



# 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

## Réduction du temps de travail aux CHARBONNAGES de FRANCE

### DES PROPOSITIONS INACCEPTABLES

Le 9 novembre la Direction des Charbonnages de France a lancé un véritable défi aux mineurs. En effet, les Charbonnages en dehors du fait qu'ils n'inscrivent pas les 35 heures dans un calendrier proposent pour 1982 :

— 6 jours de repos dont deux sont payés. Le paiement des 4 autres étant lié au présentisme. (1 jour de repos payé est accordé chaque fois que le travailleur a effectué 50 jours de travail, maladie, blessure, congés payés, grève, etc. N'étant pas considérés comme des jours de travail).

En ce qui concerne les congés, si la 5<sup>e</sup> semaine est acquise les congés d'ancienneté (au nombre de 6 actuellement) sont réduits à deux. Seule pour l'année 1982 il y a le choix entre l'ancien système de congés (4 semaines de congés + l'ancienneté maximum de 6 jours) et le nouveau système (5 semaines de congés + ancienneté maximum de 2 jours).

Les propositions de Charbonnages de France conduisent dans les faits à pénaliser les travailleurs les plus exposés aux risques.

Ce sont en effet les travailleurs manuels qui n'auront pas tous les jours de repos payés.

En clair, la Direction des Charbonnages organise la réduction du temps du travail avec compensation intégrale pour les hauts revenus. C'est statistiquement les hauts revenus, qui ont le moins d'accidents et maladies, c'est donc les hauts salaires que l'on privilégie.

Pour la C.F.D.T., cette réunion est une véritable provocation.

La C.F.D.T. a décidé de relever le défi en appelant les mineurs à la grève le samedi 14 novembre, cela afin d'obtenir :

- la 5<sup>e</sup> semaine de congés payés pour tous,
- la suppression des samedis travaillés par l'augmentation du nombre de jours de repos,
- les 35 heures par étape.

#### AGIR DANS L'UNITÉ POUR OBTENIR DES RÉSULTATS

L'action du 14 est une étape importante pour obliger le Patronat à faire des propositions constructives.

Pour les mineurs et la C.F.D.T., il en va des conditions de vie de travail des mineurs. Il en va également du droit à l'emploi pour tous.

La prochaine réunion aura lieu le 19 novembre 1981.

#### DANS CE NUMÉRO :

##### PAGE 2

**SALAIRES : 2,2%  
au 1<sup>er</sup> décembre**

**Relèvement des  
indemnités logements**

##### PAGE 3

**Assemblée Générale des  
retraités CFDT de BRUAY**

**Non à la fermeture des  
Ardoisières d'Angers**

##### PAGE 7

**Un comité de bassin du  
centre-midi décevant**

## CONDITIONS DE TRAVAIL

La C.F.D.T. s'adresse à Monsieur le Premier Ministre.

Avant et pendant le débat parlementaire sur l'énergie, ont été évoquées les questions de sécurité et de conditions de travail dans les mines.

Vous-même, à l'Assemblée Nationale le 7 octobre, avez évoqué cette question :

« N'oublions pas, à l'heure où nous évoquons les risques réels au demeurant, de l'énergie nucléaire, que le pays a longtemps accepté en silence d'asseoir sa puissance sur la mort brutale des coups de grisou, sur la mort lente de la silicose, sur le sacrifice des générations de mineurs auxquelles je tiens à rendre hommage dans ce débat sur l'énergie à l'Assemblée Nationale ».

Au nom des mineurs, nous vous remercions pour l'hommage que vous leur avez rendu.

Nous avons toujours dit, écrit et démontré que la silicose et les accidents dans les mines n'étaient pas le résultat de la fatalité. En effet, des remèdes existent, par contre on nous a toujours refusé le droit de débattre et de négocier sur cette question.

Par la présente, nous vous demandons une rencontre au plus haut niveau avec les organisations syndicales, pour définir d'une part les différents lieux de négociations avec un calendrier et d'autre part les objectifs à atteindre.

La profession minière, la C.F.D.T. ne comprendrait pas qu'après avoir tant entendu parler des conditions de travail des mineurs et leurs conséquences, tout reste en l'état :

A savoir, que l'exploitation minière (charbon, fer, potasse, uranium, etc.), doit s'accompagner d'un cortège de morts et de mutilés, que la seule solution est la fermeture de toutes les mines.

Nous sommes persuadés, que vous aussi, partagez notre profonde conviction que la situation passée et actuelle, faite aux mineurs, ne tient pas de la fatalité.

C'est ce que la droite a toujours laissé entendre pour justifier son choix politique de fermer les mines.

A partir de la constatation, que des solutions techniques, scientifiques, médicales et économiques existent, que le Gouvernement et les Organisations Syndicales ont un rôle moteur à jouer, nous pensons que le moment est venu de mettre en place des actions concrètes.

Veillez agréer, Monsieur le Premier Ministre, mes respectueuses salutations.

J.-M. SPAETH  
secrétaire général

#### page 4, 5 et 6

**Tout sur les Houillères du bassin  
du Nord et du Pas-de-Calais**

# SALAIRES

## 2,2% au 1<sup>er</sup> Décembre dont 1,1% avec rappel au 1<sup>er</sup> Juillet

La Direction des Charbonnages de France vient de décider une augmentation de salaire pour les mineurs.

Cette augmentation est une fois de plus totalement en pourcentages. Le rappel de 1,1 % au 1<sup>er</sup> juillet est la démonstration qu'entre cette date et aujourd'hui, il y avait un manque à gagner pour les familles de travailleurs.

La décision de fixer l'augmentation au 1<sup>er</sup> décembre veut dire en clair que les mineurs sentiront l'effet de l'augmentation mi-janvier 1982.

Les pratiques salariales de C.D.F., en dehors du fait qu'elles conduisent à ne discuter qu'avec ceux qui sont toujours d'accord avec elles, posent 2 problèmes fondamentaux :

a) la pratique salariale actuelle des C.D.F. fige l'écart

entre bas salaire et haut revenu.  
b) les augmentations décidées conduisent petit à petit à atteindre le pouvoir d'achat des mineurs, mais également à dévaloriser globalement la profession minière.

Depuis plusieurs années en effet l'évolution des salaires dans les mines est inférieure à l'évolution des salaires des autres industries.

Pour la C.F.D.T., l'ouverture de négociations sur les salaires dans les mines est une urgence.

La C.F.D.T. a fait des propositions concrètes sur cette question.

L'intérêt des travailleurs et de leur famille, l'avenir de l'entreprise passent par la négociation d'une nouvelle politique salariale.

## MINES DE POTASSE

# COALITION CGT, CFTC et CGC contre la CFDT au CCE

La volonté des Mineurs a été bafouée par la magouille de certaines organisations. En effet, les élections CE qui se sont déroulées le 8 octobre ont confirmé un progrès sensible de la C.F.D.T. dans tous les collèges. Cette représentativité n'a pas été respectée par la C.G.T., la C.F.T.C. et la C.G.C. Que s'est-il passé ?

Aux élections du 8 octobre, la C.F.D.T. obtenait : 1507 voix soit 31,36 % ; la C.G.T. : 1700 voix soit 35,37 % ; la C.F.T.C. : 1152 voix soit 23,97 % ; F.O. : 135 voix soit 2,80 % ; la C.G.C. : 311 voix soit 6,47 %.

Ces résultats ont confirmé une nouvelle progression de la C.F.D.T. de 1,96 %.

Les élections au CCE ont été l'objet d'une véritable magouille entre la C.G.T., la C.F.T.C. et la C.G.C. qui ont bafoué le verdict des Mineurs. Il faut que les Mineurs le sachent.

**1<sup>er</sup> temps : un élu de la C.G.T. vote pour la C.F.T.C.**

Après les élections des membres des Comités d'Établissement, les différents élus ont été appelés à voter pour leur représentant au Comité Central d'Entreprise. Dans le collège des ouvriers du fond, il y avait 7 élus de la C.G.T., 7 de la C.F.D.T. et 2 de la C.F.T.C. Il y avait 5 sièges à pourvoir au Comité Central d'Entreprise. Les résultats auraient dû donner 2 sièges à la C.F.D.T., 2 sièges à la C.G.T., le 5<sup>e</sup> siège devant revenir à la C.F.D.T. (KOPF Eugène, délégué à VA), au bénéfice de l'âge du candidat. Pour éviter cela, la C.G.T. a donné consigne à un des ses militants élu de voter pour la C.F.T.C., ce qui a permis à la C.F.T.C. d'obtenir un siège au CCE dans le collège du fond.

