dans le domaine de l'amélioration

Nul ne doit ignorer que pendant trop longtemps, des conditions de sécurité et d'hygiène au fond, les impératifs techniques et économiques, ainsi que la politique de liquidation des Houillères ont mis cette exigence au second plan. Il faut que cela cesse. La Fédération des Mineurs tient à affirmer une nouvelle fois que le progrès technique et scientifique doit contribuer à rendre le travail plus humain et moins dangereux. Cela suppose :

- un effort plus intense de recherche technique et scientifique dans le domaine de l'amélioration de l'hygiène et de la sécurité dans les mines ;
- une organisation du travail basée d'abord sur les impératifs humains ;
- l'association du personnel à la recherche des solutions à mettre en œuvre pour améliorer la sécurité et les conditions de travail dans les chantiers ;
- une politique des effectifs donnant une souplesse plus grande dans l'organisation du travail, afin d'utiliser une partie des effectifs aux travaux d'entretien et de sécurité.

La Fédération des Mineurs C.F.D.T. estime que le gouvernement et la direction générale des Charbonnages de France, ne doivent pas se contenter de vaines déclarations d'intention, mais mettre en place dans les faits, les moyens financiers et techniques indispensables à l'amélioration de la sécurité dans les mines... »

UNE PRIORITÉ ABSOLUE : RENDRE LA MINE PLUS HUMAINE !...

Le Conseil Régional des Mineurs C.F.D.T. du Nord-Pas-de-Calais, réuni en séance extraordinaire le 29 décembre, publia le communiqué suivant :

«... Après une large discussion sur les circonstances présumées de la terrible catastrophe minière de LIEVIN qui endeuille toute la profession, et à partir de faits relatifs aux conditions de travail dans les Mines du Nord-Pas-de-Calais apportés par des militants, le Conseil Régional réaffirme avec vigueur l'impérieuse nécessité d'améliorer sans relâche la sécurité et l'hygiène dans les Mines.

Pour la C.F.D.T., rendre la mine plus humaine doit être un objectif prioritaire constant. Ceci suppose, pour que cela soit effectif, que les moyens nécessaires soient pris (financiers, techniques, personnel en nombre suffisant, formation, concertation authentique avec les travailleurs) au moment où la crise énergétique exige une relance de la production charbonnière.

Pour la C.F.D.T., la rentabilité économique des Houillères ne peut mettre au second plan la sécurité.

La vie des Mineurs passe avant toute considération de compromis production-sécurité.

La catastrophe de LIEVIN n'est pas le fait de la fatalité !... La C.F.D.T. exige que toute la lumière soit faite sur ses causes, que les conclusions de l'enquête soient largement publiées, afin d'éviter le retour de pareil drame... »



L'angoissante attente devant les grilles verrouillées...

LUTTER POUR LE RESPECT DE L'HOMME, POUR SON DROIT A LA VIE !

De son côté, l'Union Régionale Interprofessionnelle C.F.D.T. de la Région Nord publiait le communiqué suivant :

« Cela n'est pas nouveau, hélas ! Cela n'est pas non plus fatal !... Il n'est pas fatal que 42 familles paient ainsi leur tribut au travail, à travers leur mari, leur père, leur frère... Rien n'est fatal dans un accident du travail. Ce serait trop facile !... »

UNE OCCASION DE NOUS INTERROGER

42 familles en souffrance, près de 130 enfants orphelins, d'un seul coup, en une seule nuit, parce que le 27 décembre leurs pères se trouvaient au travail comme tous les jours, comme tous les jours au fond de la mine...

... parce que, comme d'habitude, ils accomplissaient normalement leur travail quotidien, pour assurer les besoins en charbon du pays...

... parce qu'ils se devaient de descendre pour gagner leur croûte, pour nourrir leur famille, pour tenter de se bâtir un petit coin de bonheur sur terre.

EST-CE NORMAL QUE POUR RÉALISER CES MODESTES AMBITIONS IL FAILLE AINSI RISQUER SA VIE DANS DES CONDITIONS TELLES QU'UN AVENTURIER NE SAURAIT LE SUPPORTER ?

OR, LE TRAVAIL TUE TOUS LES JOURS

42 morts d'un seul coup c'est beaucoup et ça choque plus. Sachons cependant qu'en 1972 (dernière statistique connue) la région Sécurité Sociale a enregistré à elle seule 235 accidents mortels du travail, non compris les accidents du trajet, soit près de cinq tués par semaine !

La C.F.D.T. affirme que la vie d'un travailleur vaut plus que tout l'or du monde et qu'en aucun cas elle n'acceptera de considérer la mort d'un seul travailleur comme une fatalité. Depuis ses origines le syndicalisme s'est battu pour préserver le DROIT A LA VIE. Il est impératif de rappeler, aujourd'hui plus que jamais, qu'aucune justification technique ou économique n'est acceptable pour excuser la mort d'un homme.

Fondement de la lutte du Mouvement ouvrier, l'intégrité physique du travailleur reste la préoccupation essentielle de la C.F.D.T.

Elle appelle ses militants et tous les travailleurs à redoubler de vigilance, de volonté et de dynamisme pour engager plus fortement encore la lutte pour le RESPECT DE L'HOMME, POUR SON DROIT A LA VIE.

C'est fort de cette conviction que la C.F.D.T. présente aux familles des victimes l'expression de sa solidarité en même temps que sa volonté de poursuivre la lutte pour que cessent ces hécatombes... »

LA C.F.D.T. DEMANDE LA CONSTITUTION D'UNE COMMISSION D'ENQUÊTE NATIONALE

Le 31 décembre, la Fédération Nationale des Mineurs C.F.D.T. a demandé la constitution d'une commission nationale d'enquête composée de représentants de l'ensemble des organisations syndicales, des Charbonnages de France et du Service des Mines.

L'ensemble des rapports, en particulier ceux des Houillères du Nord-Pas-de-Calais et ceux des Services des Mines devraient lui être soumis dans le but d'engager un véritable débat sur les causes de la catastrophe de Liévin et les moyens à mettre en œuvre pour améliorer la sécurité dans les Mines.

Ce débat devrait avoir un caractère public. Il est essentiel pour la Fédération des Mineurs C.F.D.T. que cette catastrophe soit l'occasion d'une réelle prise de conscience de la nécessité de tout mettre en œuvre pour améliorer les conditions de sécurité et de travail dans les Mines.

La profession ne saurait se contenter de vagues déclarations d'intention ou de circonstances, faites à l'occasion des obsèques des 42 victimes...

La Fédération des Mineurs C.F.D.T. est intervenue dans ce sens auprès du Premier Ministre...

LE 7 JANVIER, LA C.F.D.T. SE CONSTITUE PARTIE CIVILE

Afin de pouvoir prendre part plus activement à l'enquête sur les causes de la catastrophe de LIEVIN, pour avoir accès aux dossiers, avec le souci que toute la lumière et toute la vérité soient faites sur l'événement, la C.F.D.T. s'est constituée Partie Civile dans une lettre remise au Juge PASCAL le 8 janvier. La C.F.D.T. a désigné Maître Gabriel POUCHON, Avocat à la Cour d'Appel de DOUAI, pour la représenter dans l'action judiciaire.

C'est ainsi que les deux militants C.F.D.T. : Louis POUCHAIN et Simon BARTUSIAK, délégués mineurs, ont pu descendre sur les lieux de la catastrophe les 8 et 17 janvier. Par deux fois également, ils rencontrèrent, avec Jean PRUVOST, Secrétaire Général de l'U.R.-C.F.D.T.-Mineurs, le Juge PASCAL pour échanger les premières impressions en fonction des éléments recueillis.

La C.F.D.T. a demandé au Juge que lui soient communiqués un certain nombre de documents, et notamment : le carnet des relevés de grisou, le registre d'entretien du monorail, le relevé des températures, les plans d'aérage avant et après l'ouverture de la Vm. 31, la liste et le texte des différentes dérogations accordées par le Service des Mines, les dépositions des témoins, le rapport du Délégué Mineur, ainsi que ceux des agents de maîtrise et des ingénieurs des Houillères.

