



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

Inscrit à la Commission paritaire
sous le numéro 511073

C.C.P. : LILLE 3.773.92
Gérant : Jean PRUVOST

DANS CE NUMÉRO VOUS POURREZ LIRE

PAGE 2

ETAM :

- Réunion aux C.D.F. infructueuse !

PAGE 3

HOUILLÈRES DU BASSIN DU NORD ET DU PAS-DE-CALAIS :

- Succès de la C.F.D.T. aux élections des D.P. à la C.G.I.D.
- La Société de Secours de GUESNAN à la pointe du progrès

PAGES 4-5

BASSIN DE LORRAINE

- Jeunes, prenez la parole !
- Conseil syndical des Mineurs C.F.D.T. de Lorraine
- Calendrier de travail 1984

PAGE 6

POTASSE :

- Grève totale aux Mines de Potasse le 21 juin
- Situation sociale et économique aux M.D.P.A. : qui est responsable ?

ARDOISIÈRES :

- Les Mineurs d'ardoise refusent les licenciements

PAGE 7

BLANZY :

- Où en est-on exactement à Blanzay ?
- La C.G.T. n'a-t-elle plus rien à combattre ?

DAUPHINÉ :

- Informations S.S.M. Alpes et Rhône

PAGE 8

- Prestations de l'assurance vieillesse, invalidité et décès

Préserver l'avenir des mines implique de la part du gouvernement et du patronat minier un débat de clarté et de vérité

Refuser le débat et la prise de décisions sur :

- la production de cette énergie,
- l'utilisation du charbon en France,
- l'avenir de l'entreprise C.d.F. qui exploite cette richesse de notre sous-sol est devenue objectivement la règle d'or du Président, du Directeur Général, des Ministres et Responsables des régions minières.

Une telle attitude si :

- elle peut ménager l'avenir des dirigeants qui ne seront de toute façon jamais confrontés au chômage,
- elle peut être une réponse aux intérêts politiques d'hommes ou de partis,
- elle permet à des groupes de pression de pression de ne pas avoir à prendre en compte les réalités,
- elle permet aux décideurs d'oublier de décider, conduit à admettre que ce sont les mineurs et leur famille qui seront les sacrifiés.

Messieurs les Ministres, Messieurs les Présidents des bassins et C.d.F., Messieurs les Directeurs Généraux, Messieurs les Responsables Politiques Nationaux et Régionaux, votre attitude ne va pas dans l'intérêt des mineurs et de leurs familles et vous le savez bien. Elle ne va pas non plus dans l'intérêt des régions minières et du pays. Pourtant vous déclarez en permanence vouloir défendre ses intérêts.

Classifications :

Une étape pour un statut social unique dans l'entreprise

Trois protocoles (piqueurs, ouvriers qualifiés de métier hors filière fond et jour) définissent actuellement le déroulement de carrière des mineurs et classent les emplois dans le cadre d'une grille de salaires, à la rémunération ainsi définie se rajoutent des dispositions particulières, type primes diverses avantages en nature et garanties sociales (mensualisation...)

Deux réunions ont eu lieu aux Charbonnages de France, la première le 17 juin, la seconde le 1^{er} juillet. Charbonnages de France proposent de modifier leurs textes en les uniformisant et les simplifiant.

PROPOSITIONS DES C.D.F.

Ouvrier d'exploitation fond et jour

Trois grandes étapes de promotion sont retenues après 5 ans d'ancienneté totale, 15 ans et 30 ans.

Les promotions se feraient sur la seule base de l'ancienneté totale. Le cumul de deux anciennetés, ancienneté totale et ancienneté dans l'échelle prévu au protocole de 1981 est supprimé. Cela donne :

Emploi classé dans la catégorie 1

(ouvrier d'exploitation première catégorie)

0 an d'ancienneté	échelle 3
5 ans d'ancienneté	échelle 4
15 ans d'ancienneté	échelle 5
30 ans d'ancienneté	échelle 6

- Quand Messieurs, osez-vous vous dépouiller de vos dogmes et de vos certitudes ?
- Quand Messieurs, osez-vous engager le débat avec les représentants des mineurs ?
- Quand Messieurs, ferez-vous, ce pourquoi vous vous avez été élus ou mandatés ?

Votre refus d'engager un débat de vérité et de clarté devient intolérable. Les mineurs ne pourront continuer encore longtemps à être les victimes de la défense de vos intérêts particuliers ou partisans.

La période de vacances est une période proposée à la réflexion. Nous vous demandons de la mettre à profit pour réfléchir aux structures de débat et de concertation à l'avenir de l'utilisation du charbon en France, de la production nationale de l'emploi et le statut social des mineurs.

La Fédération.

Préserver l'avenir du Bassin Houiller Lorrain

La C.F.D.T. rencontre les deux Députés du Bassin Houiller :

Une délégation du syndicat des mineurs C.F.D.T. a rencontré en début de semaine, MM. Paul BLADT et Charles METZINGER, Députés du Bassin Houiller.

Cette rencontre avait pour objet d'interpeller les élus sur la situation actuelle des H.B.L. En effet, suite aux décisions du gouvernement de réduire les dépenses de l'Etat, la Direction des Charbonnages de France envisage des mesures qui ne contribuent pas à pérenniser le bassin et à lutter contre le chômage.

Réduire les embauchages prévus pour 1983, diminuer les investissements dans les travaux préparatoires, risquent d'entraîner la Lorraine dans une spirale de régression entraînant avec elle l'ensemble des Charbonnages.

La C.F.D.T. ne peut admettre les orientations des Charbonnages de France, car elles sont contraires à une politique de plein emploi et contraires à une politique charbonnière ambitieuse.

La délégation C.F.D.T. a demandé aux deux Députés du Bassin, d'intervenir vigoureusement pour :

- 1°) Modifier les orientations des Charbonnages pour 1983, notamment en matière d'embauches.
- 2°) Que soit clarifié politiquement ce que recouvre la « préférence nationale » de 3,06 centimes à terme, versés par l'Etat aux c.d.f. S'agit-il d'une aide à la thermie ? à l'industrialisation ? au règlement de problèmes sociaux ? à la création d'emplois ? à l'investissement ? etc.
- 3°) Que soient décidées les structures de négociation pour la répartition de l'aide de l'Etat entre les bassins.
- 4°) Que la région Lorraine définisse clairement ses priorités et moyens à mettre en œuvre en matière énergétique et d'aide au bassin houiller.

Les questions financières qu'il est nécessaire de clarifier rapidement pour préserver l'avenir, doivent s'accompagner de décisions quant à l'écoulement du charbon Lorrain, notamment dans la production d'électricité, la carbonisation et la gazéification.

Assurer l'avenir du bassin houiller Lorrain, c'est assurer l'emploi de dizaines de millions de personnes.

(SUITE PAGE 2 >)

CLASSIFICATIONS :

Une étape pour un statut social unique dans l'entreprise

(SUITE DE LA PREMIERE PAGE)

Ouvrier d'exploitation deuxième catégorie

0 an d'ancienneté	échelle 3
6 mois d'ancienneté	échelle 4
5 ans d'ancienneté	échelle 5
15 ans d'ancienneté	échelle 6
30 ans d'ancienneté	échelle 7

Ouvrier d'exploitation troisième catégorie

0 an d'ancienneté	échelle 5
5 ans d'ancienneté	échelle 6
15 ans d'ancienneté	échelle 7
30 ans d'ancienneté	échelle 8

Ouvrier d'exploitation quatrième catégorie

0 an d'ancienneté	échelle 5
2 ans d'ancienneté	échelle 6
5 ans d'ancienneté	échelle 7
15 ans d'ancienneté	échelle 8
30 ans d'ancienneté	échelle 9

Promotion à l'intérieur d'une catégorie

Le passage d'une échelle à l'autre à l'intérieur d'une catégorie peut être anticipé au plus de 5 ans, selon le choix (exemple le passage à l'échelle 7 dans la catégorie 3 peut se faire à partir de 10 ans d'ancienneté au choix de la hiérarchie).

Passage d'une certaine catégorie à l'autre

La promotion résultant du passage d'une catégorie à l'autre n'est plus soumise à l'ancienneté dans une échelle.

Reconstitution de carrière (reclassement des anciens dans les nouvelles dispositions)

La direction est d'accord à procéder à une reconstitution de carrière, mais en deux étapes : 1^{er} juillet 1983 - 1^{er} janvier 1984, sans fixer clairement les bases sur lesquelles seront effectuées les promotions.

POSITION C.F.D.T.

Les propositions des c.d.f. sont avancées par rapport au protocole ouvrier d'exploitation signé par certains syndicats en 1981. Par contre, des points fondamentaux restent posés :

- Un déroulement de carrière basé sur 30 ans est trop long, surtout pour le fond.
- L'anticipation de 5 ans maximum est inadmissible sur la base du choix.
- La question de l'échelle d'embauche reste posée.
- La reconstitution de carrière pour les anciens doit être clarifiée.

OUVRIER DE MÉTIER FOND ET JOUR - PIQUEUR

La direction des c.d.f. propose d'uniformiser le déroulement de carrière des ouvriers de métier et des piqueurs. Plusieurs hypothèses existent (l'ouvrier avec C.A.P. et qui ne fait plus de probation ou d'essai ; toute sa carrière, l'ouvrier qui fait la probation échelle 6, 7 ou 8).

Déroulement de carrière des O.Q.M. et Piqueur avec C.A.P. et sans probation

0 an d'ancienneté	échelle 5
5 ans d'ancienneté	échelle 6
20 ans d'ancienneté	échelle 7

Avec C.A.P. et probation ou essai pour l'accès à l'échelle 6

0 an d'ancienneté	échelle 5
2 ans d'ancienneté	échelle 6
10 ans d'ancienneté	échelle 7
25 ans d'ancienneté	échelle 8

Avec C.A.P. et probation ou essai pour l'accès à l'échelle 7

0 an d'ancienneté	échelle 5
2 ans d'ancienneté	échelle 6
5 ans d'ancienneté	échelle 7
20 ans d'ancienneté	échelle 8

Avec C.A.P. et probation ou essai pour l'accès à l'échelle 8

0 an d'ancienneté	échelle 5
2 ans d'ancienneté	échelle 6
5 ans d'ancienneté	échelle 7
20 ans d'ancienneté	échelle 8
25 ans d'ancienneté	échelle 9

Ouvrier de métier et piqueur sans C.A.P. : 0 an échelle 3 ; accès à l'échelle 4 après 6 mois ou 4 mois ; accès à l'échelle 5 après 1 an ou 9 mois en échelle 4, sous réserve d'avoir réussi la probation ou à l'essai.

Promotion plus rapide

Pour l'échelle 9, une anticipation de 5 ans au maximum peut être décidée par la hiérarchie. Cette échelle, en effet, n'est pas soumise à une probation.

Reconstitution de carrière

Une reconstitution de carrière aura lieu, mais la direction reste très vague, notamment pour les piqueurs qui ont obtenu l'échelle 7 et 8 sans probation (ce qui était prévu au protocole).

POSITION C.F.D.T.