(Il faut savoir que la C.F.D.T. représente au fond 40,88 %, la C.G.T. 43,93 % et la C.F.T.C. 11,97 %.)

C'est la traduction d'une nouvelle alliance C.G.T. - C.F.T.C. contre la C.F.D.T. Que pensent les adhérents de la C.G.T. ? Sont-ils d'accord avec une telle orientation de leur syndicat ?

**2<sup>e</sup> temps : la C.F.T.C. et la C.G.C. votent pour la C.G.T. au C.C.E.**

La C.F.D.T. avait décidé de présenter un candidat au poste de secrétaire du CCE (Pierre SAUVAGEOT). En prenant une telle décision, elle voulait montrer qu'elle était décidée à engager une nouvelle pratique au niveau du Comité Central d'Entreprise, et surtout à manifester son désaccord avec la façon dont BEBAR, secrétaire du CCE, dirigeait le CCE.

Le CCE était réuni le 3 octobre. Voici les résultats des élections des postes de responsabilité :

**1) Secrétaire du C.C.E.**

Deux candidats : BEBAR CGT - SAUVAGEOT CFDT  
BEBAR obtient : 9 voix (4 CGT - 4 CFTC - 1 CGC)  
SAUVAGEOT obtient : 4 voix (4 CFDT)  
BEBAR est élu grâce aux voix de la C.F.T.C. et de la C.G.C.

**2) Trésorier du C.C.E.**

Deux candidats : SAUVAGEOT CFDT - HAEN CFTC  
(La C.F.D.T. ayant déposé une candidature estimant qu'en tant que deuxième organisation ce poste lui revenait de droit).

SAUVAGEOT obtient : 4 voix (4 CFDT)  
HAEN obtient : 9 voix (4 CFTC - 4 CGT - 1 CGC)  
La CGT et la CGC votent pour le candidat de la CFTC.

**3) Secrétaire-adjoint**

Deux candidats : DEFONTAINE (ingénieur CGC) - SAUVAGEOT (CFDT)  
DEFONTAINE obtient 8 voix (1 CGC - 3 ou 4 CGT - 3 ou 4 CFTC)

SAUVAGEOT obtient 5 voix (4 CFDT - 1 voix de la CGT ou de la CFTC).

La CGT a préféré donner sa voix à un ingénieur CGC qui représente 1,54 % des suffrages aux élections CE plutôt qu'à un militant ouvrier de la CFDT qui représente 31,30 % des voix.

### VOICI LA COMPOSITION DU BUREAU DU C.C.E.

CGT : 2 Membres pour 35,37 % de représentativité aux élections ;  
CFDT : 1 Membre pour 31,36 % de représentativité aux élections ;  
CFTC : 2 Membres pour 23,97 % de représentativité aux élections ;  
CGC : 1 Membre pour 1,54 % de représentativité aux élections dans le collège des ingénieurs (6,47 % si on tient compte des ETAM CGC).

**Ainsi, la C.G.T. n'hésite pas à voter pour la C.F.T.C. et pour un secrétaire-adjoint ingénieur de la C.G.C.**

**Ainsi, la C.F.T.C. n'hésite pas à voter pour la C.G.T. au C.C.E.**

Tout cela s'appelle de la magouille.  
Qu'en pensent les Mineurs ?  
Qu'en pensent surtout les adhérents de la CGT et les adhérents de la CFTC ?

**IL FAUT QUE LES MINEURS SACHENT CE QUI SE PASSE AU C.C.E.**

**IL FAUT QU'ILS SACHENT COMMENT LA DÉMOCRATIE QU'ILS EXPRIMENT PAR LE VOTE EST BAFOUÉE PAR CERTAINS.**

le Conseil des Mineurs C.F.D.T.  
de la Potasse

## Relèvement des indemnités logements Pas d'accord Monsieur le Ministre

Le 9 octobre, le Ministre Délégué à l'Énergie et le Ministre chargé des Finances ont pris un Arrêté relevant de 10 % les indemnités Logements. Cette décision appelle de la part de la C.F.D.T. plusieurs remarques.

**La progression**

Il est évident pour tout le monde, que l'augmentation de 10 % de l'indemnité de base ne correspond pas à l'évolution réelle des prix.

**La différence entre catégories professionnelles**

Le Décret prévoit une majoration de l'indemnité de base de 10 % pour les ouvriers, 6,67 % pour les ETAM, 0 % pour les Ingénieurs.

Ces majorations ne s'ajoutent pas aux éventuelles majorations décidées conventionnellement. C'est le cas dans la plupart des substances minières, selon des pourcentages différents ; par exemple : 10 % fer et ardoise, 30 % pour les ouvriers charbon, potasse, uranium, etc.

La majoration de 10 et 6,67 % est une timide mesure de réduction entre catégories professionnelles (ouvriers, ETAM, Ingénieurs).

Pour les seules « petites » mines n'étant pas régies conventionnellement, soit moins de 5 % des mineurs ; des retraités dont l'indemnité n'est plus payée par l'exploitant ; la réduction des inégalités entre substances minières n'a quasiment pas progressé.

**Pas d'accord !**

Si ce Décret est vraiment un Décret réalisé par des personnes qui ont conscience des inégalités, celles-ci refusent de décider des mesures qui sont de nature à les réduire réellement.

La lettre de la C.F.D.T. adressée au Ministre, le 3 septembre 1981 à ce sujet, reste plus que jamais d'actualité.

**Il faut négocier la réduction des inégalités, tant avec le patronat qu'avec les autorités de tutelles**

**Objectif C.F.D.T.**

Pour la C.F.D.T., il est nécessaire :

- de revaloriser le niveau de l'indemnité logement ; il y a de sérieuses inégalités entre les substances minières, mais également entre les travailleurs ou travailleuses qui habitent un logement privé ou un logement d'entreprise.
- d'uniformiser l'indemnité entre ouvriers, ETAM et Ingénieurs.

### POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF, IL FAUT QUE TOUS LES TRAVAILLEURS SE MOBILISENT

Une lettre a été adressée au Ministre qui va dans le sens de cet article.

### INDEMNITÉS LOGEMENTS

Le 9 octobre, le Ministère de l'Énergie a pris un arrêté fixant le montant de l'indemnité Logement à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1981.

SITUATION FAMILIALE	OUVRIER	ETAM	INGÉNIEUR
Marié sans enfant	218 00	402 00	1 212 00
Majoration pour chacun des 2 premiers enfants	28 10	33 50	
Majoration pour enfant à partir du 3 <sup>e</sup>	22 60	24 10	

Au taux précédent s'ajoute une majoration de 10 % pour les ouvriers et 6,67 % pour les ETAM. Cette majoration ne se cumule pas avec les éventuelles majorations supérieures ou égales, décidées antérieurement par voie conventionnelle.

**Pour les charbonnages, potasse, uranium, compte tenu des majorations protocolaires, l'indemnité devient :**

SITUATION FAMILIALE	OUVRIER	ETAM
Marié sans enfant	283 40	482 40
Majoration pour chacun des 2 premiers enfants	36 53	40 20
Majoration pour enfant à partir du 3 <sup>e</sup>	29 38	28 90
Célibataire		
— de 15 ans	170 00	283 40
+ de 15 ans	187 00	318 30

## Section retraités CFDT BRUAY

# Assemblée Générale

### GENERALE

Les retraités, veuves et invalides C.F.D.T. de la section de BRUAY réunis en assemblée générale le jeudi 15 octobre 1981 ont adopté la présente résolution.

### Situation charbonnière et emplois

— Approuvent les décisions gouvernementales de porter à 30 millions de tonnes l'exploitation charbonnière en FRANCE en 1990 (dont 5 millions de tonnes programmées pour le Nord - Pas-de-Calais). L'analyse faite par le Syndicat Régional Mineurs C.F.D.T. prévoit la création de 20 000 emplois, à condition que les bureaux d'embauche soient ouverts. Le recrutement avec ses exigences doit passer par la revalorisation de la profession, une amélioration des conditions de travail et des salaires, une formation appropriée, un écoulement et une commercialisation des produits qui créeront 15 000 emplois dans les entreprises annexes.