LES PREMIÈRES CONSTATATIONS DE LA C.F.D.T. PROUVENT QU'IL N'Y A PAS EU FATALITÉ !

Suite aux descentes effectuées au puits 3 de Liévin les 8 et 17 janvier, par les représentants C.F.D.T., dans le cadre de l'enquête sur les causes de la catas-

trophe du 27 décembre, voici les premières constatations publiées par la C.F.D.T. :

— Dans le chantier « Six-Sillons », pourtant classé grisouteux et poussiéreux, qui comportait une cinquantaine de travailleurs, il n'y avait aucun tête de télégrismétrie. Il n'y avait même pas d'appareil G.T.M. à la tête de taille, bien que les moteurs ne soient pas loin de la Voie 72, véritable réservoir de grisou.

LES VICTIMES

De nationalité française :

- M. Alphonse BARAN, électro, 37 ans, Lens, 1 enfant.
M. Roger BERNARD, chef d'équipe, 47 ans, Loos-en-G., 6 enfants.
M. Pierre BERTINCHAMPS, chargeur, 45 ans, Grenay.
M. Kléber BLANCHART, conducteur rabot, 45 ans, Lens, 1 enfant.
M. Louis BRASSEUR, installations, 42 ans, Liévin, 3 enfants.
M. Jean DELPLANQUE, décadreur, 40 ans, Grenay, 4 enfants.
M. Emile DELVAUX, agent de maîtrise, 43 ans, Lens, 3 enfants.
M. Jean-Michel DEVAUX, installations, 25 ans, Grenay, 6 enfants.
M. Raymond DHEILLY, graisseur, 45 ans, Lens.
M. Edouard DUPUY, sondeur, 31 ans, Loos-en-G.
M. Gilbert FASSEAU, I.D.T., 52 ans, Lens, 7 enfants.
M. Henri FAYEULE, installations, 41 ans, Liévin.
M. Pierre GODART, abatteur, 37 ans, Liévin, 4 enfants.
M. André GRANDIN, abatteur, 39 ans, Grenay, 6 enfants.
M. Raymond GUILBERT, installations, 44 ans, Liévin, 5 enfants.
M. Jean-Marie JOLIE, installations, 29 ans, Mazingarbe, 2 enfants.
M. Edmond KACZMAREK, patrouilleur, 43 ans, Liévin, 3 enfants.
M. Julien KRZYCK, installations, 43 ans, Lens, 2 enfants.
M. Jean KUBIAK, décadreur, 44 ans, Liévin, 1 enfant.
M. François LEFRERE, installations, 47 ans, Liévin.
M. Jules LEGRAND, installations, 38 ans, Lens, 2 enfants.
M. Roland LENFANT, abatteur, 43 ans, Liévin, 7 enfants.
M. Emilien LHERMITTE, sondeur, 35 ans, Avion, 5 enfants.
M. Roger-Claude MARTINY, abatteur, 33 ans, Grenay.
M. Victor MATUSZEWSKI, agent de maîtrise, 43 ans, Douvrin, 1 enfant.
M. Georges MICHEL, agent de maîtrise, 47 ans, Vendin, 8 enfants.
M. Joseph NAGY, installations, 43 ans, Lens, 1 enfant.
M. Henri OBERT, sondeur, 32 ans, Liévin, 3 enfants.
M. Paul PILCH, installations, 52 ans, Liévin, 1 enfant.
M. André PITON, patrouilleur, 44 ans, Bully.
M. Adrien PRUVOST, pont de choc, 42 ans, Bully.
M. Daniel RAMEZ, abatteur, 36 ans, Liévin, 2 enfants.
M. Alfred SEREUSE, installations, 48 ans, Liévin, 6 enfants.
M. Czeslaw SZYMANSKI, abatteur, 36 ans, Lens, 4 enfants.
M. Jacques THERY, installations, 37 ans, Liévin, 3 enfants.
M. Paul VANDENABEELE, patrouilleur, 54 ans, Liévin, 12 enfants.
M. Edouard WALAVENDER, entretien, 44 ans, Loos-en-G.
M. Georges WARIN, abatteur, 34 ans, Liévin, 2 enfants.
M. Joseph ZAVODSKI, chef d'équipe, 44 ans, Lens, 5 enfants.
- De nationalité allemande :
M. Jean LORENSEN, installations, 47 ans, Lens, 5 enfants.
- De nationalité marocaine :
M. Ahmed Ben Lahcen OUCHLIH, I.D.T., 43 ans, Avion, 3 enfants.
- De nationalité polonaise :
M. Joseph ZIELEWSKI, chef d'équipe, 45 ans, Lens, 2 enfants.

ONT ETE BLESSES

- M. Daniel DELILLE, entretien monorail, 30 ans, Grenay.
M. Emile HANON, transport, 43 ans, Liévin.
M. Edouard NAZAR, agent poussière, 40 ans, Liévin.
M. Stéphane SZCZEPANSKI, maçon, 45 ans, Liévin.
M. André VEREZ, transport, 46 ans, Grenay.

Les appareils de détection de grisou n'auraient été installés probablement qu'au moment de produire (?...)

— Il n'y a aucun tableau de contrôle sur le parcours du gazier, sur lequel celui-ci aurait pu noter son passage et les teneurs en grisou relevées...

— Il n'existe que des barrages du type 1, c'est-à-dire infranchissables seulement au personnel, mais pas au grisou (barrages en grillage) au niveau des anciens travaux de VC 53 et de la Voie en ferme 72...

— Un « cul de sac » de 5 mètres environ, à l'intersection de VC 5 et de 54 n'était pas visité par les gaziers, n'étant pas prévu dans le parcours de ceux-ci, alors qu'à cet endroit il existe une possibilité d'accumulation de grisou par l'absence de courant d'air et la proximité d'anciens travaux.

— L'organisation du travail des gaziers a été modifiée; auparavant la tournée était faite par deux gaziers, un agent de maîtrise et l'électro-mécanicien. Depuis deux mois, elle est effectuée par un seul gazier et par l'électro-mécanicien de service (jamais le même)...

— Cette tournée n'est faite que le dimanche ou après certains jours de repos (les autres jours ce sont les agents de maîtrise qui vérifient la teneur à leur arrivée au chantier). Il n'y a donc pas eu de tournée de gazier entre le 15 et le 26 décembre... Les autres jours de semaine, le gazier est affecté à d'autres travaux du fond... Il est à noter que l'électro-mécanicien n'a aucun droit d'intervention directe : il doit en référer à son agent de maîtrise; dans la visite il n'est donc qu'accompagnateur...

— Le circuit d'aéragé, commandé par des portes ou des résistances remises en place après l'accident, est actuellement très hermétique. Ceci ne correspond donc pas à la situation existante avant l'accident puisque le personnel, les convoyeurs à bandes et surtout le monorail devaient passer par ces portes et résistances qui n'étaient donc pas aussi efficaces qu'en ce moment. Des maillots de corps de victimes ont été retrouvés accrochés aux parois, ce qui semblerait indiquer que les mineurs travaillaient torse nu, dans une ambiance plus chaude (et donc moins aérée) que celle existant aujourd'hui...

— Des appareils électriques (transformateurs de quartier et coffrets) sont entreposés dans des niches à angle droit, difficilement accessibles en certains endroits (il faut passer au-dessus d'un convoyeur à bande par exemple), d'où mauvais aéragé et possibilités d'accumulation de grisou, surtout dans les angles...

— Le ventilateur de 72 a été supprimé (cette voie est un réservoir de grisou) et des appareils électriques (coffret-pompe) sont à quelques centimètres du barrage de grillage...