La C.F.D.T. se félicite qu'après des années de lutte les piqueurs soient reconnus comme ouvrier de métier

et que l'échelle 9 devienne une véritable échelle. Par contre, des points importants restent posés.

La C.F.D.T. reste opposée aux probations et demande leurs remplacements par une formation. La promotion à l'emploi pour le fond doit rester une réalité.

La reconstitution de carrière sur la seule base de l'ancienneté doit être une réalité pour tous les O.Q.M. et piqueurs, même pour ceux qui n'ont pas été soumis à la probation. La C.F.D.T. est opposée à l'anticipation au choix.

POSITION DE LA C.F.D.T.

La C.F.D.T. se félicite de l'ouverture de ces négociations, certaines orientations vont dans le sens des revendications posées par la C.F.D.T., telles que :

- reconnaissance des mineurs comme ouvriers de métier
- déroulement de carrière plus rapide
- accès à l'échelle 9
- reconstitution de carrière.

DES PROBLÈMES IMPORTANTS RESTENT POSÉS

Et nécessitent la poursuite des négociations, notamment les questions des examens pour lesquels la C.F.D.T.

est opposée et demande leur remplacement par des formations. Reste à élargir également la question de la reconstitution de carrière le niveau d'embauche et la question du choix pour lequel la C.F.D.T. est opposée.

INSCRIRE LA RÉVISION DES CLASSIFICATIONS DANS UN PROCESSUS D'UNIFORMISATION DU STATUT SOCIAL

Pour la C.F.D.T., la révision des classifications doit permettre de parvenir à une plus juste rémunération et reconnaître la qualification et le travail des « hommes » de la mine. Le nouveau système doit permettre à être une étape pour une grille unique, un statut social unique, cela implique une modification :

- du protocole de mensualisation
- de la valeur financière attribuée à chaque échelle et notamment le salaire à l'ancienneté
- l'uniformisation des avantages en nature.

La C.F.D.T. a demandé également, que soient vues les garanties pour les mineurs mutés au fond.

Une nouvelle réunion aura lieu le 20 septembre.

La C.F.D.T. demande à tous les mineurs du fond et du jour de sentir mobilisés de poursuivre la discussion sur ces questions avec les militants de la C.F.D.T.

E. T. A. M.

Réunion aux C. D. F. infructueuse

Mercredi 29 juin 1983, les organisations syndicales se sont rendues aux C.D.F., afin de définir des points d'accords suite aux différents groupes de travail qui se sont réunis ces derniers mois.

La réunion s'est déroulée en trois points.

1°) Retraite et prévoyance des ETAM

Suite à l'application de la loi sur la retraite à 60 ans, les E.T.A.M. bénéficient d'avantages financiers importants constitués par la suppression du coefficient d'abattement pour anticipation des régimes complémentaires.

La conclusion du groupe de travail est que cet argent doit servir à porter au taux plein toute allocation de rattachement dès lors que l'intéressé justifie des 37,5 ans de services.

D'autres points ont été abordés sur ce sujet, tels que le régime de prévoyance ETAM en cas de décès et d'invalidité, l'indemnité de départ en retraite.

La C.F.D.T. donnera une communication plus détaillée aux ETAM, quand des conclusions définitives auront été adoptées (prenez contact avec vos délégués C.F.D.T.).

2°) Droits des Représentants syndicaux

Cette partie de la réunion visait à supprimer les discriminations, les pressions de la hiérarchie subies par les militants syndicaux dans l'entreprise.

Un texte vague proposé par C.D.F. devrait permettre de modifier de façon sensible la façon dont les représentants du personnel ETAM sont reconnus et acceptés par les directions des différents bassins.

La C.F.D.T., tout en notant la volonté de la direction générale des C.D.F. de remédier à cette situation, demande à voir ce que cette initiative va apporter.

3°) Classifications des ETAM

Le souhait des C.D.F. est d'établir une règle définissant un profil de carrière minimale garantie à tous les ETAM.

Après un large débat et sans que le principe soit remis en cause, aucune solution concrète n'a été trouvée.

Pour la C.F.D.T., les C.D.F. en voulant lier la carrière minimale sur l'ancienneté totale plutôt que sur l'ancienneté dans l'échelle, se sont heurtés à une difficulté technique rendant leur proposition inacceptable.

De plus, la C.F.D.T. a attiré l'attention de la direction des C.D.F. sur la nécessité de promouvoir l'intérêt des travailleurs en donnant aux bassins la possibilité d'établir de réelles conventions collectives ETAM.

Celles-ci devant définir une meilleure répartition des classifications en prenant en considération les ETAM les plus défavorisés de l'entreprise.

Cela doit passer par la revalorisation des basses échelles ainsi que par un réajustement de tous les ETAM, qui n'ont pas bénéficié d'une réelle reconstitution de carrière, suite aux changements de règles de la convention collective.

La suite de cette réunion aura lieu le 22 septembre 1983, étant entendu qu'il est grand temps de voir aboutir les revendications des ETAM.

La direction générale des Charbonnages de France a déclaré souhaiter trouver un accord avant l'établissement des prochaines promotions.

HOUILLERES DU BASSIN DU NORD ET DU PAS-DE-CALAIS

Promotion des ouvriers titulaires des emplois :

- INFIRMIER D'ETABLISSEMENT
- AIDE SOIGNANT

A compter du 1^{er} juillet 1983 les ouvriers titulaires des emplois : infirmier d'établissement et aide soignant qui ont été validés dans la catégorie des Ouvriers Hautement Qualifiés d'Exploitation (OHQE) lors de la mise en œuvre des courbes de carrière, pourront être promus, sauf avis défavorable :

- à l'échelle 8 après 19 ans d'ancienneté totale et 3 ans d'ancienneté dans l'échelle 7
- à l'échelle 9 après 27 ans d'ancienneté totale et 3 ans d'ancienneté dans l'échelle 8.

Les promotions seront réalisées aux échéances des dispositions spécifiques aux ouvriers d'exploitation, par les bureaux de paie après avis de la hiérarchie qui aura communication du personnel concerné par les agents du secrétariat technique de la D.P.

Utilisation de bicyclettes personnelles pour le service

- Première catégorie 89,7 F par mois
- Deuxième catégorie 64,6 F par mois
- Troisième catégorie 35,9 F par mois

Cette indemnisation vise uniquement l'utilisation des bicyclettes personnelles pour le Service. Elle est cumulée avec l'indemnité de frais de transport domicile-lieu de travail qui reste réglée par les dispositions en vigueur pour l'application de l'article 24 du Statut du Mineur.

L'indemnisation se fera par versement d'une indemnité quotidienne pour chaque jour d'utilisation, les taux quotidiens étant les suivants :

- Première catégorie 4,36 F par jour
- Deuxième catégorie 3,14 F par jour
- Troisième catégorie 1,74 F par jour

HOUILLERES DU BASSIN DU NORD ET DU PAS-DE-CALAIS

Succès de la C.F.D.T. aux élections des D.P. à la C.G.I.D.

Les élections de Délégués du Personnel se sont déroulées pour la première fois au Centre de Gestion Informatique du Douaisis (C.G.I.D.) le 28 juin 1983.

La C.F.D.T. était la seule organisation syndicale à présenter des candidats pour cette élection (les autres syndicats n'ont pas réussi à trouver des candidats). Cette situation démontre que la C.F.D.T. est déjà bien implantée dans ce Centre où son audience est importante.

Voici les résultats du vote :

— **Titulaires** : inscrits : 31 ; votants : 28 ; ont obtenu : Hervé MAATI, 21 voix ; Roland DUTILLEUL, 17 voix. Les deux candidats C.F.D.T. sont élus.

— **Suppléants** : inscrits : 31 ; votants : 28 ; ont obtenu : Patrick VALEMOIS, 23 voix ; Eric BLONDEAU, 22 voix. Les deux candidats C.F.D.T. sont élus.

La C.F.D.T. remercie chaleureusement tous les électeurs et électrices qui lui ont manifesté leur confiance à l'occasion de cette première élection.

Forte de ce soutien, la C.F.D.T. continuera son action pour faire progresser les revendications posées par l'ensemble du personnel, individuellement ou collectivement.

Actualisation des validations des ouvriers d'exploitation dans les courbes de carrière

Le calendrier mis sur pied au cours des réunions avec les Organisations Syndicales pour mettre en œuvre le Protocole d'Accord relatif aux Ouvriers d'Exploitation prévoit une nouvelle étape pour le 1^{er} juillet 1983.

En conséquence il sera procédé à une actualisation des validations des titulaires de **tous les emplois hors filières** qui pourront ainsi bénéficier à cette date de nouvelles mesures promotionnelles aux conditions suivantes :

Emplois de Surface :

A = Ancienneté totale		a = Ancienneté dans l'échelle	
Promo	Cle	OPE	OHOE
3	4	A ≥ 6 mois	
4	5	A ≥ 5 ans 1/2	
5	6	A ≥ 15 ans 1/2 et a ≥ 3 ans	A ≥ 2 ans
6	7	A ≥ 30 ans 1/2 et a ≥ 4 ans	A ≥ 7 ans
7	8		A ≥ 19 ans et a ≥ 5 ans
8	9		A ≥ 34 ans et a ≥ 6 ans

Emplois du Fond :

A = Ancienneté totale		a = Ancienneté dans l'échelle	
Promo	Cle	OPE	OHOE
3	4	A ≥ 6 mois	
4	5	A ≥ 5 ans 1/2	
5	6	A ≥ 15 ans 1/2 et a ≥ 3 ans	A ≥ 2 ans
6	7	A ≥ 30 ans et a ≥ 4 ans	A ≥ 7 ans
7	8		A ≥ 17 ans et a ≥ 5 ans
8	9		A ≥ 30 ans et a ≥ 6 ans

L'actualisation des validations sera réalisée par le Secrétariat Technique de la D.P. qui prendra contact avec les Gestionnaires de personnel des établissements. Les Services Informatiques mettront en œuvre les promotions qui découleront des dispositions ci-dessus.

Les agents seront informés, le cas échéant, de leur changement de catégorie et (ou) promotion.

Le Département Gestion et l'établissement recevront un compte rendu des promotions.

Prime de vacances au personnel non minier

Le personnel non minier dont les conditions de rémunération ne sont pas celles du Statut du Mineur est admis au bénéfice d'une prime annuelle dite « de vacances » (P.A.V.) dont le montant est fixé pour l'année 1983 à 1 640 F.

Cette prime est attribuée :

- au taux plein au personnel occupé à temps plein,
- proportionnellement au temps de service effectif, au personnel à temps partiel.

Elle sera payée avec le salaire du mois de juin 1983.

Temps passé en MOT des ouvriers qualifiés de métier

(NOTE DE LA DIRECTION)

La note 400/00 du 9 Septembre 1982 a précisé que 699

pour les ouvriers qualifiés de métier qui avaient avant leur embauchage du temps passé dans une entreprise de main-d'œuvre temporaire à un travail effectif dans les Houillères, les périodes effectivement consacrées à des emplois O.Q.M. devaient être retenues pour fixer la date d'entrée en filière et celle d'entrée en échelle en cas d'embauchage à l'échelle 5.