### Ressources

- Constatent que les pensions C.A.N. et retraites complémentaires ont été majorées de 13 % environ alors que l'évolution des prix à la consommation ont une évolution minimale de 14 %.
- La prestation pour enfants à charge (dite article 171) voit sa valeur diminuer par suite des augmentations nécessaires des allocations familiales. Un réajustement s'avère nécessaire.
- La suppression de l'abattement des 22 % sur les retraites complémentaires touche environ 80 % des mineurs de fond. Pour les ouvriers du jour les décisions entraînent un peu trop. Une seule mesure serait, la suppression totale de tous abattements. Le Régime de Prévoyance a vu son taux porté à 96 % pour 1981.
- La situation des plus défavorisés sera sensiblement améliorée avec un minimum vieillesse pour une personne seule de 24 000 F au 1-1-82. Elle était de 20 400 F au 1-7-81. Des révisions seront nécessaires dans les barèmes des fonds sociaux.

### Prestations chauffage-logement

L'indemnité de chauffage a été augmentée. Le complément spécifique est resté inchangé. Pourquoi?...  
— Réclament une meilleure qualité du charbon. Les Houillères étant toujours le producteur initial.  
— Constatent que la rénovation des logements se fait trop lentement et sans contrôle efficace.  
— S'étonnent de la vente par adjudication par les Houillères de logements rénovés situés en pleine cité minière.  
— Réclament un meilleur entretien des logements, une décentralisation par secteur de la commission Logement de Bassin.

### Cotisation maladie

L'action menée sur la cotisation maladie a été bénéfique, les non imposables sur le revenu en sont exonérés.

### Maintien à domicile des personnes âgées

La Section approuve toutes les actions menées pour le maintien à domicile des personnes âgées : la signature de pétitions, l'envoi de motion aux députés, aux maires, aux sénateurs. L'entrevue interprofessionnelle à la sous-préfecture de Béthune ayant pour but une création d'emplois (travailleurs sociaux) nécessairement utiles.

### Entrevue au Ministère de la Solidarité

Le 6 octobre 1981 dans la délégation C.F.D.T. qui s'est rendue au Ministère de la Solidarité les retraités étaient représentés par Joseph MALECKI, Auguste GODET, Roger HOUDMOND. Ils y ont présenté les revendications des retraités et en particulier :

- la prise en compte des années de retraite anticipées,
- la revalorisation des retraites,
- la reversion aux veuves à 75 %,
- le paiement mensuel des retraites, terme à échoir,
- la retraite proportionnelle après 1 trimestre de cotisation,
- la révision des droits aux convertis d'avant juillet 1971,
- l'uniformisation et la valorisation des prestations de chauffage - logement,
- l'avenir de la S.S.M., retour de la gestion A.T.-M.P. par les S.S.M., etc.

mon syndicat ?

Bien sûr  
c'est la **cfdt**

# Projet de protocole d'accord concernant les garanties aux ouvriers mutés du fond au jour

Les représentants des Charbonnages de France et des Houillères de Bassin, d'une part ;

Les représentants des Organisations Syndicales, d'autre part, considérant qu'il est souhaitable d'aménager les garanties existant actuellement pour les cas de mutation du fond vers le jour, de façon que l'ouvrier muté puisse bénéficier des efforts qu'il est amené à faire pour améliorer sa qualification, sont convenus de ce qui suit :

### Article 1

Les mesures définies ci-après sont applicables aux ouvriers mutés du fond au jour, à l'exception des mutations pour convenance personnelle, pour insuffisance professionnelle ou pour mesure disciplinaire.

### Article 2

Indépendamment des autres garanties définies par l'article 11 du Statut du Mineur, par le protocole du 7 juin 1968 (article 3), par le protocole du 1<sup>er</sup> décembre 1969 et par le point 3 de l'annexe au protocole Nouvelle Grille du 27 mai 1974, un ouvrier muté du fond au jour qui bénéficie d'une échelle garantie pour le reste de sa carrière aura le choix entre les deux formules suivantes :

- conserver son classement dans l'échelle qui lui est garantie ;
- ne pas demander la garantie de maintien dans l'échelle et conserver aussi longtemps qu'il reste au jour le supplément de points hiérarchiques défini à l'article 3 ci-après.

### Article 3

Le supplément de points hiérarchiques sera égal à la différence, à ancienneté zéro, entre l'échelle jour qui lui aurait été garantie s'il avait choisi la première option et l'échelle correspondant à une carrière d'ouvrier d'exploitation de 2<sup>e</sup> catégorie, définie par son ancien-

neté totale (échelle 5 pour 5 ans 1/2, échelle 6 pour 15 ans 1/2, échelle 7 pour 30 ans 1/2) ; cette différence sera appréciée au moment où l'ouvrier choisit le nouveau système.

Conformément aux dispositions de l'article 2 ci-dessus, la valorisation fond de l'ancienneté sera calculée à partir du coefficient de l'échelle garantie dans la première option, et l'ouvrier bénéficiera également des points hiérarchiques accordés au titre du point 3-2 de l'annexe au protocole Nouvelle Grille.

### Article 4

Le supplément de points hiérarchiques défini ci-dessus sera considéré comme élément permanent de la rémunération et s'ajoutera à l'échelle de classement de l'ouvrier en cas de promotion intervenant après la mutation aussi longtemps qu'il ne retourne pas au fond.

### Article 5

Le choix entre les deux formules pourra s'exercer au moment de la mutation, ou à l'issue d'une période d'adaptation à son nouvel emploi d'une durée de 6 mois maximum.

En tout état de cause, la mesure prend effet du jour de la mutation.

### Article 6

Le présent protocole entre en vigueur à partir du Pour les mutations antérieures à cette date, et pendant les 6 mois qui suivent, les intéressés pourront demander que leur soit appliquées les dispositions du présent protocole.

Le calcul du supplément de points hiérarchiques pour ceux qui demandent cette option se fera en comparant leur échelle garantie au moment de la demande et l'échelle d'ouvrier d'exploitation de 2<sup>e</sup> catégorie du jour correspondant à leur ancienneté totale acquise à ce même moment.

## ARDOISIÈRES

### Les Dirigeants de la Société des Ardoisières d'Angers n'ont pas changé



Depuis plus de 15 ans les dirigeants de cette société ardoisière ont mis en place une politique visant à faire la place belle à l'ardoise d'Espagne.

Ces patrons angevins ont donc décidé de fermer leurs exploitations qu'ils considéraient comme « économiquement inexploitable ».

C'est aujourd'hui le cas de l'exploitation de Bel-Air qui devrait fermer, d'après les informations données au Comité d'Etablissement, aux congés 1982.

Le personnel de cette exploitation s'est battu depuis plus de 10 ans pour empêcher cette fermeture, car ce n'est pas la première fois que les menaces et les éventuelles dates de fermeture sont annoncées, mais cette fois-ci la situation est plus grave, le vieillissement du personnel, le nombre limité (60 salariés) de celui-ci posent des problèmes importants, les patrons ardoisières ont tout fait pour arriver à cette situation, licenciements, mutations, suppression de l'embauchage, arrêt des investissements et des recherches, aujourd'hui ils proposent la fermeture avec le reclassement du personnel sur d'autres exploitations situées à 30 et 60 km, se glorifiant d'effectuer une fermeture sans licenciement et problèmes humains.

Les travailleurs ardoisières de Bel-Air et leurs camarades de toutes les exploitations ne sont pas de l'avis des patrons, car en effet si aujourd'hui la fermeture de Bel-Air est quasiment décidée, d'autres fermetures sont programmées, celle du Puits n° 26 des Fresnais à Trélazé et des conséquences importantes de cette politique de récession se répercuteront sur la société voisine et concurrente qui exploite un gisement identique à celui de Bel-Air, l'exploitation de Misengrain qui emploie 400 personnes.

Devant cette situation les travailleurs ardoisières ont réagi, ils cessaient le travail les vendredis 3 et 10 octo-

bre et une importante manifestation organisée par l'Inter-Syndicale C.F.D.T., C.G.T. et F.O. avait lieu à Segré le 10 octobre regroupant plus de 1200 participants, avec également les mineurs de fer de Segré.