— Les taffanels, à l'entrée du quartier, n'ont pas fonctionné et pourtant les ouvriers placés en arrière de ceux-ci ont été projetés. Il a été constaté que le support des planches sur les barres était de largeurs différentes (plus de 15 cm de largeur pour certains). N'y a-t-il pas de normes prévues ?

— Sur un chantier aussi important (près de 4 km) il n'y a pas d'arrêt-barrage à la sortie de chaque galerie. Il existe des arrêts-barrage seulement aux entrées du chantier, qui n'ont pas fonctionné (comme indiqué ci-dessus). Ils n'ont fait que d'être déplacés par le souffle...

— Le monorail, qui est une source d'étincelles, se trouve désoudé à l'intersection de VC 54-70 et VC 7; les câbles ont cisailé des cadres. Les rouleaux de support sont insuffisants, ce qui provoque le flottement des câbles. Certains protège-rouleaux ont des entailles faites par le câble. D'autre part, le câble est en mauvais état par endroit (il comporte 15 picots environ sur 10 cm).

— Les murs condamnant les chantiers exploités sont actuellement refaits. On y a posé des tuyaux dans le haut pour avoir la possibilité de contrôler les teneurs ou de dégazer. Ceci n'existait pas avant la catastrophe...

— « Au détriment de la sécurité d'autres chantiers », la Direction a déplacé 3 tête de télégrismétrie...

Pour la C.F.D.T., ces premières constatations démontrent que l'accident de LIEVIN n'est pas le fait de la fatalité... Sciemment ou inconsciemment, ou par négligence, ou par habitude supplantant la raison, ne s'était-on pas laissé mettre dans une situation de risque ?

Ces premières constatations devront être examinées pour savoir si, de près ou de loin, elles ont joué un rôle direct ou indirect (ou pas du tout) dans les causes de la catastrophe et dans son étendue... afin que toute la lumière et toute la vérité sur les causes réelles soient faites. La C.F.D.T. s'y emploiera de toutes ses forces... Au moment où nous rédigeons ces lignes, aucune conclusion n'est encore publiée...

En 1974, il est possible de maîtriser le grisou, mais encore faut-il en prendre tous les moyens, en veillant constamment et sans relâche à l'application de ceux-ci.

Des constatations comme celles énoncées ci-dessus existent également dans d'autres puits du Bassin Nord-P.-de-C. Il faut donc que partout, avec la C.F.D.T., les mineurs exigent, pour la sauvegarde de leur vie, que l'hygiène et la sécurité soient prioritaires et qu'aucune entorse n'y soit faite.

« LE JOURNAL DU MINEUR »

Organe Mensuel de la Fédération Nationale des Mineurs C. F. D. T.

Secrétariat administratif : 59500 DOUAI — Tél. 88-61-86 35, rue des Ferronniers

ABONNEMENTS

1 an 10,00 F
Soutien 20,00 F
Propagande 30,00 F

Le numéro : 1,00 F
C.C.P. : LILLE 3 773 92
Gérant : Jean PRUVOST

IMPRIMERIE DU MERCURE S.A.
49500 — SEGRÉ

COMMUNIQUÉ DU CONSEIL NATIONAL DES MINEURS C.F.D.T.

Le Conseil National de la Fédération des Mineurs C.F.D.T., qui s'était réuni à Paris, les 17 et 18 janvier, a procédé à une analyse de la situation sociale dans les Mines.

CATASTROPHE DE LIEVIN

Il a eu une large discussion sur les causes de la catastrophe de Liévin, qui a coûté la vie à 42 Mineurs du Nord-Pas-de-Calais, et a été très largement informé du développement des différentes enquêtes auxquelles participe la C.F.D.T. depuis qu'elle s'est portée partie civile. Le Conseil National regrette que le Premier Ministre n'ait toujours pas accepté la constitution d'une commission nationale d'enquête, dans le but de permettre une confrontation entre les différentes enquêtes et conclusions.

La Fédération des Mineurs C.F.D.T. tient à affirmer qu'il ne suffira pas de trouver des explications techniques ou de déterminer des responsabilités individuelles pour expliquer les causes de la catastrophe. Si toute la lumière doit être faite en la matière (les éléments d'enquêtes en la possession de la C.F.D.T. prouvent bien qu'il y a eu de graves négligences), il faut aussi que progresse la prise de conscience sur les méfaits d'une organisation productiviste de la société qui met au second plan les problèmes humains et les questions de sécurité.

Les enquêtes n'auront atteint véritablement leur but que dans la mesure où elles aboutiront à une transformation réelle des conditions de travail dans les mines et à un développement à la recherche dans le domaine de la maîtrise des techniques minières.

DES CHANGEMENTS INDISPENSABLES

Le Conseil National de la C.F.D.T. estime aussi que le salaire au rendement doit être remis en cause. Les Mineurs doivent pouvoir assurer correctement leur existence sans être liés à un salaire déterminé à partir de la production.

L'abatteur doit avoir un salaire minimum de 3 000 F sans considération de rendement. La rémunération doit, par contre, tenir compte des conditions particulières du travail dans les différents chantiers (chaleur - poussière - humidité - nature du terrain, etc.).

La C.F.D.T. exige également que le personnel soit davantage associé à l'organisation du travail et à la définition des mesures d'hygiène et de sécurité. Il doit pouvoir débattre de ces questions pendant et sur le lieu de travail à partir des problèmes rencontrés.

Le Conseil National des Mineurs C.F.D.T. appelle l'ensemble de ses syndicats et sections syndicales à procéder à un bilan d'ensemble de la situation dans les différentes substances en matière de conditions de travail et de sécurité dans les mines, afin de développer l'action dans ce domaine.

NÉGOCIATIONS SALARIALES

Le Conseil National des Mineurs C.F.D.T. a été informé des résultats des négociations salariales qui se sont déroulées, le 14 janvier, aux Charbonnages de France.

Il trouve inadmissible que la Direction des Charbonnages ait affirmé sur la base de directives gouvernementales qu'elle refuse d'envisager une deuxième étape de la revalorisation de la profession minière. Elle a même déclaré que les organisations syndicales avaient la possibilité de régler certains problèmes dans le cadre de la masse salariale, prévue dans les propositions d'accord, c'est-à-dire au détriment des augmentations générales de salaire.

Une telle orientation est scandaleuse, à un moment où tout le monde, y compris l'U.D.R., dont M. CHIRAC, Premier Ministre, est le secrétaire général, reconnaît la nécessité de revaloriser la profession minière.

Le Conseil National a décidé d'intervenir auprès de la Direction Générale des Charbonnages de France pour exiger la poursuite des discussions, dans le but d'améliorer l'accord salarial par des engagements permettant une nouvelle étape dans la revalorisation de la profession.

Il interviendra également auprès des autres organisations syndicales pour leur proposer des initiatives communes.

Le Conseil National estime que la revalorisation doit porter en particulier sur les points suivants :

- 1) Salaire minimum de l'abatteur à 3 000 F. Salaire minimum au jour : 1 700 F et 2 000 F au fond (prime de résultat non comprise).
- 2) Réduction de la durée du travail et prise en compte du temps de transport comme temps de travail.
- 3) Amélioration des garanties de salaire en cas de maladie ou d'accident du travail.
- 4) Revalorisation des droits en nature et amélioration des règles d'attribution.
- 5) Instauration d'une indemnité de départ à la retraite pour tout le personnel en fonction de l'ancienneté.

Le Conseil National constate que le syndicalisme reste plus que jamais indispensable pour améliorer la situation des travailleurs. Il appelle dans ce sens l'ensemble de ses organisations à développer une large campagne d'information et de syndicalisation dans les bassins.

Mulhouse, le 20 Janvier 1975.

PRESTATION CHAUFFAGE

Par circulaire du 22 Novembre 1974, Charbonnages de France a donné des instructions pour l'application du protocole du 27 Mai 1974.