Cette note qui faisait suite et référence à la note 423/01 n° 1680 du 23 Août 1982 qui limitait aux seuls embauchés depuis le 1^{er} Mars 1982 la reprise du temps MOT dans la détermination de l'ancienneté de paiement a été étendue à tous les O.Q.M. les dispositions de la note 400/00 du 9 Septembre 1982.

Depuis, la note 400/00 n° 813 c du 8 Novembre 1982 a étendu à tout le personnel la reprise du temps MOT et il y a donc lieu d'appliquer à tous les O.Q.M. les dispositions de la note 400/00 du 9 Septembre 1982.

Ceci aura en particulier pour conséquence d'avancer la date du droit à l'essai professionnel d'échelle 6 des O.Q.M. concernés. Il y aura donc lieu, après la rectification de la date d'entrée dans l'échelle 5, de contrôler pour les agents ayant postulé et réussi l'essai professionnel d'échelle 6 à l'échéance normale des 2 ans d'échelle 5 l'influence de cette rectification sur la date du droit à l'essai professionnel d'échelle 6, de corriger en conséquence la date de promotion à cette échelle et de faire procéder aux rappels correspondants dans la limite de la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance du 5 Février 1982 soit le 1^{er} Mars 1982 au plus tôt.

AUX AFFILIÉS, curistes de l'établissement thermal de Royat

Depuis fin 1982, nous sommes intervenus à plusieurs reprises au Ministère de l'Economie et des Finances (Direction Générale de la concurrence et de la consommation), concernant les pratiques de l'établissement thermal de ROYAT.

Après enquête, il en ressort que la durée des cures correspondantes aux prix des forfaits est de 18 jours pour les soins et de 21 jours pour la cure de boisson. Ces forfaits sont fixés par l'arrêté préfectoral du Puy-de-Dôme n° 83-9 du 26 Mars 1983 pour les curistes libres et par une convention entre l'établissement thermal et la Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés en ce qui concerne les assurés sociaux.

Nous attirons particulièrement l'attention des affiliés intéressés de manière à leur éviter des dépenses supplémentaires non remboursées par nos sociétés de secours (assimilées aux causes de Sécurité Sociale) auxquelles risque de les entraîner la croyance d'une normalisation à 21 jours de la durée de la cure.

Il importe donc que les intéressés fassent respecter au départ par les médecins chargés de surveiller la cure thermique, le délai conventionnel et réglementaire de 18 jours.

Il serait illusoire et inutile de s'en prendre ensuite et après coup à la Société de Secours qui ne peut qu'appliquer les textes officiels.

Jean-Marie LEMPEREUR
secrétaire Société de Secours
d'Aniche à Guesnain

La Société de Secours de Guesnain à la pointe du progrès

Une nouvelle organisation du service d'ophtalmologie va permettre de mettre au service des affiliés de la société de secours de Guesnain, des techniques de pointe dans la spécialité, de telle manière que l'on fasse des examens qui ne sont actuellement réalisables qu'au centre hospitalier universitaire de Lille.

Il vient d'être installé au centre ophtalmologique de Douai :

— Un laser à l'Argon de haute puissance servant à traiter diverses maladies de la rétine et principalement la rétinopathie diabétique, première cause actuelle en France de la cécité, maladie de plus en plus fréquente.

— La rétinographie et principalement la rétinographie à fluorescence de la rétine technique qui est le complément indispensable de l'usage du laser avant et après traitement. Nous avons pour cela envoyé deux agents en stage d'instruction au CHR de Lille pour y acquérir la technique indispensable.

— L'électro-physiologie oculaire : il s'agit d'un appareil récent du style Pantops M2 qui permet de réaliser trois examens :

- l'électro-rétinogramme qui permet de surveiller les effets toxiques de certains traitements prolongés utilisés actuellement dans le rhumatisme ou dans la tuberculose et qui permet aussi l'examen de certaines maladies congénitales
- les potentiels évoqués visuels : il s'agit d'une technique dérivée de l'électro-encéphalographie qui étudie les effets de l'arrivée des signaux lumineux au niveau du cerveau
- électro-oculographie qui étudie les variations électriques de l'œil en mouvement.

— Etude détaillée du champ visuel avec la coupole de Goldmann et avec l'appareil de Friedmann acquis récemment.

— La tonographie électronique qui permet d'enregistrer la pression oculaire pendant une certaine période de temps.

— Nous avons enfin depuis quelques années un service d'orthoptie dans lequel un orthoptiste Lillois vient rééduquer les troubles de la vision binoculaire.

Tout cet ensemble vient se surajouter au matériel entièrement rénové et servant à l'examen courant des maladies des yeux.

Il existe même un poste supplémentaire de refraction qui sera utilisé par une refractoniste qui viendra ainsi faire gagner du temps au médecin sans que son activité se substitue à celle de ce dernier.

La Société de Secours de Guesnain se trouve donc posséder actuellement une installation qui n'a aucun équivalent dans la région et en particulier dans le régime minier (hormis bien entendu le CHU de Lille).

Lors de la réception officielle qui s'est tenue au Centre Ophtalmologique de Douai, une visite commentée sur ces nouveaux appareils fut faite par le Docteur GUEZOU, responsable du centre. Il annonça à l'assistance son prochain départ en fin d'année ainsi que son remplacement par le Docteur LENSKI.

Jean-Marie LEMPEREUR, Administrateur C.F.D.T., Secrétaire de la Société de Secours, est intervenu à la fin de cette visite pour dire sa satisfaction de voir doté ce centre de soins des yeux, d'un équipement ultra moderne pour soigner les affiliés et leur famille.

Il s'est déclaré réjoui et satisfait de l'arrivée du Docteur LENSKI, Chef de clinique au C.H.R. de Lille pour ses compétences médicales reconnues ainsi que ses qualités au point de vue des contacts humains.

C'est une chance de l'avoir avec nous.

Il faudra que cet appareillage moderne soit partagé avec les Caisses de Secours voisines (Escarpelle, Valenciennes).

Il a émis le souhait, qu'en vue de donner une meilleure image de marque, le centre optique du rez-de-chaussée soit mis sous l'autorité du Docteur LENSKI, en vue d'améliorer son fonctionnement.

Il termina son intervention en souhaitant que ce service nouvellement modernisé, marche en équipe et en esprit d'équipe pour le plus grand bien de tous.

Promotion des OQM de surface à l'échelle 9

Dans le cadre des dispositions annoncées par la note 400/00 n° 556 c du 30 Juin 1981, une nouvelle application instantanée permettra la promotion d'Ouvriers Qualifiés de Métier de Surface à l'échelle 9 à la triple condition d'avoir :

- satisfait à la probation d'échelle 8,
- une ancienneté totale (définition CP) égale ou supérieure à 34 ans,
- une ancienneté dans l'échelle 8 égale ou supérieure à 6 ans.

Le Service Gestion Qualificative communiquera aux établissements les noms des agents concernés au 1^{er} juillet 1983 afin qu'ils procèdent à leur promotion au titre de l'ancienneté à cette date.

Bassin de Lorraine... Bassin de Lorraine.

jeunes, prenez la parole



A la grève des ouvriers de métier et piqueurs de novembre 1980, les jeunes ont pris une place importante dans l'action.

Il a été décidé par la C.F.D.T. de créer une Commission Jeunes pour mieux cerner les problèmes spécifiques des jeunes, essayer de répondre à leurs aspirations et intégrer leurs revendications dans celles de l'organisation.

En mars 1981, la Commission Jeunes C.F.D.T. a rédigé un tract enquête qui a été diffusé sur tout le bassin. Or, les réponses à ce tract ont été trop peu nombreuses : 115, pour que les résultats en soient représentatifs.

Les jeunes (—30 ans) représentent 40 % du personnel, soit 10 000 agents. Cependant, les jeunes représentent beaucoup moins de 40 % de l'effectif des adhérents de la C.F.D.T.

Ces chiffres sont à l'image de notre expérience de jeunes militants syndicaux : — les jeunes avec leurs réalités de tous les jours ne se retrouvent pas dans le syndicalisme d'aujourd'hui,

— le mouvement syndical, la C.F.D.T., sont-ils aujourd'hui capables de répondre aux aspirations de ces jeunes et d'inverser un mouvement de désyndicalisation dans la jeunesse ?

Un syndicalisme où les jeunes sont absents est un syndicalisme sans avenir.

C'est la Commission Jeunes qui à l'intérieur de la C.F.D.T. et de ses structures doit apporter les aspirations, les revendications particulières des jeunes * en tenant compte de leur attitude face au syndicalisme d'aujourd'hui.

Appel aux jeunes

Pour prendre en compte les réalités que tu vis tous les jours, il est important que, toi, jeune adhérent tu participes à la Commission Jeunes.

La prochaine réunion aura lieu après les congés, la date exacte te sera communiquée par le responsable de ta section.

* Des pistes de réflexion et d'action

- salaires décents,
- indemnité logement équivalente à un loyer H.L.M.,
- progression dans les échelles plus rapide,
- suppression des probations,
- etc.

Le responsable jeunes
J.-L. FELD

L'union régionale dispose encore de place pour les séjours en France et à l'Étranger

LISTE DES SÉJOURS EN VACANCES POUR LESQUELS IL RESTE ENCORE DES PLACES DISPONIBLES

(liste arrêtée au 17 juin 1983)

1° SÉJOURS EN FRANCE		
V.V.F. de GIENS (côte Méditerranéenne)	03-09 au 17-09-83	Prix : 2 340 F
HOTEL PAOLI (Corse) à Algajola	04-09 au 18-09-83	Prix : 3 040 F
RAMATUELLE 8 km de St-Tropez	17-09 au 01-10-83	Prix : 2 670 F
V.V.F. GRANDE MOTTE côte Languedoc-Roussillon	29-09 au 13-10-83	Prix : 1 850 F
C.V. LE KANGOUROU (côte Méditerranéenne)	15-10 au 29-10-83	Prix : 2 075 F
2° SÉJOURS A L'ÉTRANGER		
ROUMANIE	22-09 au 13-10-83	Prix : 2 350 F (3 semaines mer) Prix : 2 615 F (2 semaines mer + 1 semaine montagne)
YUGOSLAVIE Hôtel-Club Jadran Njivice (île de KRK)	24-09 au 08-10-83	Prix : 2 500 F
ESPAGNE Hôtel Fuengirola Park	09-10 au 23-10-83	Prix : 2 925 F

Toute demande de séjour est à adresser à l'Union Régionale des Sociétés de Secours Mineurs de l'Est - 21, avenue Foch 57018 METZ CEDEX ou éventuellement sur simple appel téléphonique au 774.48.20 - Poste 393.

Préserver l'avenir des mines implique de la part du gouvernement et du patronat minier, un débat de clarté et de vérité

Refuser le débat et la prise de décisions sur :

- l'utilisation du charbon en France,
- la procédure de cette énergie,
- l'avenir de l'entreprise C.F. qui exploite cette richesse de notre sous-sol est devenu objectivement la règle d'or du Président, du Directeur Général, des Ministres et Responsables des régions minières.