L'Inter-Syndicale est intervenue près des autorités régionales et nationales, une délégation était reçue au Ministère de l'Industrie le 15 octobre et se rendait également à Matignon rencontrer M. Mandil, conseiller technique de M. Mauroy. Le service des Mines de Nantes recevait également une délégation Inter-Syndicale.

La C.F.D.T. se félicite de l'unité existant dans les Ardoisières, c'est le moyen le plus efficace pour faire aboutir nos revendications et solutionner nos problèmes.

Notre organisation a travaillé activement à la remise à jour de son dossier concernant les ardoisières et amené toutes ses réflexions, ses suggestions et propositions pour la réalisation d'un dossier inter-syndical qui a été envoyé au Ministère de l'Industrie, à Matignon, au Service des Mines et aux autorités régionales afin que soit enrayée la politique menée par les directions ardoisières qui favorise la commercialisation de l'ardoise d'Espagne, la position plus particulière de la direction des Ardoisières d'Angers qui ferme les exploitations et de ce fait nuira pour les raisons invoquées dans cet article à l'exploitation de Misengrain et à l'emploi dans une région déjà gravement touchée.

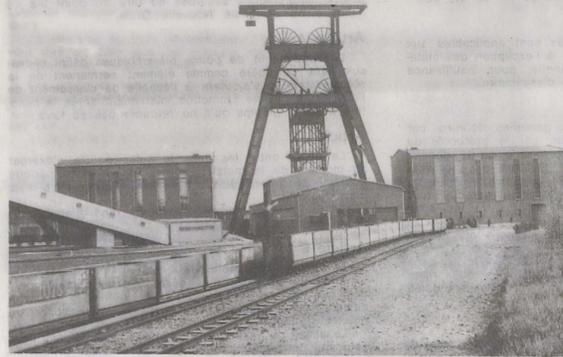
Les travailleurs restent vigilants et prêts à répondre à toute initiative prise par l'Inter-Syndicale.

La C.F.D.T. mettra toutes ses forces dans la lutte pour maintenir les exploitations et les emplois. Les pouvoirs publics doivent prendre conscience de la gravité du problème et tenir compte des analyses, réflexions et propositions du dossier qui leur est communiqué.

Daniel ESNAULT

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

## 5 millions de tonnes en 1990, c'est réalisable et nécessaire!...



A la veille de la réunion extraordinaire du C.E. Bassin du 30 octobre, le Syndicat Régional des Mineurs C.F.D.T. a donné une conférence de presse à DOUAI, dont voici quelques extraits du dossier remis aux journalistes :

### LES RÉSERVES

Il est admis par tous les services compétents, CdF, BRGM, Service du Ministère de l'Industrie, que les réserves charbonnières françaises sont très mal connues, faute de travaux de reconnaissance et d'évaluation suffisants dans et hors des champs planifiés.

En ce qui concerne les H.B.N.P.C., les ressources n'ont pas été réévaluées depuis plus de 10 ans (par nouveaux sondages notamment). La Direction travaille actuellement dans la majorité des cas sur des estimations qui datent d'avant 1970... Ceci est dû aux perspectives de récession dans lesquelles elle s'est inscrite depuis des années...

Des connaissances que nous en avons, nous pouvons affirmer qu'il y a environ 60 millions de tonnes de ressources techniquement exploitables aux étages en cours actuellement des puits ouverts.

A ce tonnage il faut ajouter environ 160 millions de tonnes des étages profonds des puits ouverts, soit :

SIEGES	PROFONDEURS ACTUELLES	GISEMENTS PROFONDS
OSTRICOURT	— 630 mètres au 24 d'Estevelles et — 780 mètres en aval — 780 mètres au 9 Oignies	} 28,5 M.T.
9 ESCARPELLE	— 540 mètres	
BARROIS DEJARDIN	— 540 mètres en aval — 625 mètres et à — 750 mètres en sous-aval	} (Gisement penté) 60,3 M.T.
ARENBERG	— 578 mètres	
LEDOUX	13,3 M.T.	— 740 mètres

Soit 150 M.T. qu'il est possible d'exploiter par aval de chacun de ces puits. Il y a lieu d'ajouter qu'au 3 de COURIÈRES il subsiste également 9,6 M.T. en étages profonds (profondeur actuelle - 750 m). De plus un important gisement de maigres (prolongement du gisement d'Ostricourt) a été repéré à - 1 000 mètres, sous le gisement de charbon gras (sur lequel la Direction fait l'impasse)...

Il faudrait aussi étudier sérieusement les possibilités de reprendre, une partie au moins, des 160,4 millions de tonnes des sièges fermés, soit à partir des sièges ouverts, soit par d'autres moyens (exemple : Fosse SABATIER, BRUAY, AUCHEL, 18 LENS, 6 LIEVIN, ANICHE)...

Enfin, des sondages « volontaristes » doivent être entrepris avec conviction, sur le périmètre du Bassin et dans la région du Nord, notamment dans le Boulonnais.

Un rapport du BRGM, rédigé en Janvier 1978, fait état de possibilités importantes de réserves, tant pour exploitation classique, que pour la gazéification ou la récupération de gaz méthane...

**OBJECTIF NORD - PAS-DE-CALAIS = 5 MILLIONS DE TONNES... OU ET COMMENT ?...**

### — Des perspectives dynamiques et modernes d'exploitation

Il faut très rapidement arrêter, pour le NORD - PAS-DE-CALAIS, le bricolage organisé que nous connaissons depuis des années. Ceci exige que l'on replace rapidement les Houillères du Bassin Nord - Pas-de-Calais dans des perspectives dynamiques et modernes d'exploitation.

Pour la C.F.D.T., le niveau annuel de production doit être rapidement fixé pour notre bassin à 5 millions de tonnes à l'horizon 1990.

En effet, d'après nos études, les réserves actuellement connues permettent d'envisager les productions suivantes en 1990 :

- U.P. Ostricourt : 5 000 tonnes/jour
  - Siège 9 de l'Escarpelle : 4 000 tonnes/jour
  - Siège Barrois Déjardin : 2 500 tonnes/jour
  - Siège Arenberg : 2 500 tonnes/jour
  - Siège Ledoux : 2 500 tonnes/jour
  - Autres sièges (ensemble) : 2 500 tonnes/jour (au niveau actuel).
- Soit un total de 19 000 tonnes/jour × 230 jours de production = 4,4 millions de tonnes par an.

De plus, si l'on entreprend les sondages volontaristes, d'une part dans le bassin pour actualiser les connaissances du gisement, et d'autre part hors du périmètre actuel du Bassin suivant les prospections du B.R.G.M., il est possible d'augmenter encore à terme la production pour réaliser, pendant une période assez longue, une production annuelle de 5 millions de tonnes.

### — Des investissements nécessaires

Ceci implique les investissements nécessaires pour ravaier 5 puits (Ostricourt, 9 Escarpelle, Barrois/Déjardin, Arenberg et Ledoux) avec la modernisation des ossatures d'étage et des installations du jour, l'équipement de nouvelles tailles, les transports par bandes et par trains, etc.

Voici quelques estimations C.F.D.T. de coûts de réalisation de ces travaux :

- Ravalement de 90 mètres, avec machine d'extraction + une ossature d'étage + les améliorations au jour = 70 millions de francs soit pour les 5 sièges 350 M.F. (avec amélioration type Lorraine).
- Le ravalement du puits Barrois pourrait toutefois coûter plus cher.
- 1 Lavoir neuf : 110 M.F.
- Equipement de 14 Tailles à soutènement marchant (10 en service et 4 en réserves) : 420 M.F.
- Equipement de 13 Tailles classiques (10 en service et 3 en réserves) : 90 M.F.
- Transport (par bandes) : 67 M.F.
- Transport (par trains) : 28 M.F.
- Exhaure et sous-station électrique : 5 M.F.
- Total : 1 070 millions de francs.

Cette somme peut être éventuellement ramenée à environ 700 M.F. grâce à une récupération possible de matériel des autres exploitations...