La valeur de base de l'attribution annuelle est égale à la valeur de 6 tonnes de gailletins, noix ou noisettes de Lorraine (autre que gras) au prix de la vente au carreau. Suivant le barème en cours à ce jour cette valeur de base est actuellement de 1 410 F.

Le coefficient climatique des Houillères de Blanzky étant de 0,9 la valeur de base pour Blanzky est donc :
1 410 F x 0,9 = 1 269 F.
L'attribution annuelle pour le Chef ou soutien de

famille ouvrier sera donc en 1975 de :

1 269 : 255,38 = 4,969 tonnes.
(255,38 F étant le prix de vente au carreau de la tonne de boulets « 2 Barres »).

Les attributions des autres catégories d'ayants droit « ouvriers » se déduisent de cette attribution par application des coefficients prévus pour les ouvriers par l'article 4 de la Décision Ministérielle du 16 Juin 1947.

Pour les E.T.A.M., les attributions correspondantes se déduisent par application du coefficient 1,4.

Par arrondi aux 50 kg supérieurs les attributions de chauffage pour l'année 1975 - toutes établies en qualité Boulets 2 Barres - seront :

ACTIFS BLANZY	Ouvriers	E.T.A.M.
• Chef ou soutien de famille	5,000 t	7,000 t
• Majoration pour enfant travaillant à la mine	0,500 t	0,700 t
• Célibataire	3,000 t	4,200 t
• Célibataire vivant dans une famille allocataire	0,500 t	0,700 t
PENSIONNÉS BLANZY		
• Chef ou soutien de famille		
+ de 30 ans de service	3,750 t	5,250 t
de 15 à 30 ans de service		
ayant pris leur retraite à la mine	3,000 t	4,200 t
ayant quitté avant leur mise à la retraite	1,750 t	2,450 t
• Célibataire		
+ de 30 ans de service	2,500 t	3,700 t
de 15 à 30 ans de service		
ayant pris leur retraite à la mine	2,000 t	2,800 t
ayant quitté avant leur mise à la retraite	1,750 t	2,450 t
• Veuve		
+ de 30 ans de service	2,500 t	3,500 t
de 15 à 30 ans de service		
ayant pris leur retraite à la mine	2,000 t	2,800 t
ayant quitté avant leur mise à la retraite	1,200 t	1,650 t
Par avantages acquis les attributions seront pour les agents se trouvant dans les catégories suivantes au 31 Décembre 1974 :		
OUVRIERS PENSIONNÉS		
• Chef ou soutien de famille		
de 15 à 30 ans de service		
ayant quitté avant leur mise à la retraite		2,000 t
Célibataire		
de 15 à 30 ans de service		
ayant quitté avant leur mise à la retraite		2,000 t
E.T.A.M. FOND EN ACTIVITÉ		
• Chef ou soutien de famille		7,250 t
• Célibataire		5,000 t
E.T.A.M. PENSIONNÉS		
• Chef ou soutien de famille		5,400 t
+ de 30 ans de service		
de 15 à 30 ans de service		
ayant pris leur retraite à la mine		4,400 t
ayant quitté avant leur mise à la retraite		2,750 t
• Célibataire		
+ de 30 ans de service		3,750 t
de 15 à 30 ans de service		
ayant pris leur retraite à la mine		3,000 t
ayant quitté avant leur mise à la retraite		2,750 t
• Veuve dont le mari avait :		
+ de 30 ans de service		3,750 t
de 15 à 30 ans de service		
ayant pris leur retraite à la mine		3,000 t
ayant quitté avant leur mise à la retraite		1,750 t

Les attributions seront établies uniquement en bons d'une tonne de boulets 2 Barres. Pour une catégorie n'ayant pas droit à un tonnage annuel entier la fraction résiduelle sera répartie sur plusieurs années :

Ex. : l'attribution annuelle de 3,750 t sera délivrée ainsi :

- 4 tonnes les 3 premières années.
- 3 tonnes la 4^e année et ainsi de suite.
- L'attribution annuelle de 5,400 t sera délivrée ainsi :
 - Première année : 6 tonnes.
 - Deuxième année : 5 tonnes.
 - Troisième année : 6 tonnes.
 - Quatrième et Cinquième années : 5 tonnes.

Les bons d'une tonne de boulets 2 Barres pourront être échangés en d'autres qualités suivant les équivalences suivantes :

- 1 tonne de boulets 2 Barres :
- 0 t 900 de boulets Tribar.
- 0 t 900 de noix maigres 25/50 ou 0 t 900 de noisettes maigres 20/30.
- 1 t 100 de 6/10 anthraciteux ou 10/20 anthraciteux.
- 2 t 000 de mixtes.

Ces attributions sont valables pour l'année 1975. Elles sont susceptibles de varier les années suivantes étant calculées en fonction du prix de la vente au carreau.

Les échanges étant effectués valeur pour valeur il n'y aura pas de complément de T.V.A. à percevoir. Ne pourra être échangé en noix ou noisettes maigres qu'au maximum le 1/3 de l'attribution annuelle, ou la moitié pour les possesseurs d'une installation de chauffage central.

Les bons auront dorénavant une validité limitée à 4 mois.

La validité des bons émis antérieurement au 31 Décembre 1974 sera limitée au 30 Juin 1975.

Les Membres du personnel actifs ou retraités percevront pour la période du 1^{er} Avril 1974 au 31 Décembre 1974 un rappel de prestation qui dans tous les cas sera versé en espèces.

• Le Syndicat publiera la nouvelle réglementation Logement dans le prochain numéro du Journal du Mineur.

DAUPHINÉ

LIEVIN ET

LES AUTRES

La catastrophe de LIEVIN a soulevé toute la France, une grande émotion et un vaste mouvement de solidarité. Financière à l'initiative de journalistes d'organisations sportives et du Conseil Général. Mais si les 42 Victimes de LIEVIN ont émus toutes les couches de la population nous ne devons pas oublier que d'autres Victimes sont tombés au fond de la Mine en 74 individuellement ces derniers sont aussi des nécessiteux.

Nous pensons que ce geste de solidarité est incomplet également s'il n'est pas accompagné d'une prise de conscience à quelque niveau que nous sommes afin que la vie des travailleurs ne soit pas à la merci du moindre petit incident. Pour ceci nous devons exiger que la recherche

LES JOURNÉES DE REPOS DE L'ANNÉE 1975 ONT ÉTÉ FIXÉES AUX DATES SUIVANTES

Mercredi 1 ^{er} Janvier	Samedi 19 Juillet
Samedi 11 Janvier	Samedi 26 Juillet
Samedi 18 Janvier	Samedi 2 Août
Samedi 25 Janvier	Samedi 9 Août
Samedi 1 ^{er} Février	Vendredi 15 Août
Samedi 8 Février	(Assomption)
Samedi 15 Février	Samedi 16 Août
Samedi 22 Février	Samedi 23 Août
Samedi 1 ^{er} Mars	Samedi 30 Août
Samedi 8 Mars	Lundi 1 ^{er} Septembre
Samedi 15 Mars	(Fête de Montceau)
Samedi 22 Mars	Samedi 6 Septembre
Samedi 29 Mars	Samedi 13 Septembre
Lundi 31 Mars	Samedi 20 Septembre
(Lundi de Pâques)	Samedi 27 Septembre
Samedi 5 Avril	Samedi 4 Octobre
Samedi 12 Avril	Samedi 11 Octobre
Samedi 19 Avril	Samedi 18 Octobre
Samedi 26 Avril	Samedi 25 Octobre
Jeudi 1 ^{er} Mai	Samedi 1 ^{er} Novembre
Jeudi 8 Mai	(Tooussaint)
(Ascension)	Samedi 8 Novembre
Samedi 17 Mai	Lundi 10 Novembre
Lundi 19 Mai	Mardi 11 Novembre
(Lundi de Pentecôte)	Samedi 22 Novembre
Samedi 24 Mai	Samedi 29 Novembre
Samedi 31 Mai	Jeudi 4 Décembre
Samedi 7 Juin	(Sainte-Barbe)
Samedi 14 Juin	Samedi 13 Décembre
Samedi 21 Juin	Samedi 20 Décembre
Samedi 28 Juin	Mercredi 24 Décembre
Samedi 5 Juillet	Jeudi 25 Décembre
Samedi 12 Juillet	(Noël)
Lundi 14 Juillet	Mercredi 31 Décembre

Les périodes d'arrêt des Houillères de Blanzky pour congés payés sont fixées du 13 Juillet au 3 Août et du 27 Juillet au 17 Août.