Une telle attitude si :

- elle peut ménager l'avenir des dirigeants qui ne seront de toute façon jamais confrontés au chômage,
- elle peut être une réponse aux intérêts politiques d'hommes ou de partis,
- elle permet à des groupes de pression de ne pas avoir à prendre en compte les réalités,
- elle permet aux décideurs d'oublier de décider,

conduire à admettre que ce sont les mineurs et leur famille qui seront les sacrifiés.

Messieurs les Ministres, Messieurs les Présidents des bassins et C.F., Messieurs les Directeurs Généraux, Messieurs les Responsables Politiques Nationaux et Régionaux, votre attitude ne va pas dans l'intérêt des mineurs et de leurs familles et vous le savez bien. Elle ne va pas non plus dans l'intérêt des régions minières et du pays. Pourtant vous déclarez en permanence vouloir défendre ses intérêts.

● Quand Messieurs, osez-vous vous dépouiller de vos dogmes et de vos certitudes ?

● Quand Messieurs, osez-vous engager le débat avec les représentants des mineurs ?

● Quand Messieurs, ferez-vous, ce pourquoi vous avez été élus ou mandatés ?

Notre refus d'engager un débat de vérité et de clarté devient intolérable. Les mineurs ne pourront continuer encore longtemps à être les victimes de la défense de vos intérêts particuliers ou partisans.

La période de vacances est une période proposée à la réflexion. Nous vous demandons de la mettre à profit pour réfléchir aux structures de débat et de concertation sur l'avenir : — de l'utilisation du charbon en France — de la production nationale — de l'emploi et le statut social des mineurs.

DÉBAT AU C.E.

Lors du C.E. d'Entreprise des H.B.L., la C.F.D.T. a proposé l'adoption d'une motion, afin de réagir contre des mesures mettant en cause le développement de la production charbonnière.

La C.F.D.T. se félicite de l'unanimité adoptée au sein du Comité de Bassin sur un sujet qui conditionne directement l'avenir de l'entreprise, tant au niveau de l'embauchage, qu'au niveau des travaux préparatoires, qui conditionnent la pérennisation de l'entreprise.

La motion établie au sein du Comité sera transmise au Conseil d'Administration qui devra répercuter l'inquiétude du C.E. aux Charbonnages de France et auprès des Ministères concernés.

« Vœu adopté à l'unanimité par les membres du Comité de Bassin.

Les Bassins constituant l'ensemble des Charbonnages de France sont appelés à réduire leurs investissements et leurs dépenses de fonctionnement.

Le Comité d'Entreprise des Houillères du Bassin de Lorraine constate que de telles mesures quand elles s'appliquent aux installations qui doivent se développer compromettent leur avenir. Il ne peut admettre, en particulier, qu'elles soient retenues pour les H.B.L. dont les coûts de production nécessitent une aide inférieure aux 25 F la kWh fixés par l'Assemblée Nationale après le débat d'octobre 1981.

Le Comité d'Entreprise souhaite par contre que cette aide, actualisée soit attribuée dès à présent aux Houillères du Bassin de Lorraine pour leur donner les moyens financiers indispensables aux investissements nécessaires à l'augmentation de leur production et à l'utilisation de leurs charbons.

A défaut, l'entreprise ne peut qu'entrer en récession rapide, ce qui ne correspond pas à la politique gouvernementale du maintien sur longue période, au niveau le plus élevé possible, de la production charbonnière nationale.

La C.F.D.T. estime que cette demande ne doit pas s'arrêter là. Les enjeux des décisions qui doivent se prendre actuellement sur le charbon sont déterminants pour l'activité charbonnière et par conséquent pour la région du bassin houiller lorrain.

Il est capital de faire prendre conscience aux Directions des Charbonnages de France ainsi qu'aux pouvoirs publics, que l'activité charbonnière lorraine, tout en étant économiquement viable, engendre des milliers d'emplois ainsi que des économies de devises qui ne sont pas à négliger dans la période actuelle.

La CFDT rencontre les deux Députés du Bassin Houiller

Une délégation du Syndicat des Mineurs C.F.D.T. a rencontré, en début de semaine, MM. Paul BLADT et Charles METZINGER, députés du Bassin Houiller.

Cette rencontre avait pour objet d'interpeller les élus sur la situation actuelle des H.B.L. En effet, suite aux décisions du gouvernement de réduire les dépenses de l'Etat, la Direction des Charbonnages de France envisage des mesures qui ne contribuent pas à pérenniser le bassin et à lutter contre le chômage.

Réduire les embauchages prévus pour 1983, diminuer les investissements dans les travaux préparatoires, risquent d'entraîner la Lorraine dans une spirale de régression entraînant avec elle l'ensemble des Charbonnages.

La C.F.D.T. ne peut admettre les orientations des Charbonnages de France, car elles sont contraires à une politique de plein emploi et contraires à une politique charbonnière ambitieuse.

La délégation C.F.D.T. a demandé aux deux Députés du Bassin, d'intervenir vigoureusement pour :

- 1°) Modifier les orientations des Charbonnages pour 1983, notamment en matière d'embauchages.
- 2°) Que soit clarifié politiquement ce que recouvre la « préférence nationale » de 3,08 centimes, versés par l'Etat aux C.F. S'agit-il d'une aide à la thermie ? à l'industrialisation ? au règlement de problèmes sociaux ? à la création d'emplois ? à l'investissement ? etc.
- 3°) Que soient décidées les structures de négociation pour la répartition de l'aide de l'Etat entre les bassins.
- 4°) Que la région lorraine définisse clairement ses priorités et moyens à mettre en œuvre en matière énergétique et d'aide au bassin houiller.

Les questions financières qu'il est nécessaire de clarifier rapidement pour préserver l'avenir, doivent s'accompagner de décisions quant à l'écoulement du charbon lorrain, notamment dans la production d'électricité, la carbonisation et la gazéification.

Assurer l'avenir du bassin houiller lorrain, c'est assurer l'emploi de dizaines de milliers de personnes.

Bassin de Lorraine... Bassin de Lorraine.

Conseil syndical des mineurs C. F. D. T. de Lorraine

CONSTRUIRE L'AVENIR

Samedi 18 juin 1983, les membres du Conseil Syndical de la C.F.D.T. des Mineurs de Lorraine se sont réunis pour définir les positions de l'organisation sur les thèmes d'actualité qui ont des répercussions importantes sur la vie des travailleurs.

Emploi - Durée du travail

La crise internationale a des répercussions importantes sur les travailleurs. Le bassin houiller n'est pas épargné par le chômage. Des milliers de jeunes cherchent un emploi, des travailleurs licenciés dans des entreprises locales ainsi que des frontaliers demandent à être embauchés aux H.B.L.

Des solutions existent :

- La C.F.D.T. affirme que la réduction du temps de travail est un des moyens importants pour améliorer les conditions de vie et de travail et pour embaucher des chômeurs. Pour cela, le Conseil Syndical propose :
- l'application des 35 h,
- que l'on s'oriente résolument vers la suppression des heures supplémentaires,
- la retraite après 30 ans de services pour le fond,
- la suppression des congés collectifs bloqués en garantissant les 3 à 4 semaines (libre choix) pendant la période d'été,
- la négociation de l'organisation du travail dans le cadre du protocole,
- le développement de la formation,
- la suppression des H.S. camouflées à cause des ferries pour les services continus,
- la définition claire du nombre d'embauchages après chaque négociation.

Garantir l'avenir de la profession

Les choix énergétiques qui vont être pris dans ces prochains mois, vont avoir une répercussion déterminante sur l'avenir de la profession.

La Lorraine, par le nombre important de ses réserves de charbon, par la qualité de ses techniques et surtout par l'expérience et la qualification des mineurs, a la possibilité d'assurer une production charbonnière importante à un coût compétitif.

Mais, il ne suffit pas de produire, il faut assurer son écoulement. Quand on connaît la récession de la sidérurgie et quand on sait que l'utilisation du charbon dans l'industrie ne peut être que progressive, il est indispensable de garantir une partie importante de l'écoulement dans les centrales électriques.

Car la baisse des besoins d'électricité ces dernières années, ainsi que le nombre surévalué des centrales nucléaires en France, remet dangereusement en cause l'utilisation du charbon national.

La C.F.D.T. ne peut rester sans réagir devant cette situation. Il est indispensable pour assurer l'avenir, voire le développement de la production, de faire modifier les choix énergétiques actuels.

Calendrier de travail 84

Une réunion D.G./Syndicats s'est tenue le mardi 21 juin 1983, pour définir le calendrier de travail de l'année 1984.

La C.F.D.T. a exigé

Que tous les travailleurs aient la garantie de prendre 3 ou 4 semaines de congés consécutifs dans la période estivale (juillet et août).

Que les travailleurs choisissent eux-mêmes leur date de congés.

Que l'on poursuive l'application du protocole sur la réduction du temps de travail pour arriver aux 35 h, afin d'obtenir des R.I. supplémentaires et créer de l'embauchage.

De prendre en compte, dans le cadre du calcul de la réduction du temps de travail, les avantages du régime Alsace-Moselle et de la profession, permettant ainsi de débiter 3 R.I. supplémentaires.

La Direction propose

Pour des raisons de calendrier en 1984, 1 R.I. au lieu de 3 en 1983, à prendre sur l'ensemble de l'année pour tout le personnel ayant travaillé au moins 6 mois.

La D.G. indique qu'elle est obligée de bloquer pour des raisons techniques une ou deux semaines de congés en juillet ou en août pour la D.E.G.S. et la D.E.G.N. sauf La Houve, tout en garantissant la possibilité de prendre 3 semaines de congés consécutifs avec une répartition du personnel, à raison de 50 % avant la période bloquée et 50 % après cette période (une 4^e semaine pouvant être accordée).

La D.G. propose 4 essais

— A VOUTERS, une semaine d'arrêt collectif bloqué du 30 juillet au 3 août 1984. Les agents pourront prendre 3 (ou 4) semaines de congés, soit en juillet, soit en août.

— A SIMON - WENDEL 2 semaines d'arrêt collectif bloqué du 9 juillet au 23 juillet 1984. Les travailleurs pourront prendre 3 (ou 4) semaines de congés en juillet.

— A LA HOUVE, une semaine d'arrêt collectif bloqué du 30 avril au 7 mai 1984. Les travailleurs seront obligés de prendre 4 jours de congés en mai. Ils pourront choisir 3 (ou 4) semaines de congés en juillet ou en août.

La D.G. précise que pour des raisons techniques, il n'est pas possible d'avancer la semaine d'arrêt collectif, par contre elle peut la retarder.

La décision sera à prendre lors du prochain C.E. de La Houve au mois de juin.

— A STE-FONTAINE ET A REUMAUX, deux semaines d'arrêt collectif bloqué du 30 juillet au 10 août 1984. Les travailleurs pourront prendre 3 (ou 4) semaines de congés fin juillet ou début août.

La D.G. précise que pour des raisons techniques, il n'est pas possible d'avancer la semaine d'arrêt collectif, par contre elle peut la retarder.

La décision sera à prendre lors du prochain C.E. de La Houve au mois de juin.

— A STE-FONTAINE ET A REUMAUX, deux semaines d'arrêt collectif bloqué du 30 juillet au 10 août 1984. Les travailleurs pourront prendre 3 (ou 4) semaines de congés fin juillet ou début août.