### — Pour mémoire et pour comparaison, rappelons que :

- le ravalement du siège 9 de l'Escarpelle, pour descendre de 463 mètres à 540 mètres (soit 77 mètres) avec équipement pour berlines de 800 litres a coûté : 30 M.F. (37 M.F. 1981; dont 21 M.F. pour le fond et 16 M.F. pour le jour);
- le Lavoir à fines de Barrois a coûté 90 M.F.;
- le prix des piles pour une taille de 100 mètres peut être estimé à 8 M.F.

Le montant d'une véritable relance moderne des Houillères du Nord - Pas-de-Calais est en fait bien en dessous du coût réel de la construction d'une centrale nucléaire, comme par exemple la centrale de CATTENOM en Lorraine qui coûtera 17 milliards pour ses 4 Groupes (montant annoncé par E.D.F.).

### EMPLOIS

### — Des hommes nouveaux, pour un esprit nouveau et des mentalités nouvelles...

Il faut sortir du cadre et de l'esprit de récession dans lequel l'entreprise a été enfermée depuis des décades. Il faut des hommes nouveaux pour faire une nouvelle politique charbonnière régionale, avec un esprit nouveau et des mentalités nouvelles.

— **Personnel dirigeant :**  
Ce personnel aura une importance capitale pour le changement de cap de l'entreprise. Il est indispensable d'insérer des hommes nouveaux, à tous les niveaux, pour donner du sang neuf, des idées nouvelles, un autre regard sur d'autres perspectives. Ceux qui ont mené la récession avec tant de zèle peuvent-ils aujourd'hui organiser la relance sans se déjuger publiquement ?...

Ces changements peuvent se faire sans pour autant mener « la chasse aux sorcières ».

Suivant les fonctions, l'on peut distinguer 2 catégories de personnes :

- les mineurs, difficilement remplaçables autrement que par des mineurs,
- les techniciens et Fonctionnaires, plus facilement remplaçables, éventuellement par des Hommes d'autres industries ou d'autres secteurs nationalisés.

### — Ouvriers et ETAM :

Il faut engager rapidement, avec des moyens modernes et convaincants, une grande campagne d'embauchage de jeunes mineurs. Les possibilités de trouver ce personnel sur le marché de l'emploi dépendra en premier lieu des conditions de travail proposées, ensuite des salaires, du statut, de la couverture sociale (Sécurité Sociale Minière) et surtout de l'information objective faite auprès du public. Tout ceci doit aussi contribuer à conserver les nouveaux embauchés.

Il faut aussi maintenir le potentiel existant, par exemple en stoppant les mutations en Lorraine ou les remontées au jour de travailleurs aptes...

### — Une autre mentalité

L'amélioration radicale des conditions de travail, ainsi qu'une approche différente du travail, sont des conditions indispensables pour atteindre des objectifs ambitieux.

Au niveau des mentalités il faut :

- promouvoir de nouveaux rapports hiérarchiques pour se recentrer sur les problèmes importants,
- accorder plus d'importance à la technique,
- laisser à chacun plus de liberté dans son domaine de compétence,
- relancer les essais de matériels, d'organisation,
- développer le travail en équipe, etc.

### — Une création de 40 000 à 50 000 emplois... :

Le niveau de production de 4,4 millions de tonnes devrait entraîner une création supplémentaire d'emplois que nous estimons au minimum à 9 000 pour le Fond, 9 000 pour le Jour, auxquels il faut ajouter environ 25 000 emplois induits.

C'est donc au minimum 40 à 50 000 emplois nouveaux qui seraient ainsi créés. Ceci mérite largement d'être pris en compte dans la situation actuelle du chômage dans notre région...

### REMUNÉRATIONS ET FORMATION

Un véritable SALAIRE DE MINEUR reste aussi un objectif fondamental et indispensable pour UNE VÉRITABLE RELANCE...

De même, de nouveaux efforts de formation professionnelle doivent être mis rapidement en place, pour réaliser les objectifs de production, mais aussi pour améliorer la sécurité.

## TOUS LES SAMEDIS LIBRES...

LA C.F.D.T. S'EST ADRESSÉE UNE NOUVELLE FOIS A LA DIRECTION DU BASSIN, POUR OBTENIR LA SUPPRESSION DU DERNIER SAMEDI TRAVAILLÉ DE L'ANNÉE :

### LETTRE à M. MUDRY, directeur général des H.B.N.P.C. :

Le 19 octobre vont s'ouvrir aux Charbonnages de France, les négociations sur la réduction de la durée du travail dans les mines. Sans extrapoler sur le temps et le résultat de ces négociations, il apparaît toutefois qu'une première étape de cette réduction sera engagée au plus tard pour 1982, voire même 1981.

Pour que cette réduction puisse voir très rapidement un effet positif pour les travailleurs du Bassin Nord - Pas-de-Calais, nous vous demandons d'accorder une journée de repos en 1981 afin de supprimer le dernier samedi travaillé de l'année, à savoir le 14 novembre 1981.

Lors d'une entrevue avec M. BAYLE, nous avons déjà soulevé ce problème. Comme vous le savez, la quasi totalité des travailleurs du Bassin n'accepte plus de travailler les samedis.

La C.F.D.T., depuis plusieurs années, avec les travailleurs, vous l'a prouvé. De plus, l'attribution de cette journée de repos supplémentaire marquerait la volonté réelle de la Direction du Bassin, de voir réduire le temps de travail dans notre entreprise et de répondre ainsi aux aspirations des travailleurs.

## La situation des Invalides Professionnels

Nous avons reçu la lettre suivante de M. Bernard DUBOIS d'HELLEMES :

« Monsieur,

J'ai l'honneur d'attirer votre attention sur la situation des Invalides Professionnels. En effet, à l'âge de 55 ans, la pension d'Invalidité Professionnelle est supprimée. Il est anormal et injuste que la perte subie en raison d'un changement d'emploi pour inaptitudes physiques, ne soit pas retenue lors du Calcul de la pension de Vieillesse.

Il serait souhaitable que vous interveniez auprès des Charbonnages et des ministères concernés pour demander une amélioration des droits à la retraite pour les Invalides Professionnels, soit en demandant d'assimiler à des services fond les années accomplies au jour, soit en demandant que la pension d'Invalides Professionnels soit cumulée avec la pension Vieillesse.

En espérant une démarche efficace de votre part, je vous prie d'agréer, Monsieur, avec mes remerciements anticipés, l'expression de mes sentiments distingués. »

Auquel nous avons répondu :

« Cher Camarade,

En réponse à ta lettre du 2 octobre dernier, je tiens à te dire que la situation des bénéficiaires de l'invalidité professionnelle pendant leur temps d'activité n'a pas échappé aux préoccupations de la C.F.D.T. et encore plus pour ceux qui ont été mutés du fond au jour.

Je te joins un texte auquel j'ai participé dans les discussions aux Charbonnages de France des 14 juin et 17 novembre 1977 qui a été accepté par toutes les organisations syndicales et les charbonnages et qui a été remis aux ministères précédents.

Ce mardi 6 octobre 1981, j'ai participé avec la délégation C.F.D.T. qui a été reçue au Ministère de la SOLIDARITÉ à PARIS et nous n'avons pas manqué de soulever à nouveau ce problème, avec d'autres.

La C.F.D.T. n'est pas une organisation qui promet seulement, mais elle agit et en donne la preuve, que je te demanderai de faire connaître à ton entourage.

Bien amicalement.

Joseph MALECKI  
administrateur S.S.M.

### Amélioration des droits à retraite des travailleurs mutés du fond au jour, pour inaptitude physique.

La nécessité d'affecter à des travaux du jour les travailleurs devenus physiquement inaptes aux travaux du fond pose un problème important, en raison du préjudice que les intéressés subissent du fait de cette mutation.

En ce qui concerne leur rémunération, diverses mesures ont été prises (garanties accordées statutairement ou contractuellement par l'entreprise, amélioration récente des conditions d'attribution de la pension d'invalidité professionnelle) pour compenser au moins partiellement la perte consécutive au changement d'emploi.

Mais, à l'âge de la retraite, la pension de vieillesse reste minorée du fait de cet accident de carrière : une activité au jour, n'ouvrant pas droit à la majoration de la pension de 0,15 % par trimestre de services prévue par l'article 170 du décret du 27 novembre 1946, se trouve en effet substituée à une activité au fond, qui aurait procuré cette majoration.