L'ensemble du personnel sera consulté individuellement pour le choix de l'une de ces deux périodes.

ARDOISIÈRES

DE L'OUEST

POUR QUE CA CHANGE

La presse, la radio, la télé, nous apportent chaque jour des déclarations qui sont de nature à redonner confiance aux plus défavorisés.

- Meilleure répartition des richesses.
- Priorité aux bas salaires.
- Efforts en faveur des plus défavorisés.

A priori, on pourrait croire que les syndicats sont doublés par les autorités au pouvoir et que leur utilité ne s'impose plus.

Et pourtant, si nous étions tentés de nous laisser abuser, par ces déclarations toutes plus alléchantes les unes que les autres, le rappel de quelques injustices des plus flagrantes, suffirait à nous enlever rapidement toutes nos illusions.

Prenons l'exemple des indemnités de chauffage. Lors d'une manifestation dans les ardoisières, nous évoquions l'injustice de l'indemnité de chauffage en précisant que selon que l'on situait en haut ou en bas de la hiérarchie, l'indemnité pouvait être de 10 voir de 20 fois supérieure et que si cette différence devait se traduire en degrés dans les appartements certains souffriraient de la chaleur quand les autres seraient frigorifiés.

Mineurs des petites mines et des ardoisières, veuves dont le mari avait plus de 30 années de service qui touchent 239 F par années, veuves dont le mari avait moins de 30 années et que devez vous contenter de 159 F ce n'est pas 10 ou 20 fois moins que vous percevez mais peut-être 30 fois moins.

Un porte parole d'une organisation représentant la catégorie du personnel la plus favorisée et nous reprochant notre position prise publiquement nous faisais remarquer que cette indemnité de chauffage représentant 4 000, voir 5 000 F par an représentait en réalité une partie intégrante du salaire.

Nous n'avons pas l'intention de contester le point de vue mais alors :

Retraités, Veuves de Retraités cette indemnité de chauffage fait aussi partie de ton salaire, de ce qui doit te permettre de vivre ou plus tôt de survivre car avec ces maigres ressources, tu ne peux même pas prétendre à une admission dans une maison de retraite ou un foyer logement à moins de tendre la main à tes enfants ou d'obtenir l'aide sociale.

Il nous faudrait admettre qu'il y a des règles qu'on ne peut transgresser sans mettre en cause les principes de la hiérarchie. Qu'on nous qualifie de jamais contents, d'éternels revendicatifs. Mais si pour être heureux, nous devons nous contenter de ce qu'on a, nous déclarons que nous ne sommes pas de ceux là.

Nous disons que cela ne doit pas durer et nous voulons espérer, que notre appel sera entendu et que nous saurons convaincre toute la profession afin que nous nous retrouvions dans un même combat pour que ça change.

en matière de détection sait développée et que les moyens technique existant soient utilisés au maximum même si ils gênent le rendement. Nous devons également exiger que les veuves et les orphelins des Victimes du travail soient à l'abri sur le plan matériel et ceci rapidement. Nous devons aussi penser à ceux que la malchance accable (accident en dehors du travail) et les familles dont le père disparaît Victime de la maladie laissant la famille sans ressources.

La meilleure solidarité n'est-elle pas de prévoir avant d'une part afin d'éviter les accidents et d'autre part de prévoir les secours à toutes les familles des accidents mortels qu'ils soient spectaculaire ou pas.

R. CORREIA

OUVRIERS DE METIER ET ELECTRO-MECANICIENS FOND

LA CFDT A SIGNE CES PROTOCOLES

La C.F.D.T. a donné sa signature aux dernières propositions des Charbonnages de France, concernant les Ouvriers de Métier du Fond et de la Surface.

Cette signature a été donnée après consultation des travailleurs concernés.

SIGNATURE C.F.D.T. CONCRÉTISER CE QUI A ÉTÉ ACQUIT PAR L'ACTION

Le 28 Juin déjà les Charbonnages voulaient une signature. Il y avait même des Syndicats qui trouvaient que les propositions n'étaient pas tout à fait négatives. On se préparait à signer.

Mais pour la C.F.D.T. les propositions étaient trop loin des revendications des Ouvriers de Métier, et, avec ceux-ci la C.F.D.T. organisait la réplique dans les divers bassins.

Après les congés l'action s'est développée et de nouvelles propositions sont venues sur la table.

L'aspect le plus intéressant a été un certain avancement à l'ancienneté.

En résumé voici les nouvelles règles d'avancement :

RÈGLES DE PASSAGE DANS LES ECHELLES POUR LES O.M. (Ouvriers de Métier).

- O.M. sans C.A.P.
- O.M. avec C.A.P.
O.M. sans C.A.P. + essai Professionnel + 1 an en 4.
- O.M. avec C.A.P. ou équivalent.
2 ans en 5 + essai Professionnel ou 15 ans d'ancienneté Prof.
- O.M. avec C.A.P. ou équivalent.
3 ans en 6 + probation + places disponibles.
5 ans en 6 + probation.
8 ans en 6, sauf avis défavorable ou 23 ans d'ancienneté Ouvrier de Métier.
- O.M. avec C.A.P. ou équivalent.
5 ans en 7 + probation.
15 ans, sauf avis défavorable ou 30 ans ancienneté Ouvrier de Métier.

Au 1^{er} Juillet 1974 si 23 ans en 6 et 7.

Le passage en 8 est subordonné à la Filière, mais chaque famille : Ajustage et Mécanique, Machine Outils, Chaudronnerie, Tuyauterie, Soudure, Electricité, Electronique, Télécommunication, Travail Bois, Travaux du Bâtiment, Electro-Mécanicien, Mécanicien, pourront accéder aux échelles maximum 8 et 9.

- Ouvrier Métier polyvalent ou Fonction avec responsabilité particulière.

• PROBATION.

Exécution d'une épreuve sur les lieux de travail et dans les conditions de travail habituelles des intéressés.

• ESSAIS PROFESSIONNELS.

Epreuve théorique + exécution de travaux types.

• AVIS DÉFAVORABLE.

Doit être notifié par écrit par le chef de service avec le motif du refus auquel cas les syndicats se donnent droit de recours.

• RECONSTITUTION DE CARRIÈRES.

Ancienneté dans la profession s'entend : comme ouvrier de métier quelque soit la catégorie.

Pour les ouvriers ayant été formé comme ouvriers de métier après avoir été piqueurs, leur ancienneté de piqueur à partir de la catégorie 4 est prise en considération pour moitié.

LES NOUVELLES RÈGLES DE CLASSEMENT ET D'AVANCEMENT DES OUVRIERS DE MÉTIER NE SONT POUR LA C.F.D.T. QU'UNE ÉTAPE

Ci-dessous vous trouverez lecture de la lettre que la C.F.D.T. a écrite aux Charbonnages de France.

Elle donne bien l'idée et les limites concernant la signature C.F.D.T.

C'est clair, que le protocole n'est qu'une étape, car de nombreux problèmes sont encore à régler.

Mulhouse, le 13 Janvier 1975
Monsieur GARDENT
Directeur Général
des Charbonnages de France
9, Avenue de Percier
75360 PARIS CEDEX 08

Monsieur le Directeur Général,
La Commission Exécutive de notre Fédération m'a chargé de vous indiquer qu'elle a décidé de signer le protocole d'accord « Ouvriers de Métiers » et l'avenant au protocole du 17 Septembre 1964 concernant les électromécaniciens de fond.