La D.G. précise que pour des raisons techniques, il n'est pas possible d'avancer la semaine d'arrêt collectif, par contre elle peut la retarder.

La décision sera à prendre lors du prochain C.E. de La Houve au mois de juin.

— A STE-FONTAINE ET A REUMAUX, deux semaines d'arrêt collectif bloqué du 30 juillet au 10 août 1984. Les travailleurs pourront prendre 3 (ou 4) semaines de congés fin juillet ou début août.

La D.G. précise que pour des raisons techniques, il n'est pas possible d'avancer la semaine d'arrêt collectif, par contre elle peut la retarder.

La décision sera à prendre lors du prochain C.E. de La Houve au mois de juin.

— A STE-FONTAINE ET A REUMAUX, deux semaines d'arrêt collectif bloqué du 30 juillet au 10 août 1984. Les travailleurs pourront prendre 3 (ou 4) semaines de congés fin juillet ou début août.

La D.G. précise que pour des raisons techniques, il n'est pas possible d'avancer la semaine d'arrêt collectif, par contre elle peut la retarder.

La décision sera à prendre lors du prochain C.E. de La Houve au mois de juin.

— A STE-FONTAINE ET A REUMAUX, deux semaines d'arrêt collectif bloqué du 30 juillet au 10 août 1984. Les travailleurs pourront prendre 3 (ou 4) semaines de congés fin juillet ou début août.

La D.G. précise que pour des raisons techniques, il n'est pas possible d'avancer la semaine d'arrêt collectif, par contre elle peut la retarder.

La décision sera à prendre lors du prochain C.E. de La Houve au mois de juin.

— A STE-FONTAINE ET A REUMAUX, deux semaines d'arrêt collectif bloqué du 30 juillet au 10 août 1984. Les travailleurs pourront prendre 3 (ou 4) semaines de congés fin juillet ou début août.

La D.G. précise que pour des raisons techniques, il n'est pas possible d'avancer la semaine d'arrêt collectif, par contre elle peut la retarder.

La décision sera à prendre lors du prochain C.E. de La Houve au mois de juin.

Le charbon doit avoir toute sa place dans le bilan énergétique national, car il garantit la diversification des sources d'énergie ainsi qu'une certaine indépendance par rapport aux importations énergétiques nationales.

Pour cela, le Conseil Syndical décide :

- de mener une campagne d'information au niveau des travailleurs,
 - d'engager des démarches chez tous les acteurs des choix énergétiques de la nation,
 - d'engager des actions de sensibilisation.
- Pour la C.F.D.T., garantir l'écoulement du charbon lorrain, nécessite dans un premier temps :
- la création d'une centrale thermique au charbon en Lorraine,
 - l'élaboration du contrat avec E.D.F., afin de garantir l'utilisation du charbon pour pour faire de l'électricité,
 - de faire la réelle vérité sur les prix de revient du charbon, les investissements les méthodes d'exploitation, des conséquences sur l'emploi, puits par puits,
 - de favoriser l'utilisation du charbon

- dans l'industrie
- sur la plateforme de Carling
- dans la sidérurgie.

Améliorer les conditions de travail

Les H.B.L. ont de gros efforts à faire pour améliorer les conditions de travail, car le bassin est un des bassins où les accidents toutes natures ont un taux très important. La C.F.D.T. a décidé de faire des propositions concrètes et de mener des actions précises pour réduire le nombre des accidents et des maladies professionnelles dans l'entreprise.

Pour cela, la C.F.D.T. propose :

- de réduire la durée du poste chaque fois que le patron ne trouve pas de solution aux nuisances,
- de sortir de plus en plus les « anciens » des nuisances (poussières, bruit, produits toxiques, etc.) et sans perte de salaire,
- d'engager avec le syndicat C.F.D.T. une information plus précise des travailleurs sur les nuisances (tract + propositions C.F.D.T.),
- de poursuivre l'action contre les accidents du travail, afin d'aboutir à un travail plus efficace dans les C.H.S.,
- de donner plus de pouvoirs aux C.H.S.,
- de créer chaque fois qu'il est possible, des groupes de travail issus du C.H.S. pour traiter les problèmes spécifiques,
- d'assurer ou de faire assurer des formations efficaces sur les problèmes d'hygiène et de sécurité.

Réduire les inégalités

La profession comporte de nombreuses inégalités qui, pour la C.F.D.T., sont d'un autre temps.

Il faut tout mettre en œuvre pour réduire ces inégalités à tous les niveaux, soit :

- les avantages en nature,
- les salaires/Régime de caisses complémentaires, etc.,
- l'hygiène,
- l'expression des travailleurs,
- le social (bourses, etc.),
- la formation professionnelle.

La C.F.D.T., après avoir fait l'inventaire précis des inégalités dans ces différents domaines, a décidé de mener des actions avec les travailleurs, afin de provoquer de réelles négociations.

CONCLUSION

Depuis son existence, la C.F.D.T. lutte pour défendre les intérêts des travailleurs. Pour ce faire, il est indispensable que les militants de l'organisation vivent, partagent, débattent avec les travailleurs pour être en mesure :

- de connaître leurs réelles aspirations,
- d'engager avec eux, un débat de fond, afin qu'ils aient toutes les données du problème pour juger, se positionner et agir,
- pour engager la classe ouvrière vers un changement profond de société pour plus de justice, de démocratie, de participation des travailleurs.

En 1978, la C.F.D.T. avait établi une plateforme revendicative, réclamant :

- une meilleure participation des travailleurs au travers des conseils d'atelier,
- plus de justice pour une meilleure répartition des revenus,
- un meilleur partage du travail par la semaine des 35 heures,
- de meilleures conditions de travail par la création de C.H.S., la suppression des heures supplémentaires et du poste de nuit.

Certaines de ces revendications ont avancé, mais nous devons poursuivre notre action, afin de garantir à tous les travailleurs, de bonnes conditions de vie et de travail et leur participation concrète à ce qui fait leur vie de tous les jours.

Avec la C.F.D.T., débattons et agissons pour construire l'avenir vers plus de justice et pour vivre mieux.

Les militants ETAM de la CFDT de Wendel se réunissent

Dimanche 26 juin 1983, les militants ETAM de la C.F.D.T. de Wendel et de Marienau se sont réunis, afin de faire le point sur la situation des ETAM dans ces deux puits.

Des changements importants sur le fonctionnement des sièges, concernant l'organisation du travail au travers des nouvelles règles de prise de congés ainsi qu'au travers des droits d'expression des travailleurs vont avoir lieu dans ces prochains temps.

Ces nouvelles orientations devraient contribuer à améliorer les conditions de travail (actuellement les H.B.L. sont champions toutes catégories des accidents miniers en Europe) et les relations entre les travailleurs.

Les ETAM ont un rôle et une place importants à jouer pour mener à bien cette mutation nécessaire à l'entreprise.

Pour la C.F.D.T., il est important devant les différents problèmes qui se posent aux ETAM de renforcer l'information et le débat sur les sièges.

C'est pour cette raison que la C.F.D.T. a décidé de renforcer son information et sa représentation.

La C.F.D.T. a donc mandaté comme animateurs sur ces deux puits :

- Pour Wendel fond : gras A : Bernard WIERSBICKI.
- Pour Wendel fond : gras B : Louis ANGLADE.
- Pour les autres secteurs de Wendel fond + jour : Dominique HERBETH.
- Pour Marienau fond + jour : Marc POTIER.
- Pour le Lavoir : Jean-François GRASS.

Pour tous renseignements concernant des problèmes ETAM, n'hésitez pas à vous adresser à vos militants, afin qu'avec vous les ETAM aient leur place et toute leur place dans l'entreprise.

POTASSE

Grève totale aux Mines de Potasse le 21 Juin

Le 21 juin a eu lieu aux Mines de Potasse une grève de 24 heures, à l'appel des Organisations Syndicales C.F.D.T. - C.G.T. - C.F.T.C. - F.O. - C.G.C. ETAM. Cette grève a été lancée après plusieurs réunions intersyndicales. Il a également fallu 2 réunions pour trouver un consensus dans les revendications posées.

Revendications intersyndicales posées :

Economiques :

- Saline
- Exploitation totale du gisement
- Diversification de nos activités.

Sociales :

- Salaires : maintien du pouvoir d'achat en 82 et 83
- Classifications : revoir les grilles
- Réduction de la durée du travail : arriver rapidement aux 35 heures
- Inégalités : uniformisation des avantages en nature et intégration du personnel hors statut sous statut.

La C.F.D.T. a tout mis en œuvre pour arriver à cet accord intersyndical sur les revendications. En effet, principalement sur le pouvoir d'achat, il y a divergence entre la C.F.D.T. et les autres organisations syndicales. La C.F.D.T. demande le maintien du pouvoir d'achat moyen de la masse salariale en revalorisant les bas salaires au jour comme au fond, alors que les autres organisations syndicales demandent le maintien du pouvoir d'achat pour tout le monde. Notre proposition conduit en fait à ne pas augmenter le pouvoir d'achat des salaires élevés. Dans le cadre de la réduction du temps de travail, il y a également divergence puisque la C.F.D.T. dit que la compensation ne doit pas être intégrale au-dessus de 2 X le SMIC revendiqué donc 8 400 F au jour et près de 10 000 F au fond (+ 18 %), alors que l'ensemble des autres Organisations Syndicales demandent le maintien intégral du salaire pour tout le monde.

A l'annonce de la grève, la Direction a programmé une réunion pour le 28 juin et le Ministère de l'Industrie a reçu une délégation intersyndicale. Au Ministère, nous avons exposé nos problèmes en demandant qu'il intervienne à la Direction pour qu'elle ouvre des négociations sur ces différents points, vu qu'elle a refusé jusqu'à ce

jour d'entamer des discussions, en se retranchant derrière les directives gouvernementales qui demandent de bloquer la Masse Salariale en 83 à 8,3 %. Il est regrettable dans la situation actuelle qu'il faille passer par une grève de 24 heures pour obtenir des négociations.

La grève du 21 juin a été un succès total puisqu'aucune installation au jour et au fond n'a tourné, d'où blocage de la production. Cela est-il suffisant pour juger de la combativité du personnel ? La question reste posée.

Le 28 juin, les Organisations Syndicales ont été reçues à la Direction. Contrairement à ce qui était prévu, de discuter des revendications, la Direction, comme si rien ne s'était passé dans l'entreprise, a brossé un tableau de la situation économique. D'après le Président du Directoire, nous avons fin juin un déficit de 200 millions de francs.

Si nous ne redressons pas la barre, nous aurons des difficultés financières pour pallier aux dépenses courantes de l'entreprise, d'ici l'automne. De ce fait la Direction ne peut pas négocier sur les revendications sociales vu que l'état actionnaire n'est pas prêt à donner des ralonges. La seule petite ouverture possible, serait une première étape pour ramener la règle n + 1 de 15 jours à 10 ans. Les autres dossiers seront examinés dès que la situation sera redressée. La Direction Générale envisage un certain nombre de mesures que nous qualifions de « Plan d'austérité des M.D.P.A. ». Elle veut s'attaquer aux cordées, au temps de présence dans les chantiers, ces mesures sont impopulaires auprès des mineurs, qui ne sont pas responsables de ces retards de production. Il faut trouver les vrais coupables, ceux qui ont fait les plans d'exploitation, ceux qui sont responsables de la mauvaise organisation du travail. Ce n'est certainement pas en refusant de discuter d'un plan social que le plan économique sera meilleur. Il faut que la Direction comprenne que ces 2 aspects sont liés et qu'une entreprise ne peut pas tourner en négligeant un de ses éléments.