Aussi serait-il souhaitable, afin de compléter l'ensemble de garanties édifiées au profit des agents en cause, d'assimiler à des services accomplis au fond, pour le calcul de la pension de vieillesse, les services effectués au jour par les travailleurs précédemment occupés au fond et ayant obtenu la pension d'invalidité professionnelle à la suite de ce changement d'emploi.

## NON AUX ATTEINTES A LA SOLIDARITÉ !

Lettre à M. Pierre MAUROY  
Premier Ministre  
Hôtel Matignon  
57, rue de Varenne  
75 PARIS 7<sup>e</sup>

Douai,  
le 19 octobre 1981

Monsieur le Premier Ministre,

Votre gouvernement prend actuellement des mesures pour diminuer le nombre de chômeurs en France.

Nous l'en félicitons et soutenons toutes les actions allant dans ce sens. L'on parle beaucoup, entr'autres, de l'avancement de l'âge de la retraite et d'aménagements multiples pour libérer des emplois afin de résorber le chômage... Ceci est bien.

Nous devons en conséquence porter à votre connaissance des décisions prises par la Direction Générale des H.B.N.P.C. qui vont à l'inverse des orientations gouvernementales actuelles.

En effet, des prolongations sont accordées à du personnel supérieur et autres, arrivant à l'âge normal de la retraite et ne pouvant justifier de situations pécuniaires ou familiales difficiles.

Nous aimerions connaître et comprendre les raisons profondes de telles décisions qui provoquent le désaveu de la grande majorité des Travailleurs...

Nous nous permettons de vous signaler également que les Travailleurs réclament dans leur grande majorité une action plus directe et plus offensive contre les « cumulards », retraités ayant des revenus plus que convenables et qui ont repris (ou reprennent) une nouvelle activité salariée...

Ceci aussi va à l'encontre de la politique de votre gouvernement. Nous souhaiterions avoir votre avis sur les faits que nous nous sommes permis de vous rapporter.

Avec nos remerciements, veuillez agréer, Monsieur le Premier Ministre, l'expression de nos sentiments distingués.

Jean PRUVOST  
secrétaire général

— A propos de « cumulards », nous pourrions citer ici des noms, d'anciens directeurs ou chefs de services des Houillères qui ont repris, après leur retraite normale, des fonctions et des postes salariés... Dans la situation actuelle de l'emploi, nous considérons que de tels comportements sont de graves atteintes à la SOLIDARITÉ HUMAINE.

La C.F.D.T. dénonce vigoureusement ces « cumulards » !...

## dates de paie en 1982

Etant donné le calendrier de travail fixé par la note 400/00 n° 564 c du 1<sup>er</sup> Juillet 1981, et sous réserve de l'adaptation éventuelle du calendrier évoquée au 2<sup>e</sup> alinéa de ladite note, la paie des salaires, appointements et primes de résultats aura lieu aux dates suivantes :

### 1) — Salaires des ouvriers

Vendredi 15 janvier 1982	Judi 15 juillet 1982
Lundi 15 février 1982	Vendredi 13 août 1982
Lundi 15 mars 1982	Mercredi 15 septembre 1982
Judi 15 avril 1982	Vendredi 15 octobre 1982
Vendredi 14 mai 1982	Lundi 15 novembre 1982
Mardi 15 juin 1982	Mercredi 15 décembre 1982

### 2) — Appointements des E.T.A.M.

Mardi 5 janvier 1982 (1)	Judi 1 <sup>er</sup> juillet 1982
Lundi 1 <sup>er</sup> février 1982	Lundi 2 août 1982
Lundi 1 <sup>er</sup> mars 1982	Mercredi 1 <sup>er</sup> septembre 1982
Judi 1 <sup>er</sup> avril 1982	Vendredi 1 <sup>er</sup> octobre 1982
Vendredi 30 avril 1982	Mercredi 3 novembre 1982
Mardi 1 <sup>er</sup> juin 1982	Mercredi 1 <sup>er</sup> décembre 1982

N.B. : Le mardi 2 novembre 1982 est jour de fermeture prévu pour les banques.

### 3) — Primes de résultats

- La prime de résultats du 1<sup>er</sup> semestre et la part annuelle de productivité seront payées le mercredi 30 juin 1982.
- La prime de résultats du 2<sup>e</sup> semestre sera payée le jeudi 23 décembre 1982.

(1) Cette date a été fixée par la Direction compte tenu de la fermeture des banques les 1<sup>er</sup>, 2, et 3 janvier 1982; les fonds ne pourront être versés que le 4 janvier pour mise à disposition des intéressés le 5 janvier. Il n'est pas possible de faire le versement aux banques le 31 décembre 1981, précise la Direction, sous peine d'imposition fiscale en 1981 (entraînant un surcroît d'imposition)...

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

## INDEMNITÉ DE MUTATION

### 1 — Généralités

En application des décisions prises lors des réunions entre la Direction Générale et les représentants des Organisations Syndicales en date des 11 et 29 septembre 1981 :

— les ouvriers qui, par suite de mutation seront amenés à emprunter un transport collectif organisé par les H.B.N.P.C. percevront, au moment de leur mutation une indemnité dont le montant qui sera périodiquement réévalué est fixé au 1<sup>er</sup> septembre 1981 aux valeurs suivantes :

- 1200 F pour une distance de transport supérieure ou égale à 10 km et inférieure à 20 km
- 1500 F pour une distance de transport supérieure ou égale à 20 km et inférieure à 30 km
- 1800 F pour une distance de transport supérieure ou égale à 30 km ;

— le bénéfice de l'indemnité est étendu aux ETAM. Le cas des ETAM mutés qui n'empruntent pas un transport collectif sera examiné dans le même esprit. Cette mesure sera appliquée rétroactivement à tous les agents présents à l'effectif et transportés à la date du 30 juin 1981 ainsi qu'aux agents mutés depuis cette date.

### 2 — Modalités d'application

2.1 — C'est le Service Gestion du Personnel (Bureau des transports, Bureau Central de Paie) qui fait le nécessaire auprès des Services Informatiques pour déclencher le paiement d'une indemnité de mutation.

2.2 — L'application rétroactive aux ayants droit présents à l'effectif à la date du 30 juin 1981 sera faite sur la base des listes de transportés en autobus et d'indemnisés pour le trajet domicile - lieu de travail à cette date.

Le paiement aura lieu :

- avec les salaires au 13 novembre pour les ouvriers,
- avec les appointements au 2 novembre pour les ETAM.

Un compte rendu des mises en paiement sera adressé aux établissements.

Les ayants droit au 30 juin qui, le cas échéant, ne figureraient pas sur ces listes, devront établir une demande individuelle comme ci-dessous en 2.3.

2.3 — Les ayants droit mutés postérieurement au juin 1981 établiront individuellement leur demande sur un imprimé qu'ils retireront au bureau de leur établissement. (Imprimé normalisé n° DP - 7216 à demander au Bureau des Archives de la D.P., ex fosse 23 de Noyelles, tél. 5164 Billy.

### QUELQUES PRÉCISIONS SUPPLÉMENTAIRES DE LA DIRECTION DU PERSONNEL :

« Monsieur le Secrétaire,

A la suite des dispositions adoptées en faveur du personnel transporté plusieurs organisations syndicales

m'ont demandé quelques précisions quant à l'application de cette mesure. Je vous prie de les trouver ci-après :

Comme vous le savez, cette mesure financièrement très importante pour l'entreprise et appréciable pour le personnel transporté, présente quelles qu'en soient les modalités pratiques des difficultés d'application. Elles me paraissent être de 2 ordres.

1) La notion de distance retenue étant celle du domicile - lieu de travail comment peut-elle être appréciée pratiquement ? Les agents qui préparent actuellement le paiement de l'indemnité de mutation prennent le kilométrage réel du domicile de l'agent à son lieu de travail. Cette distance se trouve donc intégrer, pour les agents sur autobus, à la fois la distance du domicile au lieu de ramassage et la distance effectivement parcourue par l'autobus de ce point de ramassage au lieu de travail. On s'efforce donc de serrer au plus près la distance réellement parcourue et il ne devrait donc y avoir de ce point de vue que peu de désaccords entre les intéressés et nos services, d'autant plus qu'au voisinage de chaque seuil les décisions sont toujours prises dans le sens de l'intérêt de l'agent.