Je tiens à vous faire remarquer que votre réponse du 20 Décembre nous a quelque peu surpris. Vous n'ignorez pas en effet qu'il avait été convenu après la réunion du 31 Octobre d'engager dans tous les bassins des discussions sur l'application de ces propositions et de se prononcer après celles-ci. Or ces réunions d'application ne se sont pas déroulées dans tous les bassins. C'est pour cette raison que je parlais toujours de projet dans ma lettre du 13 Décembre.

Notre Fédération a décidé de signer ce protocole parce qu'il représente un progrès par rapport aux propositions du mois de Juin que nous avions rejetées avec force.

Il est évident que notre signature ne saurait être considérée comme une caution à certaines dispositions de l'accord sur lesquelles notre Fédération appellera les ouvriers de métiers à l'action pour améliorer ce protocole.

Il s'agit en particulier :

— du refus de la probation pour passer de certaines échelles à l'échelle supérieure. Nous estimons en effet que la probation se fait chaque jour sur le tas ;

— de remettre en cause la notion « d'avis défavorable » du chef de service. Cette notion peut conduire à des décisions arbitraires.

— que l'on revoit dans un sens plus large les reconstitutions de carrières ;

— qu'il n'y ait pas de hiérarchie dans les différents C.A.P. ;

— que les échelles 8 et 9 soient plus largement accessibles (le minimum devant être l'échelle 8).

Je vous prie de croire, Monsieur le Directeur Général, à l'expression de ma considération très distinguée.

Jean KASPAR
Secrétaire Général

**EN CONCLUSION : IL FAUDRA ENFONCER
PAR LA NÉGOCIATION OU PAR L'ACTION,
LE PLUS VITE POSSIBLE, LES PROBLÈMES
ET REVENDICATIONS PAS SATISFAITES.**

LE MINEUR A FRONT DE TAILLE EST UN OUVRIER DE METIER

Depuis le début des discussions des Conventions Collectives en 1968, la C.F.D.T. affirme que les piqueurs sont des Ouvriers de Métier.

Cette conviction a conduit la C.F.D.T. à mener la lutte pour décrocher la Catégorie VI pour les piqueurs et faire calculer le prix de tâche sur la VI et non plus la V.

A travers les actions diversifiées de début 1974 il a enfin été possible de classer les piqueurs en VI.

**LES PIQUEURS POUR LA C.F.D.T. NE DOIVENT
PAS RESTER BLOQUÉS EN VI
ILS ONT DROIT A UN DÉROULEMENT DE CARRIÈRE**

Les échelles 7 et 8 avec possibilité d'accès en 9 ont été créés pour les Ouvriers. Ce n'est que justice et cela exige que les piqueurs aient aussi le droit de dépasser l'échelle 6.

C'est ce que la C.F.D.T. a posé comme revendication lors des dernières discussions salariales des Charbonnages de France.

Les Patrons vont-ils accepter d'en discuter ?
Ou faudra-t-il leur imposer cette revendication par l'action ?

bassin nord
pas de calais

PRESTATIONS DE CHAUFFAGE EN NATURE

(Note de la Direction)

Les prestations de chauffage au personnel ouvrier et E.T.A.M. résultent de l'application de deux textes :
1°) Règlement d'attribution de combustible au personnel ouvrier et employé en activité ou pensionné des Houillères du Bassin du Nord et du Pas-de-Calais dit « Règlement de 1948 ».

2°) Protocole d'accord du 27 mai 1974 relatif aux avantages de logement et de chauffage.

PERSONNEL OUVRIER

En application du règlement de 1948, le tonnage annuel attribué à l'ouvrier chef de famille en activité est égal à 6,6 T d'un combustible dont la qualité est définie au § II.1.a (page 9 du règlement de 1948).

A la demande de l'ouvrier, il pourra être substitué à cette attribution une autre qualité de combustible choisie parmi les seules sortes « Foyers domestiques » pour lesquelles subsistent des disponibilités réelles.

Compte tenu des impératifs commerciaux du Bassin, ces sortes sont limitées aux agglomérés.

Les disponibilités en classés anthracites et en grains 1/2 gras étant très réduites, ces sortes ne pourront être maintenues provisoirement qu'aux agents utilisant déjà ces produits et qui seraient dans l'impossibilité d'utiliser des agglomérés.

Enfin, les disponibilités en gras, flénus et cokes étant nulles, ces produits ne pourront plus être distribués à l'avenir.

Compte tenu de ces considérations, les tonnages substitués à l'allocation annuelle de 6,6 T de charbon ouvrier pour l'ouvrier chef de famille, sont, conformément aux dispositions de l'article 7 du protocole du 27 mai 1974, fixés comme suit :

Sortes disponibles :
— Boulets super 6,6 T (1)
— Boulets B. 9 et B.B. 9 4,7 T
— Anthracine N 40 et N 20 3,8 T

Sortes autorisées provisoirement par dérogation :
— Gailletins anthracites 3,7 T
— Noix anthracites 3,6 T
— Noisettes anthracites 3,4 T
— Braisettes anthracites 4,2 T
— Grains anthracites 5,1 T
— Grains 1/2 gras 4,8 T

EMPLOYÉS COMMISSIONNÉS

En application des dispositions du protocole d'accord du 27 mai 1974, l'attribution d'un ETAM chef de famille est supérieure de 40 % à celle de l'ouvrier chef de famille.

On peut donc considérer que le tonnage annuel attribué à un ETAM chef de famille en activité est égal à 6,6 T x 1,4 = 9,24 T d'un combustible de qualité analogue à celle définie au § II.1.a du « règlement de 1948 ».

Les tonnages de substitution sont donc ceux définis pour les ouvriers multipliés par le coefficient 1,4, sauf en ce qui concerne les boulets super ; pour cette sorte, on retiendra pour les ETAM commissionnés une attribution de 8,2 T (5,8 T x 1,4).

EMPLOYÉS AUXILIAIRES

Les employés auxiliaires titulaires âgés de moins de 21 ans et les employés auxiliaires stagiaires seront assimilés aux ouvriers en ce qui concerne les prestations de chauffage (en nature ou sous forme d'indemnité).

Les employés auxiliaires titulaires âgés de plus de 21 ans seront au contraire assimilés aux employés commissionnés.

COEFFICIENTS APPLICABLES AUX ATTRIBUTIONS DE COMBUSTIBLE

Ces coefficients applicables tant aux ouvriers qu'aux employés sont ceux figurant à l'annexe II de la circulaire A.W. N° 642/74 en date du 22 novembre 1974 de Monsieur le Directeur Général des Charbonnages de France.

(1) Pour les boulets super, le calcul conduit à 5,8 T. Conformément à la promesse faite aux organisations syndicales, le tonnage de 6,6 T est maintenu.

INDEMNITÉ D'ÉCLAIRAGE DES EMPLOYÉS COMMISSIONNÉS CHEFS OU SOUTIENS DE FAMILLE

La référence à l'« index économique électrique national B.T. » étant actuellement abandonnée pour la détermination du prix de facturation de l'électricité à usage domestique, l'indemnité forfaitaire d'électricité sera provisoirement calculée sur le prix de facturation pratiqué par le Centre E.D.F. de Douai (tarif dégressif - code 152 - 1^{re} tranche).

En conséquence, l'indemnité forfaitaire annuelle d'électricité à usage domestique est portée à partir du 1^{er} juillet 1974 à :

— famille comptant moins de 7 enfants à charge, 240 F
— famille comptant au moins 7 enfants à charge, 144 F (+ 10 % enfant à charge).

INDEMNITÉ D'EAU POTABLE DES EMPLOYÉS COMMISSIONNÉS CHEFS OU SOUTIENS DE FAMILLE

L'indemnité d'eau potable est portée à dater du 1^{er} janvier 1975 à 211,00 F par an (17,60 F par mois).