Les mineurs ne veulent pas saboter leur outil de travail, ils l'ont démontré à maintes reprises dans le passé, seulement notre Directeur actuel n'était pas là à ces moments. La C.F.D.T. exige que la Direction prenne en compte nos revendications si nous ne voulons pas détruire notre entreprise.

Situation sociale et économique aux MDPA Qui est responsable ?

Négociations ou lamentations ?

Le 28 juin, les Organisations Syndicales se sont rendues à la D.G. pour négocier sur les revendications sociales appuyées par la grève de 24 h du 21 juin. Cette réunion de négociations s'est transformée en séance de lamentations de la part de M. MARCHAND. Le président du Directoire a été traumatisé par les mauvais résultats de la production du mois de juin, qui fait que le manque de production accumulé depuis le début de l'année 1983 se monte à 100 000 t de potasse et le déficit accumulé à 190 millions de francs.

Cette situation ne lui permet pas de répondre pour le moment aux revendications sociales, bien au contraire il estime qu'il faut redresser au plus vite la situation : « En resserrant les boulons ».

Une évolution prévisible :

Faut-il vraiment parler de surprise ? Ceux qui connaissent notre entreprise savent que les trois premiers mois sont déterminants pour la réussite de l'objectif de production de l'année et nous comprenons donc mal pourquoi la Direction a attendu le mois de juin pour tirer la sonnette d'alarme. Nous savons aussi qu'une entreprise comme les M.D.P.A. ne se pilote pas comme une planche à voile, mais plutôt comme un lourd pétrolier.

Les M.D.P.A. sont aujourd'hui confrontés à une accumulation de difficultés dont la plupart étaient prévisibles et auraient nécessité des mesures énergiques de la part de la Direction de l'exploitation.

— Difficultés géologiques !

On savait que les meilleures tranches du gisement sont parties et qu'il faut s'attendre à des difficultés. Il fallait donc prendre de l'avance dans les travaux préparatoires pour reconnaître à temps les nouveaux panneaux. Pourquoi n'a-t-on pas acheté en nombre suffisant et à temps les Mineurs continus adaptés à notre gisement ?

— Intégration des nouveaux embauchés :

Depuis 5 ans nous n'arrêtons pas de répéter qu'un mineur ne se forme pas en 2 mois. Qu'il ne faut pas embaucher les jeunes au moment du départ des anciens, mais suffisamment en avance pour permettre la transmission de l'expérience et du savoir-faire. Le manque de personnel étant tel qu'on ne peut pas à la fois, mettre les mineurs à former en double et occuper tous les chantiers. Le choix est donc parfois dramatique notamment pour la maîtrise, soit assurer la formation... soit mettre elle-même la main à la pâte. N'a-t-on pas vu récemment dans une fosse un chef porion haver pendant tout un poste.

— Problèmes d'organisation :

Le manque de pièces de rechange, la fourniture de matériel défectueux, l'utilisation de machines archaïques : ex. boulonneuses Fowal, CD 25 etc., sont également des causes de certains retards. On constate par ailleurs un manque de coordination entre les différents établissements. Ajouter à cela des changements fréquents dans les équipes de responsables du fond et la nécessité de former une nouvelle génération d'ingénieurs.

— Qui doit jouer au pompier ?

Lorsque la maison brûle, il faut appeler les pompiers. Refouler ou reporter les revendications sociales, menacer de rigueur dans le fonctionnement de l'entreprise ne sont pas les bons moyens pour sortir de l'impasse. Il faut d'abord que le personnel ressente la ferme volonté de la direction et de la hiérarchie de mettre en œuvre tous les moyens pour améliorer durablement et fondamentalement la situation. Ceci est d'autant plus important que les M.D.P.A. sont aujourd'hui doublement attaqués.

— Par ceux qui nous mettent sur le dos toute la responsabilité de la pollution du Rhin.

— Par ceux qui attaquent ouvertement les entreprises nationales.

Plus que jamais la C.F.D.T. est décidée à prendre ses responsabilités pour la défense de notre entreprise et nous sommes prêts à participer à toutes les discussions qui s'attaqueront aux vrais problèmes.

POUR LA C.F.D.T., DÉFENDRE L'ENTREPRISE C'EST DÉFENDRE L'EMPLOI ET ASSURER LES CONDITIONS POUR LE PROGRES SOCIAL.

le 1^{er} juillet 1983

« LE JOURNAL DU MINEUR »

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

Inscrit à la Commission paritaire
sous le numéro 511073

IMPRIMERIE DU MERCURE S.A. - 49500 SEGRE

Les mineurs de Potasse à Stuttgart



Le 4 juin, une large délégation des mineurs de potasse s'est rendue à la manifestation de Stuttgart. Cette manifestation était organisée par le C.E.S. (Confédération Européenne des Syndicats). Elle regroupe au niveau français la C.F.D.T. et F.O., pour les Allemands, le D.G.B. et tous les autres syndicats européens. Le thème de cette manifestation étant le chômage en Europe, il était tout à fait logique que les mineurs de potasse s'inscrivent dans cette journée.

Plusieurs dizaines de milliers de manifestants venus de tous les pays étaient présents. C'est impressionnant de constater que les luttes que l'on mène dans son pays sont également prises en compte dans d'autres pays. Les qualificatifs pour cette manifestation ne manquent pas.

Nous avons pu constater que la solidarité n'est pas un vain mot, mais qu'elle a pris tout son sens lors de cette journée. Nous le disons depuis des années, que le problème du chômage est international et qu'il doit être pris en charge dans tous les pays.

Si aujourd'hui nous ne pouvons pas encore affirmer avec certitude que l'Europe des Travailleurs existe, nous constatons néanmoins qu'elle est en train de se construire et c'est là très essentiel pour combattre « l'Europe » des capitalistes qui, elle, existe depuis longtemps.

En attendant d'autres démarches ou actions européennes nous dirons en conclusion.

« NOUS Y ETIONS ».

ARDOISIÈRES

les mineurs d'ardoise refusent les licenciements

POUR LA C.F.D.T.

- un engagement des Pouvoirs Publics
- une structure d'étude et de concertation
- une politique industrielle de l'ardoise

Lundi 16 mai, les mineurs d'ardoise ont occupé la Direction à Angers.

La population angevine, le bassin ardoisier a été marqué par l'action des mineurs, qui s'est déroulée ce lundi. Certains condamne, d'autre approuve, d'autre enfin reste indifférent.

Peut-on en rester à la condamnation, à l'approbation, à l'indifférence ? A l'évidence, non !

Qui peut rester sans réagir, face au grave problème de l'emploi qui se pose dans les ardoisières de la région ?

Qui peut rester sans exprimer sa colère, lorsque le licenciement est proposé comme seule perspective ?

Qui ne peut être pris d'impudence, face aux tergiversations des Pouvoirs Publics, et du comportement suicidaire des deux sociétés ardoisières ?

La C.F.D.T. estime que le moment est venu, comme elle le demande depuis des mois, de faire la vérité et la clarté sur :

- la stratégie industrielle et commerciale des groupes ardoisiers
- la politique gouvernementale
- la production d'ardoise française
- la politique de l'emploi.

Il s'agit plus largement de définir une véritable politique de matériaux naturels, dans le cadre d'une politique du bâtiment. Il faut rappeler que ce secteur est le premier gisement d'emplois en France.

La C.F.D.T. lance un appel solennel aux Pouvoirs Publics, pour que dans les plus brefs délais soit mis en place, une structure permettant d'élaborer dans la clarté et la concertation une politique d'avenir.

Pendant la période d'étude, la C.F.D.T. exige l'arrêt des mesures de suppression d'emploi.

La C.F.D.T. appelle les Mineurs d'Ardoise, toute la population du bassin à s'unir pour défendre l'avenir de l'emploi dans la région.

Le 17 mai 1983.

Où en est-on exactement à Blanzzy ?

Dès le mois de janvier, sur la base des études faites par la direction de Blanzzy, la direction du Centre-Midi a pris position dans une lettre qui a été communiquée en son temps aux syndicats. Cette lettre, conformément aux propositions, affirmait qu'il était nécessaire de prendre en compte, dans le projet d'exploitation, l'ensemble de nos réserves planifiables et en particulier le gisement de Gérard. En effet, la préparation de Gérard a été suspendue en 1981, pour attaquer rapidement les préparations de la 4^e couche Sud dont l'exploitation venait d'être autorisée. Il était donc important pour l'avenir de Blanzzy de savoir si l'on pouvait ou non prendre en compte ce gisement.

Parmi toutes les hypothèses étudiées, trois ont été retenues et présentées à la direction générale.

- Maintien des deux sièges avec une taille dans chaque siège.
- Alternance en privilégiant d'abord l'activité du siège de Rozelay.
- Alternance en privilégiant d'abord l'activité du siège de Darcy.

A la suite de plusieurs réunions avec la direction générale, c'est la deuxième solution qui a été retenue.

Bien que les élus de la C.F.D.T. demandent un embauchage et non des hypothèses qui tendent à une récession de l'exploitation, voici sous forme de schéma l'hypothèse qui a été retenue par la direction générale.

DARCY	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990
4e couche Cuvelette	K*2 0							
Ceurney		A	A B	B	B E	E D	D	D
Préparation Gérard								
Exploitation Gérard					Amont	Amont	Aval	Aval
Rozelay	56 xx							
4e couche sud 1er taille	3	3	3bis	4	4	4	6	6
2e taille	---	2	2	1	1	5	5	
Préparatoire 4e couche Centre et Nord								

DAUPHINÉ

information SSM Alpes et Rhône

Forfait Hospitalier :

A la demande des Administrateurs C.F.D.T., cette question était inscrite à l'Ordre du jour du C.A. du 20 mai 1983.

Maurice CARLE y faisait la déclaration suivante : « Depuis le 1^{er} avril 1983, un forfait journalier d'hébergement fixé à 20 F est facturé à tous les Affiliés hospitalisés. Devant la gravité de cette décision qui ne manquera pas de frapper plus durement les familles les plus désemparées, et dans la logique de la gratuité propre du Régime Minier, je demande, au nom de mon Organisation Syndicale, la suppression de ce nouveau ticket modérateur - Et propre au C.A. de prendre la décision suivante » :

« Le C.A. décide, à partir du 01-04-1983, la suppression du forfait journalier hospitalier, nouveau ticket modérateur. Il invite les Services Administratifs à se mettre en rapport avec les Organismes hospitaliers pour la prise en charge totale du prix de journée, par nos Caisses de Sécurité Sociale ».

Toutes les Organisations Syndicales représentant les travailleurs se déclaraient d'accord avec notre proposition. Les membres Exploitants, bien que divisés sur la conduite à tenir s'opposaient à la suppression de ce forfait hospitalier.