2) La notion de « transporter » se limite-t-elle au personnel sur autobus ? Nous considérons que les autobus représentent l'essentiel du personnel muté, encore conviendrait-il de reconnaître qu'il y a parmi le personnel « transporté » des agents qui n'ont pas subi de mutation. Ils sont peu nombreux, c'est pourquoi il nous a paru difficile de les isoler des « transportés mutés » et de les soustraire au bénéfice des nouvelles dispositions. Nonobstant cette particularité, on peut considérer en dehors du personnel transporté :

- les agents mutés se déplaçant par leurs propres moyens et bénéficiant par voie de conséquence de l'indemnité domicile - lieu de travail (DLT),
- les agents mutés se déplaçant par leurs propres moyens et effectuant en plus des déplacements de service (KMS),
- les agents bénéficiaires d'une voiture de service qu'ils utilisent à la fois pour le DLT et le KMS.

La première catégorie est parfaitement connue de nos services et est donc en cours de traitement au même titre que le personnel transporté. Pour les deux dernières, les agents devront se manifester et un imprimé spécial de demande va être mis en place à cet effet.

J'ajouterais enfin que nos services travaillent sur l'effectif en activité à la date du 30 juin et que par voie de conséquence, cet imprimé spécial de demande servira également à traiter le cas des agents mutés après le 30 juin ou qui éventuellement seraient objet de mutation à l'avenir.

Espérant néanmoins que ces précisions répondront à bon nombre d'interrogations légitimes de notre personnel, je vous prie d'agréer, Monsieur le Secrétaire, l'expression de mes sentiments distingués. »

## Ouvriers au statut du mineur du fond et du jour

## Assiette des Primes

(Note de la Direction)

### 1 — Généralités

Parmi les suppléments à la mensualité forfaitaire il y a lieu de distinguer :

1.1 — Le supplément fonction de la mesure d'une quantité de travail effectué :

1.1.1 — **Supplément tâche aux ouvriers du Fond**  
La note 400/668 c du 01-07-74 reste applicable en ce qui concerne l'ouvrier du Fond mineur à l'abatage ou au creusement quelle que soit son échelle de classement, à savoir :

— le calcul des prix de tâche, pour les ouvriers mineurs à l'abatage ou au creusement, est effectué sur la base de l'échelle 6.

— le « supplément-tâche » représente toujours la différence entre le salaire ainsi calculé et le salaire de référence tâche (SRT) de l'ouvrier :

SRT = Annuité de base de l'échelle de classement de l'ouvrier, ancienneté 0  
Devoir en jours de travail ou CP du régime A

1.1.2 — **Prime d'intéressement aux OQM du Jour (Prime ROWAN)**

Les règles applicables restent celles de la note 400/112 c du 06-02-75 en son paragraphe « prime d'intéressement » à savoir :

— les primes ROWAN sont calculées uniformément en pourcentage de l'échelle 6.

1.2 — Les éléments variables exprimés en points hiérarchiques et liés à la tenue d'un emploi (emplois pénibles de la surface, emplois du fond engageant la sécurité, etc.). Ces éléments variables ne dépendent pas d'une assiette.

1.3 — Les autres primes attribuées en fonction de l'appréciation qualitative de la hiérarchie.

La présente note a pour objet d'appliquer la décision prise lors de la réunion du 11 septembre 1981 entre la Direction Générale et les Organisations Syndicales pour ce qui concerne ces primes.

Elle annule et remplace la note 400/00 n° 1132 c du 29 octobre 1979.

Elle prend effet au 1<sup>er</sup> octobre 1981.

### 2 — Primes de fonction ou de rendement

Sans préjudice des règles particulières d'attribution, l'assiette à laquelle s'applique le taux de prime de fonction ou de rendement est désormais constituée du « salaire de référence tâche » (SRT) de l'ouvrier :

SRT = Annuité de base de l'échelle de classement de l'ouvrier, ancienneté zéro

Devoir en jours de travail ou CP du régime de l'ouvrier

### 3 — Primes de situation

Sans préjudice des règles particulières d'attribution, l'assiette à laquelle s'applique le taux de prime de situation est désormais constituée du « salaire poste supplémentaire, ancienneté zéro » (SPS) de cet ouvrier :

SPS = Annuité de base de l'échelle de classement de l'ouvrier, ancienneté zéro

Nombre de jours rémunérés annuellement du régime de l'ouvrier

4 — Dans chaque cas relativement exceptionnel où l'échelle de l'emploi tenu est supérieure à l'échelle de classement de l'ouvrier il est bien entendu que l'échelle de l'emploi tenu remplace l'échelle de classement dans les formules exprimées ci-dessus en 2 et 3.

## Protocole du 25 Septembre 1975

## EMPLOIS PÉNIBLES DU FOND

### 1 — Définition

En conclusion des travaux du groupe de travail « Emplois pénibles du Fond » dont la création avait été décidée lors de la réunion du 11 septembre 1981 entre la Direction Générale et les Représentants des Organisations Syndicales, sont considérés comme pénibles les emplois en taille ou dans les abords immédiats :

- soit directement liés à la production,
  - soit auxiliaires et tenus pendant la production,
  - soit auxiliaires et tenus hors production,
- dont la liste limitative est donnée dans l'annexe ci-jointe.

### 2 — Attribution du complément de rémunération

Les titulaires des emplois ci-dessus recevront à compter du 1<sup>er</sup> novembre 1981, pour chaque poste de travail effectif dans ces emplois, un complément de 4 points hiérarchiques.

Ce complément est à considérer comme un élément variable de la rémunération.

La valeur à retenir pour un point hiérarchique est celle du salaire de référence tâche de l'ouvrier du Fond.

### COMMENTAIRES C.F.D.T.

Depuis des années la C.F.D.T. a mené l'action afin que les emplois du fond soient reconnus dans leur pénibilité et que les mineurs se voient attribuer la prime de pénibilité.

La Direction a accepté de reconnaître cet état de chose et a mis en place des mesures.

Pour la C.F.D.T., c'est une première étape qui doit, à terme, concerner tous les emplois pénibles au fond et non pas se limiter aux emplois de tailles ou qui gravitent autour des tailles ; il reste des emplois en creusement, démantèlement, entretien, services généraux, etc., qui sont également très pénibles.

La C.F.D.T. a précisé à la direction que cette prime était un palliatif à une cause et que l'action principale devait être axée sur l'amélioration des conditions de travail, tendant à supprimer les nuisances et la pénibilité.

La C.F.D.T. a également demandé que cette prime soit attribuée comme élément permanent des rémunérations.

Il apparaît encore une fois, que seule l'action des travailleurs, avec la C.F.D.T., peut remettre en cause le pouvoir patronal et permettre l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail.

### « 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

# EMPLOIS PÉNIBLES DU FOND

## 1 — Emplois directement liés à la production en taille

### — Famille Abattage

- 0101 — Chef de taille
- 0102 — Chef de parcours en chantier d'abattage
- 0105 — Moniteur hydrotir
- 0107 — Mineur hautement qualifié en travaux miniers
- 0108 — Mineur taille traditionnelle en plateau et dressant
- 0109 — Mineur qualifié taille traditionnelle en plateau et dressant
- 0112 — Mineur taille à abattage mécanisé et soutènement classique
- 0113 — Mineur qualifié taille à abattage mécanisé et soutènement classique
- 0114 — Mineur en taille à soutènement marchant
- 0115 — Mineur qualifié en taille à soutènement marchant
- 0116 — Mineur en montages chambres et piliers
- 0117 — Mineur qualifié en montages chambres et piliers
- 0118 — Mineur qualifié boutefeu en montages chambres et piliers
- 0119 — Mineur qualifié d'extrémité de taille
- 0120 — Mineur qualifié boutefeu d'extrémité de taille
- 0121 — Mineur polyvalent en taille à soutènement marchant
- 0122 — Mineur qualifié polyvalent en taille à soutènement marchant
- 0125 — Foreur en taille
- 0126 — Mineur boutefeu de chantier d'abattage
- 0131 — Conducteur de rabot
- 0141 — Boiseur-Ripeur d'extrémité de taille
- 0142 — Préposé au soutènement de choc