MINES DE POTASSE L'action CFDT a été payante

• SALAIRES

Les salaires de base seront majorés de 3 % au 1^{er} Janvier 1975 au titre de l'année 1974 (les salaires de base auront donc été majorés de 16,5 % en 1974). A cela s'ajoute le paiement de 50 F au titre de rappel sur la prime de fin d'année de 1974, qui aura ainsi été augmentée, grâce à l'accord salarial de 250 F en 74. Cette prime de fin d'année est maintenant de 1 150 F pour tout le personnel. Enfin la prime de poste a également été indexée sur l'évolution du salaire de base.

Ces quelques chiffres prouvent que la situation salariale du personnel des M.D.P.A. a pu être améliorée par l'accord salarial que la C.F.D.T. a signé et qui a permis de répartir près de 1 % de masse salariale en prime uniforme. Une réunion sur l'évolution des salaires pour 1975 doit avoir lieu le 30 Janvier.

• INDEMNITÉ DE CHAUFFAGE

Le personnel des Mines de Potasse va bénéficier des mêmes dispositions que celles arrêtées aux Charbonnages de France en matière d'indemnité de chauffage.

Celle-ci passe en effet de :

850 F à 1 410 F pour les ouvriers et de 1 020 F à 1 974 pour les ETAM.

un rappel de 407,50 F pour les ouvriers et de 685 F pour les ETAM sera payé au personnel au titre de 1974 ;

La C.F.D.T. considère qu'il s'agit là d'une première étape qui doit nous conduire à une indemnité de chauffage de 2 880 F pour tous. (Ouvriers et ETAM).

L'application de ces mesures a été imposée à la direction des M.D.P.A., grâce aux nombreuses interventions de la C.F.D.T. et à l'action que les organisations syndicales avaient envisagées unitairement, si la direction n'avait pas accepté de régler ces questions.

SYNDICAT REGIONAL DES MINEURS DE FER DE L'EST

L'HYGIENE ET LA SECURITE DANS LES MINES DE FER DE L'EST

Le 21 Janvier 1975 a eu lieu à l'ASSIMILOR une réunion paritaire consacrée aux problèmes d'Hygiène et de Sécurité.

La C.F.D.T. représentée par les camarades J. Léonard, F. Taboni, H. Ivankoswki, R. Gaiatto, a commenté l'étude faite par les responsables et les Délégués-Mineurs du Syndicat.

Voici le contenu de la note qui a été remise à l'ASSIMILOR et au Patronat des Mines de Fer.

Il faut d'entrée de jeu le dire : les conditions de travail ne sont pas un terrain de discussions nouveau.

Il suffit d'ouvrir d'anciens cahiers de revendications ou d'examiner des collections de procès-verbaux de comité d'entreprise pour le constater.

Il suffit de se rappeler que sous l'influence des organisations syndicales, les comités d'hygiène et de sécurité viennent de trouver une signification nouvelle depuis Avril 74 puisque leur création devient effective dans les Mines de Fer.

Il suffit aussi de garder à l'esprit qu'alertées de façon plus pressante par l'accroissement des accidents mortels en 1970 - 71 - 72, les organisations syndicales des Mines de Fer ont obtenu la tenue d'un débat sur l'amélioration des conditions de travail avec le service des mines, les instances patronales et la présence de l'ingénieur en chef des Mines.

Tout ceci montre combien les conditions de travail tiennent une place importante dans la vie quotidienne des travailleurs.

Pourtant cet immense problème dépend de la volonté avec laquelle ASSIMILOR et le patronat minier comptent le prendre en charge.

L'issue des travaux des réunions tripartites de 1972 prouve, s'il en est encore besoin, que les bonnes intentions ne manquaient pas, quant à leurs applications, elles se heurtent toujours à la conception de production et de rendement toujours plus forts que les directions présentent comme objectif prioritaire.

Deux ans à peine se sont écoulés pour qu'à nouveau nous nous entretenions des mauvaises conditions de travail, alors qu'en 1972 déjà de tels travaux avaient l'ambition d'aménager le travail dans les mines.

Par conséquent, nous sommes en droit d'être septiques sur la volonté avec laquelle les directions comptent résoudre cet immense problème.

Nous osons croire que cette nouvelle réunion n'est pas une raison supplémentaire de se donner bonne conscience en l'ayant programmée.

L'amélioration des conditions de travail c'est l'approche constante d'une perfection du travail qui ne peut être obtenue qu'aux prix d'efforts concertés suivis de décisions prises en groupe par une véritable équipe de travailleurs et de responsables.

Il faut certes des connaissances, mais il faut aussi et surtout beaucoup de bon sens, qui n'est pas la chose la mieux partagée du monde ; il faut aussi beaucoup de bonne volonté. Et la meilleure chance de succès pour le progrès du travail dans de bonnes conditions, même dans les mines, c'est qu'elle puisse être admise sans arrière pensée par tous ceux qui devraient en connaître pour eux-mêmes les applications.

Dans cet esprit, le syndicat régional C.F.D.T. des mineurs de fer peut contribuer à l'amélioration des conditions de travail et à la lumière des discussions de 1972, peut dresser un certain nombre d'exigences et de priorités.

Pour nous, C.F.D.T., les conditions de travail, ce qui conditionne une situation de travail, recouvrent principalement trois aspects qui sont indissociables et demandent des changements :

I. - AMELIORATION DE L'ENVIRONNEMENT PHYSIQUE DE LA PRODUCTION.

a) ce sont les conditions matérielles qui définissent le cadre de travail : poussière, bruit, température, odeurs et vapeurs, humidité, éclairage, etc...

Autant de facteurs qui peuvent aggraver le travailleur quand l'usine est conçue d'abord pour la machine de production, imposant ainsi ses conditions à l'homme au travail.

b) à cet environnement immédiat de la production s'ajoute en fait l'environnement général, celui du cadre de vie : conditions de transport et d'habitat des mineurs.

II. - DIMINUTION DU RYTHME ET DE LA CHARGE DE TRAVAIL POUR QUE CHAQUE TRAVAILLEUR PUISSE SUIVRE SON RYTHME NATUREL ET FAIRE FACE A UNE CHARGE NORMALE.

a) la charge de travail mesure l'intensité physique et psychique requise par l'exécution d'un travail, elle comprend la tension nerveuse comme la fatigue musculaire (la charge de travail d'un mineur, d'un chargeur, etc... n'est pas de même nature que celle d'une standardiste ou d'un employé de bureau).

b) la charge de travail est indissociable du rythme du travail qui se définit par la quantité d'opérations effectuées pendant un certain temps. Le rythme de travail est aussi lié aux horaires de travail. Durée du travail d'une part (dans la journée, la semaine, l'année), répartition de ce temps de travail d'autre part (c'est la question du travail en équipes et du travail posté).

III. - MODIFICATION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL A LA FOIS SOCIALEMENT ET TECHNIQUEMENT.

a) organisation matérielle de la production : problèmes de sécurité mais aussi contenu du travail (parcellisation des tâches, utilisation ou non des diverses capacités du travailleur).

b) organisation sociale de la production : il y a séparation entre le travail manuel et le travail intellectuel, coupure entre les tâches de conception et les tâches d'exécution, maintien des privilèges de la hiérarchie et du commandement.

Voilà, si ASSIMILOR et le patronat minier le veulent bien, comment à partir de ce schéma améliorer : la santé des travailleurs, l'organisation des rapports sociaux et le modèle de développement.

- LA SANTE DES TRAVAILLEURS :

Le bilan annuel des maladies et accidents du travail est lourd. Pourtant, de nombreuses conséquences des conditions de travail sur la santé des mineurs ne figurent pas dans les statistiques : la vie affective et familiale déréglée pour le travailleur posté, les troubles psychologiques qui engendrent fatigue nerveuse continue, ennui etc... (dans le rapport de 1972 sur les statistiques d'absentéisme ne figurent pas ces conséquences). Il est, en effet, impossible de définir la santé de façon statique comme absence pour maladie.