Finale :

Un vote proposé donnait le résultat suivant :

12 voix : pour la suppression du forfait journalier.

3 voix : contre la suppression.

1 voix : abstention.

1 voix : pour une fixation du forfait modulée en fonction des ressources des intéressés.

Le forfait journalier devrait donc être supprimé, à partir du 01-04-1983.

Toutefois, Monsieur l'Ingénieur des Mines, représentant la tutelle, et présent occasionnellement à cette réunion, rappelait les dispositions de l'Article 4 de la loi du 10-01-1983 qui précisent que le forfait hospitalier n'est pas pris en charge par les Régimes obligatoires de protection Sociale. Toutefois, il s'accorderait un délai de réflexion, sur les suites à apporter à notre décision.

Une première constatation, c'est la saturation de deux tailles à Rozelay jusqu'en 1987, mais après ?

Il faut selon la C.F.D.T., préparer la 4^e couche Centre et Nord beaucoup plus vite de façon à pouvoir exploiter dès 1987. Quand au siège de Darcy pour Ceurney, vu le manque de personnel, la direction s'expose à de gros risques (feux, terrain trop mouvant, car marche trop lente), alors qu'un embauchage permettrait d'augmenter les résultats financiers.

En effet, qui assurera la production, car toutes ces hypothèses ne comportent aucun embauchage au fond.

Voici l'effectif suivant le cours des ans, s'il n'y a aucun embauchage.

	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990
DARCY	538	322	290	230	509	660	587	522
ROZELAY	517	649	605	592	242	21	21	21
Sces Fonctls	41	36	33	31	29	26	22	20
TOTAL	1096	1007	928	853	780	707	630	563
Poste entreprise an	22500	26432	26432	30208	26904	23836	21004	19824

La C.F.D.T. ne peut être d'accord avec cette évolution, car elle va à l'encontre d'une politique de plein emploi.

Elle appelle les mineurs à agir pour obtenir la réduction du temps de travail, pour créer des emplois et la définition d'une stratégie de l'entreprise participant à assurer le plein emploi dans la région et la préservation de la richesse nationale que représente le charbon.

La CGT n'a-t-elle plus rien à combattre ?

Quelle ne fut pas notre surprise, à nous C.F.D.T., à la lecture d'un tract intitulé « La C.F.D.T. veut faire payer la crise aux travailleurs », largement ventilé par nos « camarades » de la C.G.T. Quel revirement, quel changement d'attitude, alors que 8 jours auparavant une invitation très cordiale nous était faite, afin de nous rassembler dans un grand 1^{er} mai unitaire.

Il est possible qu'à Blanzzy, la C.G.T. n'ait pas apprécié nos réserves vis-à-vis de ce 1^{er} mai unitaire, puisque ce fameux tract qui émane de la Fédération Nationale du Sous-Sol (C.G.T.) a été diffusé justement que dans le bassin de Blanzzy.

De toute manière, ce n'est pas en extirpant des extraits de déclaration que l'on peut faire la vérité.

A Blanzzy, la C.F.D.T. s'est très bien expliquée à ce sujet par des affiches « made in Blanzzy » apposées sur tous les panneaux de chaque service.

Il semble que sur le siège de Darcy, elle a beaucoup dérangé ; puisque nous l'avons retrouvé arraché.

D'autre part, la C.G.T. écrit dans son journal que la C.F.D.T. est particulièrement silencieuse dans toutes les réunions ; il est peut être plus adroit de se taire dans certaines circonstances, que de dire, comme l'a déclaré un délégué C.G.T. au C.E. « Je me demande si les mineurs ne font pas exprès de faire écraser les chantiers le vendredi, afin de faire des heures supplémentaires le samedi et le dimanche » ; quelle opinion a donc ce délégué vis-à-vis de ceux qui l'ont élu ?

Tableau des prestations familiales

NATURE DE LA PRESTATION	MONTANT		Versement unique	Observations
	Mensuel	Annuel		
Base mensuelle de calcul des prestations familiales	1479			
Allocations familiales				
2 enfants	473,28			
3 enfants	1064,88			
4 enfants	1663,87			
5 enfants	2248,08			
Par enfant à charge au-delà du 5 ^e	591,60			
Majoration pour enfant : de plus de 10 ans	133,11			
de plus de 15 ans	236,64			
Complément familial				
- Plafond de ressources				
Revenus de l'année 1982 pris en considération pour la période de paiement 1 ^{er} juillet 1983 - 30 juin 1984				
Ménage avec 1 revenu		62814		
1 enfant		12563		
Par enfant en plus				
Ménage avec 2 revenus ou personne isolée		73852		
1 enfant		12563		
Par enfant en plus				
- Montant	616,00			
Allocation de logement (1)		81162		
Revenu net moyen				
Montant	569,80			
Prime de déménagement				
Montant maximum			2958,00	
Ménage sans enfant ou avec 1 enfant			3253,80	
Ménage avec 2 enfants ou personne à charge			3549,60	
Ménage avec 3 enfants ou personnes à charge			295,80	
Par enfant ou personne à charge en sus de 3				9 mensualités en 3 versements
Allocations prénatales				
La mensualité	303,19			
Allocations postnatales				
Après le premier examen			2529,09	
Après chacun des deux autres examens			525,04	
Majoration pour le 3 ^e enfant et plus			3150,27	
Majoration en cas de naissances multiples			2728,75	
Allocation de parent isolé				
Revenu minimum garanti	2218,50			
Majoration par enfant à charge	739,50			
Allocation d'orphelin				
Orphelin de père et de mère	413,70			
Un seul parent décédé ou absent	332,77			
Allocation de rentrée scolaire				
- Plafond de ressources		52291		
Ménage avec 1 enfant		10458		
Par enfant en plus		295,80		
- Montant				
Allocation d'éducation spéciale				
Montant		473,28		
Complément première catégorie		1064,88		
Complément seconde catégorie		354,96		

(1) Compte rendu de la complexité de la formule, on a donné à titre indicatif dans le tableau, le montant de la prestation pour une situation type définie ci-après :

- Revenu net = celui de l'ouvrier ayant gagné le salaire moyen du mineur de fond en 1982.
- Composition de la famille = marié 3 enfants à charge.
- Loyer principal réel février 1983 : 1132 F (mensuel), majoré du forfait de charges de : 374 F (mensuel).

Prestations de l'assurance vieillesse, invalidité et décès

(Taux avec effet du 1^{er} juillet 1983
application de l'augmentation de 4 %)

I - Prestations accordées aux affiliés du régime minier en activité de service justifiant d'un minimum de 30 ans de services miniers :

- avant l'âge de 55 ans : Allocation spéciale (art. 154) (1)
- après l'âge de 55 ans : Indemnité cumulable avec le salaire (art. 152)

Durée des services au fond	Montant de l'allocation spéciale		Montant de l'indemnité cumulable
	Moins de 50 ans d'âge	de 50 à 55 ans d'âge	
moins de 10 ans	266,00 F	266,00 F	694,00 F
de 10 à moins de 20 ans	520,40 F	520,40 F	867,60 F
20 ans au moins	694,00 F	1 040,80 F	1 040,80 F

II - Pensions de vieillesse :

1 ^{er} Pension normale (art. 147)	REMUNERATION ANNUELLE DU TRIMESTRE : 275,48 F
— entre 50 et 55 ans pour les affiliés réunissant au moins 120 trimestres de services dont 80 trimestres au moins au fond	soit 33 057,60 F par an pour les durées supérieures voir tableaux joints
— à partir de l'âge de 55 ans pour les affiliés réunissant au moins 120 trimestres de services	soit 33 057,60 F par an
2 ^e Pension proportionnelle (art. 148)	REMUNERATION ANNUELLE DU TRIMESTRE : 275,48 F
A partir de 55 ans pour les affiliés réunissant de 60 à 119 trimestres de services	soit 16 528,80 F par an pour les durées supérieures voir tableaux joints

(1) Tous les articles visés sans autre indication appartiennent au décret n° 46-2769 du 27 novembre 1946 portant organisation de la sécurité sociale dans les mines.

III - Allocation d'attente (art. 174 ter)

Allocation accordée aux titulaires d'une rente pour silicose professionnelle correspondant à un taux d'incapacité au moins égale à 30 % et justifiant, notamment, d'un minimum de 60 trimestres de services miniers	Montant calculé comme la pension de vieillesse

IV - Pensions d'invalidité

1) INVALIDITE GENERALE (art. 133)	REMUNERATION ANNUELLE DU TRIMESTRE : 275,48 F
Pour les affiliés justifiant de plus de 120 trimestres de services, la pension est égale à la pension de vieillesse correspondant à la durée de leurs services.	
A l'âge fixe pour l'ouverture du droit à pension de vieillesse, soit 50 ou 55 ans suivant le cas, la pension d'invalidité générale est transformée en pension de vieillesse de même montant, sauf si la durée des services miniers assure une pension plus élevée.	soit 33 057,60 F par an.
Majoration pour l'assistance d'une tierce personne (art. 134) : 40 % du taux de la pension d'invalidité générale sans pouvoir, toutefois, être inférieure au minimum prévu par le régime général de la sécurité sociale 46 021,80 F par an.	taux de la pension de vieillesse calculée sur 120 trimestres
2) INVALIDITE PROFESSIONNELLE (art. 138)	REMUNERATION ANNUELLE DU TRIMESTRE : 186,78 F
A l'âge de 55 ans, la pension d'invalidité professionnelle est transformée en pension de vieillesse de même montant, sauf si la durée des services miniers assure une pension plus élevée.	soit 2 241,36 F par an, pour les ouvriers justifiant de 12 trimestres de services
	Pour les durées supérieures voir tableaux joints.

V - Pensions de veuves

1 ^{er} veuves dont le mari a accompli 60 trimestres au moins de services (article 155)	REMUNERATION ANNUELLE DU TRIMESTRE : 137,74 F
	soit 8 264,40 F par an, pour les veuves dont le mari justifiait de 60 trimestres de services.
	Pour les durées supérieures : voir tableaux joints.
2 ^e veuves dont le mari, bénéficiaire d'une pension d'invalidité générale ou professionnelle ou décédé en activité de services à la mine avait accompli de 12 à 59 trimestres de services (art. 156 et 157)	REMUNERATION ANNUELLE DU TRIMESTRE : 93,39 F
	soit 1 120,68 F par an, pour les veuves dont le mari justifiait de 12 trimestres de services.
	Pour les durées supérieures à 12 trimestres : voir tableaux joints.

VI - Remarque importante

Les taux des prestations figurant aux rubriques II, III, IV (sauf majoration tierce personne) et V sont des taux nets après déduction de la cotisation maladie de 3 % (taux en vigueur depuis 1972).

Les bénéficiaires de ces prestations, exemptés du paiement de l'impôt sur les revenus, percevront les taux figurant aux rubriques ci-dessus majorés de ladite cotisation.

VII - Dispositions particulières

— Pensions liquidées antérieurement au 1^{er} juillet 1971 - Ces prestations ont été liquidées sur la base d'un nombre entier d'années de services miniers et assimilés (jour et fond).

Leur montant annuel est majoré forfaitairement d'un supplément égal à une fois et demis la rémunération annuelle du trimestre qui leur est applicable.

— Majoration pour services au fond - (art. 170) - 0,15 % de la pension pour chaque trimestre au fond.

— Majoration pour conjoint à charge - (art. 170) - Les pensionnés de vieillesse bénéficient d'une majoration égale au montant de l'allocation aux vieux travailleurs salariés soit 11 300 F par an à compter du 1^{er} janvier 1983 lorsque le conjoint à charge atteint l'âge de 65 ans (ou de 60 ans en cas d'invalidité au travail) et n'est pas bénéficiaire d'un avantage au titre d'une législation de la sécurité sociale. Ce taux peut être réduit du montant de la cotisation maladie de 3 %.

— Majoration pour enfants - (art. 170) - Les pensions de vieillesse, d'invalidité générale et les pensions de réversion sont augmentées d'un dixième pour tout bénéficiaire de l'un ou l'autre sexe ayant eu 3 enfants, cette majoration étant calculée sur le taux de la pension avant déduction de la cotisation maladie.

Ouvrent également droit à une bonification les enfants ayant été, pendant au moins 9 ans avant leur 16^e anniversaire de naissance, élevés par le bénéficiaire et à sa charge ou à celle de son conjoint.

Ci-joint les barèmes donnant le montant annuel des retraites minières (tableau I) des pensions de veuves de mineurs (tableaux II et III) correspondant au nombre de trimestres de services effectués au jour, sans et avec la majoration pour enfants.

Pour obtenir le montant d'une pension compte tenu des trimestres de services effectués au fond il suffit de multiplier le montant correspondant à la totalité des trimestres de services tel qu'il ressort des tableaux précités par le coefficient figurant au tableau IV en regard du nombre de trimestres de services effectués au fond.

Conformément aux prescriptions de l'article 172 du décret du 27 novembre 1946, les prestations de vieillesse, d'invalidité et les pensions de survivants effectivement servies sont arrondies au multiple de 0,40 F le plus voisin.

VIII - Prestations dont le montant n'est pas fonction de la durée des services :

1^{er} - Allocation pour enfants à charge (art. 171)

747,12 F par mois, soit 8 965,44 F par an et par enfant résidant en France, à charge des bénéficiaires d'une pension de vieillesse ou d'invalidité ou d'une pension de veuve si l'enfant ne bénéficie pas déjà de l'allocation mensuelle d'orphelin.

Cette allocation peut, sous certaines conditions, être servie jusqu'à l'âge de 20 ans.

Lorsque les bénéficiaires ont droit aux prestations familiales prévues par la législation générale, ces prestations viennent en déduction des allocations attribuées en vertu de la législation spéciale des retraites minières et la Caisse autonome nationale ne doit, le cas échéant, qu'un complément.

2^e - Allocation d'orphelin (art. 164)

1 027,18 F par mois, soit 12 326,16 F par an, jusqu'à l'âge de 20 ans sous certaines conditions.

Allocation doublée pour les orphelins de père et de mère.

3^e - Allocation au décès (art. 123)

accordée aux ayants-droit d'affiliés décédés :

- a) en cours d'acquisition de pension
- b) bénéficiaires d'une pension d'invalidité générale ou professionnelle
- c) bénéficiaires d'une pension de vieillesse pour 15 ans au moins de services miniers.

— Montant : 9 830,32 F

— Majoration pour chaque enfant de moins de 20 ans, sous certaines conditions : 1 369,63 F.

4^e - Rentes

— art. 149 et 174 bis

Les affiliés ne justifiant pas de 60 trimestres de services bénéficient d'une rente servie à partir de l'âge de 55 ans correspondant aux versements effectués jusqu'au 31 décembre 1940 à leur compte individuel, et depuis le 1^{er} janvier 1941 à 1 % des salaires soumis à cotisations.

Ces rentes sont augmentées d'une bonification pour chaque trimestre effectué au fond si l'assuré justifie d'un minimum de 40 trimestres de services miniers ou assimilés.

Cette rente est portée au montant minimum annuel de 1 558,04 F lorsque le titulaire est âgé d'au moins 65 ans sauf si les services miniers lui permettent à cet âge de percevoir une pension calculée selon les règles du régime général d'un montant supérieur.

— Décret 73-530 du 15 juin 1973.

Les assurés réunissant entre 40 et 60 trimestres de services miniers et ayant fait l'objet d'un licenciement collectif pour raisons économiques après le 31 décembre 1959, peuvent obtenir une rente revalorisable qui ouvre des droits à la veuve.

TABLEAU IV - Coefficient à appliquer aux pensions pour tenir compte des trimestres de services effectués au fond

Durée des services au fond en années	Trimestres de fond	Coefficient						
1	4	1,0060	5	1,0075	6	1,0090	7	1,0105
2	8	1,0120	9	1,0135	10	1,0150	11	1,0165
3	12	1,0180	13	1,0195	14	1,0210	15	1,0225
4	16	1,0240	17	1,0255	18	1,0270	19	1,0285
5	20	1,0300	21	1,0315	22	1,0330	23	1,0345
6	24	1,0360	25	1,0375	26	1,0390	27	1,0405
7	28	1,0420	29	1,0435	30	1,0450	31	1,0465
8	32	1,0480	33	1,0495	34	1,0510	35	1,0525
9	36	1,0540	37	1,0555	38	1,0570	39	1,0585
10	40	1,0600	41	1,0615	42	1,0630	43	1,0645
11	44	1,0660	45	1,0675	46	1,0690	47	1,0705
12	48	1,0720	49	1,0735	50	1,0750	51	1,0765
13	52	1,0780	53	1,0795	54	1,0810	55	1,0825
14	56	1,0840	57	1,0855	58	1,0870	59	1,0885
15	60	1,0900	61	1,0915	62	1,0930	63	1,0945
16	64	1,0960	65	1,0975	66	1,0990	67	1,1005
17	68	1,1020	69	1,1035	70	1,1050	71	1,1065
18	72	1,1080	73	1,1095	74	1,1110	75	1,1125
19	76	1,1140	77	1,1155	78	1,1170	79	1,1185
20	80	1,1200	81	1,1215	82	1,1230	83	1,1245
21	84	1,1260	85	1,1275	86	1,1290	87	1,1305
22	88	1,1320	89	1,1335	90	1,1350	91	1,1365
23	92	1,1380	93	1,1395	94	1,1410	95	1,1425
24	96	1,1440	97	1,1455	98	1,1470	99	1,1485
25	100	1,1500	101	1,1515	102	1,1530	103	1,1545
26	104	1,1560	105	1,1575	106	1,1590	107	1,1605
27	108	1,1620	109	1,1635	110	1,1650	111	1,1665
28	112	1,1680	113	1,1695	114	1,1710	115	1,1725
29	116	1,1740	117	1,1755	118	1,1770	119	1,1785
30	120	1,1800	121	1,1815	122	1,1830	123	1,1845
31	124	1,1860	125	1,1875	126	1,1890	127	1,1905
32	128	1,1920	129	1,1935	130	1,1950	131	1,1965
33	132	1,1980	133	1,1995	134	1,2010	135	1,2025
34	136	1,2040	137	1,2055	138	1,2070	139	1,2085
35	140	1,2100	141	1,2115	142	1,2130	143	1,2145
36	144	1,2160	145	1,2175	146	1,2190	147	1,2205
37	148	1,2220	149	1,2235	150	1,2250	151	1,2265
38	152	1,2280	153	1,2295	154	1,2310	155	1,2325
39	156	1,2340	157	1,2355	158	1,2370	159	1,2385
40	160	1,2400	161	1,2415	162	1,2430	163	1,2445
41	164	1,2460	165	1,2475	166	1,2490	167	1,2505
42	168	1,2520	169	1,2535	170	1,2550	171	1,2565

TABLEAU I - MONTANT ANNUEL DES RETRAITES MINIERES (JOUR) DATE D'EFFET : 1^{er} JUILLET 1983

SANS MAJORATION POUR ENFANTS										AVEC MAJORATION POUR ENFANTS									
A	T	Montant	T	Montant	T	Montant	T	Montant											
15	060	16528,80	061	16304,28	062	17079,76	063	17355,24	064	18232,80	065	18536,68	066	18840,56	067	19144,44			
16	064	17630,72	065	17906,20	066	18181,68	067	18457,16	068	19448,32	069	19752,20	070	20056,08	071	20359,96			
17	068	18732,64	069	19008,12	070	19283,60	071	19559,08	072	20663,84	073	20967,72	074	21271,60	075	21575,48			
18	072	19834,56	073	20110,04	074	20385,52	075	20661,00	076	21839,36	077	22183,24	078	22487,12	079	22791,00			
19	076	20936,48	077	21211,96	078	21487,44	079	21762,92	080	23094,88	081	23398,76	082	23702,64	083	24006,52			
20	080	22038,40	081	22313,88	082	22589,36	083	22864,84	084	24310,40	085	24614,28	086	24918,16	087	25222,04			
21	084	23140,32	085	23415,80	086	23691,28	087	23966,76	088	25252,92	089	25556,80	090	25860,68	091	26164,56			
22	088	24242,24	089	24517,72	090	24793,20	091	25068,68	092	26741,44	093	27045,32	094	27349,20	095	27653,08			
23	092	25344,16	093	25619,64	094	25895,12	095	26170,60	096	27956,96	097	28260,84	098	28554,72	099	28848,60			
24	096	26446,08	097	26721,56	098	26997,04	099	27272,52	100	29172,48	101	29476,36	102	29780,24	103	30084,12			
25	100	27548,00	101	27823,48	102	28098,96	103	28374,44	104	30383,00	105	30691,88	106	30995,76	107	31299,64			
26	104	28649,92	105	28925,40	106	29200,88	107	29476,36	108	31603,52	109	31907,40	110	32211,28	111	32515,16			
27	108	29751,84	109	30027,32	110	30302,80	111	30578,28	112	32819,04	113	33122,92	114	33426,80	115	33730,68			
28	112	30853,76	113	31129,24	114	31404,72	115	31680,20	116	34034,56	117	34338,44	118	34642,32	119	34946,20			
29	116	31955,68	117	32231,16	118	32506,64	119	32782,12	120	35250,08	121	35553,96	122	35857,84	123	36161,72			
30	120	33057,60	121	33333,08	122	33608,56	123	33884,04	124	36665,60	125	36969,48	126	37273,36	127	37577,24			
31	124	34159,52	125	34435,00	126	34710,48	127	34985,96	128	37681,12	129	37985,00	130	38288,88	131	38592,76			
32	128	35261,44	129	35536,92	130	35812,40	131	36087,88	132	38896,64	133	39200,52	134	39504,40	135	39808,28			
33	132	36363,36	133	36638,84	134	36914,32	135	37189,80	136	40112,16	137	40416,04	138	40719,92	139	41023,80			
34	136	37465,28	137	37740,76	138	38016,24	139	38291,72	140	41327,68	141	41631,56	142	41935,44	143	42239,32			
35	140	38567,20	141	38842,68	142	39118,16	143												