- L'ORGANISATION DES RAPPORTS SOCIAUX :

La division technique et la division sociale du travail sont au centre de la contestation des conditions actuelles de travail. Le système actuel de classification isolant chaque catégorie de travailleur dans des limites qu'on ne peut franchir est un élément clé de cette division. La mise en place d'un salaire lié au rendement accentue la division et diminue les aspects sécurisants dont chaque être aspire.

- LE MODELE DE DEVELOPPEMENT :

Le modèle de développement renvoie à l'objet du travail : que produit-on et pour qui ? Quelle est l'utilité sociale de cette production ? Quelle est la nécessité et l'importance des mineurs dans l'échiquier national ?

Le travailleur ne veut plus être une simple force de travail.

Ainsi longuement défini, le syndicat des mineurs de fer C.F.D.T. peut dire que tout changement des conditions de travail et de vie peut devenir effectif :

1°) si le travail et la rémunération des mineurs n'étaient pas liés au rendement,

2°) si les expériences de certaines mines améliorant certains aspects du travail des mineurs étaient étendues aux autres,

3°) si des équipes homogènes de travailleurs avec l'encadrement pouvaient se pencher régulièrement sur les conditions de travail dans les mines,

4°) si les travailleurs prenaient part à la conception des machines et aux décisions de production,

5°) si les investissements en matière de prévention des accidents devenaient aussi pressants que ceux de production,

6°) si les rapports des délégués-mineurs pouvaient être commentés aux travailleurs.

Dans ces conditions, on peut (concrètement) :

— généraliser le purgeage dans les mines (là où bien sûr on peut le faire) par des purgeuses mécaniques genre POCLAIN.

— exiger que les opérations de sondage et purgeage se fassent à deux hommes, travail isolé

— interdire le travail seul sur les engins ou dans les chantiers sans qu'un système préalable d'avertissement ou de secours soit mis en place.

— interdire à l'ouvrier isolé l'accès des chantiers anciens et éloignés. (mise en route ventilateur par exemple).

acheminement
du minerai

— aménager des pistes carrossables en généralisant, dans toutes les mines, des modèles de pistes ayant par expérience été concluantes dans certaines exploitations (béton ou revêtement tarmacadam).

— donner aux camionneurs-chargeurs la possibilité d'arrêter leur engin sans préjudice si celui-ci ne recouvre pas toutes les mesures de sécurité requises (éclairage, freinage, suspension, dégagement des gaz et fumée, usure des pneumatiques).

eau - aérage - poussière

— généraliser aux mines les systèmes d'aérage trouvés satisfaisants dans certaines exploitations.

— interdire l'accès des chantiers en cul de sac si ceux-ci ne sont pas munis d'un système d'aération.

— généraliser la foration des coups de mine par injection d'eau.

— interdire la foration des trous de boulons aux jumbo ne possédant pas un capteur de poussière en bon état.

— faire évacuer les eaux en creusant des rigoles d'écoulement ou en aménageant des écoulements isolant le quartier ou les endroits de travail.

bruits

— exiger des constructeurs d'engins des seuils de tolérance (85 à 92 décibels étant des seuils à la limite du supportable et puisque d'après

la médecine du travail, en 1972 il est déjà constaté que 35 % du personnel souffre d'altération de l'ouïe).

— interdire le travail au-dessus des seuils de tolérance tant que des moyens d'atténuation ne sont pas mis en œuvre (changer les pompes bruyantes, isolation des moteurs, etc...)

— protéger les ouvriers contre les bruits en construisant dans certains cas des cabines insonorisées mais aussi par le port d'appareils anti-bruit agréés, tout en secondant cet ouvrier par un système d'alarme ou par la présence d'un aide pour éviter l'isolement complet et le prévenir des dangers.
fumée - gaz

— donner au personnel et à l'encadrement les appareils de mesure indispensables à la détection des gaz ou des fumées incommodes.

— exiger la révision périodique des systèmes d'épuration des engins Diesel.

— permettre au délégué-mineur et au médecin du travail de faire des relevés avec des appareils plus expérimentés que possible.

— interdire les tirs au nitrate fuel pour faire une économie de santé aux mineurs.

nord pas de calais

DAC-GMT D'ANICHE « C'EST SCANDALEUX »

En guise de vœux pour 1975 la Direction du DAC-GMT permet à une Société Privée l'AR.C.M. d'effectuer dans les propres Ateliers Centraux d'Aniche la réparation des « ETANÇONS ».

Quelle aubaine pour cette Société Privée d'effectuer un type de travail répétitif dans les locaux des Ateliers Centraux d'ANICHE sans avoir ni investissements, ni frais d'amortissements à supporter sinon qu'à en tirer profit.

La C.F.D.T. a réagi vivement devant cette situation paradoxale. Alors que le DAC-GMT s'efforce d'obtenir des débouchés vers l'extérieur, c'est le contraire que l'on pratique en réalité en confiant une « bonne affaire » à une Société Privée.

Pourtant au Comité d'Etablissement du 21 novembre dernier il était stipulé que ces travaux seraient exécutés par le personnel occupé jadis à la réparation des berlines.

C'est pourquoi les Syndicats par une lettre commune adressée à la Direction ont demandé une réunion extraordinaire du Comité d'Etablissement prévu par la loi. Cette demande fut acceptée et la réunion fixée au jeudi 9 janvier.

En outre, les organisations Syndicales C.G.T.-C.F.D.T.-C.G.T.-F.O. adressaient une motion de protestation contre la non application de l'article 10 de la convention sur le règlement des Comités d'Entreprise :

« Le Comité est informé en temps utile sur les questions intéressant la gestion et la marche générale de l'Etablissement ainsi que des mesures de nature à affecter la structure des effectifs, durée de travail et les conditions d'emploi ».

(Cette motion fut ratifiée également par la C.F.T.C. en cours de séance).

La Direction du DAC dans cette « opération » n'a ni consulté, ni informé les membres du Comité d'Etablissement, c'est dire « le peu de considération et de valeur » qu'elle donne au Comité d'Entreprise.

A l'issue de cette réunion voici les trois premières questions posées par notre camarade Emile LOBRY :

1°) Quel était le prix de revient d'un étançon normal réparé à WINGLES (Ateliers Centraux) ?

2°) Quel était le prix de revient d'un étançon réparé aux Ateliers Centraux d'ANICHE ?

3°) Quel sera le prix de revient d'un étançon réparé suivant le contrat passé avec une Société Privée (l'ARCM) ?

A ces questions la Direction du DAC Douai précisait qu'elle ne pouvait fournir de réponses ! n'ayant pas été prévenue à temps de celle-ci !

Il nous paraît impensable de venir à une réunion de C.E. sans avoir au moins ces renseignements essentiels ? Pour nous c'est une manière de glisser sur les questions !

Pour la C.F.D.T. elles restent posées ! Quant au contrat il serait de 6 mois et cette affaire serait réglée. Nous n'avons eu aucune lecture de ce contrat au cours du C.E.

Délégué 3^e circonscription
Emile LOBRY

ELECTIONS PROFESSIONNELLES A LA G.M.T.

Le 10 janvier 1975 a eu lieu des élections de délégués pour le Personnel G.M.T. Ateliers Centraux des Houillères ANICHE-ANZIN.

Inscrits 80

Votants 61

Nuls 5

C.F.D.T. 31 voix

C.G.T. 25 voix

Ce résultat prouve la vitalité de la C.F.D.T. dans la Métallurgie. En effet, la G.M.T. étant une filiale des Houillères dont le statut du personnel est basé sur celui des « Métaux ».

Une permanence est effectuée tous les vendredis

ANICHE - INFORMATION

de 10 h à 12 h par la C.F.D.T. à la « Maison des Syndicats » près de l'Hôtel de Ville d'ANICHE.