### — Famille Formation du Personnel

- 1302 — Moniteur de chantier école du Fond
- 1304 — Moniteur de main-d'œuvre étrangère

## 2 — Emplois auxiliaires de taille tenus pendant production

### — Famille Abattage

- 0143 — Préposé à l'amélioration du toit
- 0144 — Grillageur en taille à scraper chaîne

### — Famille Foudroyage et Remblayage des tailles

- 0202 — Foudroyeur
- 0203 — Aide-foudroyeur
- 0210 — Remblayeur par épis de remblais ou piles de bois
- 0215 — Boiseur de préparation de taille à remblayage pneumatique ou à remblai suspendu

### — Famille Matériel et Desserte en taille

- 0310 — Préposé au déversement en taille
- 0311 — Débloqueur en taille
- 0313 — Transporteur de matériel en taille

### — Famille Démantèlement du Soutènement en galeries

- 1002 — Décadreur aux extrémités de tailles

### — Famille Entretien

- 1136 — Préposé à l'entretien du soutènement marchant
- 1137 — Préposé à l'entretien du matériel hydraulique en taille à soutènement classique

## 3 — Emplois auxiliaires de taille tenus hors production

### — Famille Abattage

- 0148 — Injecteur - Foreur

### — Famille Foudroyage et Remblayage des tailles

- 0208 — Remblayeur par remblais coulés - 1<sup>er</sup> ouvrier
- 0209 — Remblayeur par remblais coulés - 2<sup>e</sup> ouvrier

### — Famille Matériel et Desserte en taille

- 0303 — Premier ouvrier d'entretien engin de desserte en taille
- 0304 — Premier ouvrier d'entretien engin de desserte et abattage en taille
- 0305 — Deuxième ouvrier d'entretien engin de desserte et abattage en taille
- 0306 — Ouvrier d'entretien du rabot
- 0307 — Visiteur d'installation de desserte, d'abattage en taille
- 0320 — Premier ouvrier d'installation et de démantèlement en taille
- 0321 — Deuxième ouvrier d'installation et de démantèlement en taille

## BASSIN DU CENTRE ET DU MIDI

# comité de bassin décevant

— Décevant dans la mesure où l'ordre du jour, qui prévoyait :

- le Plan de production 82
- le Secteur Commercial
- le Bilan Social,

était d'importance.

Tout d'abord le Plan de production 82.

Il a été élaboré avant la réunion de l'article XI et le débat à l'Assemblée Nationale, c'est-à-dire avant que l'objectif des 30 millions de tonnes soit annoncé !

En un mot il a été fait par routine, sans ambition, ni imagination, dans l'esprit de l'ancien régime, malgré une timide reprise.

La C.F.D.T. est intervenue en disant « que tout le monde d'accord pour reconnaître que le sous-sol français est très mal connu ». Nous demandons qu'une grande campagne de recherche soit lancée dans et hors des concessions minières.

D'autre part si on veut développer la production de charbon National, c'est en 1982 qu'il faut embaucher des jeunes mineurs si l'on veut qu'ils soient opérationnels dans 2 ou 3 ans. Il faut donc prévoir les travaux préparatoires, les infrastructures et les embauches correspondantes de suite ; le temps perdu ne se rattrapera pas.

Quant au secteur commercial, le principal atout du nouveau projet, est de faciliter la tâche des Charbonnages de France, mais en refusant d'embaucher le futur personnel, qui sera nécessaire à ces GIE au Statut du Mineur ne cherche-t-on pas petit à petit à dénationaliser le Secteur Commercial avec tout le danger que cela comporte pour l'avenir des exploitations.

La Direction pense que le Statut du Mineur, s'il a été une bonne chose dans le passé, est maintenant dépassé.

Alors comme nous le demandons à la C.F.D.T., améliorons-le !

## LE BILAN SOCIAL 80

Peu de réactions mis à part la C.F.D.T. qui a demandé la raison pour laquelle il y avait uniquement les avantages chauffages et logements dans la rubrique Avantages en Nature.

La Direction répond que c'est les principaux, c'est vrai que les privilèges ne sont pas toujours avouables.

Sur la durée du travail annoncée dans le bilan social (38 h), la C.F.D.T. a demandé comment les CdF faisaient leurs calculs pour arriver à ce chiffre trompeur ?

La Direction par des réponses qu'on peut qualifier de fantaisistes, n'a jamais fait démonstration, dommage, nous aurions pu prouver avec la méthode normale et légale que nous faisons au fond plus de 40 h par semaine ; en cette période où l'on va régler la durée du travail, il faudrait discuter sur des bases honnêtes !

## Sur la Commission Hygiène et Sécurité

Suite à la question du représentant C.F.D.T. qui s'inquiétait du nombre de malades de l'estomac dans le Centre-Midi, le médecin chef pense que ce sont surtout les mineurs originaires d'Afrique du Nord, qui se nourrissent mal !

Nous regrettons à la C.F.D.T., que la médecine du travail traite ce problème à la légère, nous pensons que beaucoup de mineurs souffrent de l'estomac à partir de la quarantaine et le fait de manger froid n'y est sûrement pas étranger. Il est possible qu'un Comité Exceptionnel ait lieu d'ici quelques temps si le nouveau plan de production modifiait profondément celui qui nous a été présenté.

Mais faudrait-il encore qu'à la tête, il y ait des gens ambitieux !

Mais à ce niveau peut-on encore être ambitieux ?

## Accidents du travail dans les Houillères : la gestion du risque "Incapacité Temporaire"

La Fédération des Mineurs est intervenue récemment au niveau du Ministère de la Solidarité Nationale, au niveau des Charbonnages de France sur cette question.

LA FÉDÉRATION DES MINEURS C.F.D.T. exige que la gestion du risque « accidents du travail et maladies professionnelles - Incapacité Temporaire » soit confiée à la Sécurité Sociale Minière.

Cette orientation repose sur les principes suivants :

- la Sécurité Sociale Minière est la structure administrative, médicale et sanitaire en capacité de gérer ce risque en toute indépendance, de garantir en cela une prise en charge des accidents du travail en dehors de la logique productiviste de l'exploitant ;
- l'exploitant ne peut être à la fois juge et partie, à la fois celui qui par son activité industrielle est à l'origine des accidents et arbitre pour déterminer la politique des soins et de la réparation. C'est une vision paternaliste source de nombreuses injustices. De plus, le système de tarification (détermination du taux des cotisations A.T.) incite l'exploitant à minimiser le risque A.T., à opérer une sélection quant à la reconnaissance des accidents du travail et maladie professionnelle.

## Historique :

La gestion des risques d'accident du travail et maladie professionnelle (incapacité temporaire).

Le décret du 27 novembre 1946 avait prévu, dans son article 11, que les Sociétés de Secours assumeraient la gestion des risques d'accident du travail et de maladie professionnelle en ce qui concerne les incapacités temporaires. Toutefois, cet article prévoyait que, à titre exceptionnel et sur l'avis conforme de la Société de secours intéressée — ou de l'Union régionale si plusieurs Sociétés de secours étaient intéressées — la gestion des risques d'incapacité temporaire pourrait être confiée aux entreprises elles-mêmes si celles-ci avaient été spécialement autorisées à cet effet par un arrêté du Ministre chargé de la Sécurité Sociale.

Aux Houillères nationalisées et d'une façon générale aux exploitations minières qui étaient leur propre assureur pour le risque d'accident du travail et de maladie professionnelle, le décret du 16 janvier 1947 avait laissé provisoirement la gestion du risque jusqu'au 31 octobre 1947, date à partir de laquelle les nouveaux organismes de Sécurité Sociale devaient commencer leurs opérations.

Mais quelques mois après la prise en charge de l'assurance par les organismes de Sécurité Sociale Minière, un décret n° 48-1445 du 18 septembre 1948 faisait de l'exception indiquée ci-dessus une règle générale pour l'ensemble des travailleurs des exploitations minières nationalisées. Ce décret a, en effet, dévolu aux exploitations minières nationalisées la gestion du risque incapacité temporaire pour les travailleurs qu'elles occupent.

En application du décret du 18 septembre 1948, la gestion de l'incapacité temporaire, au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles est répartie entre :

- les Houillères nationalisées,
- les exploitations minières non nationalisées mais qui ont été autorisées, avec l'accord des Sociétés de secours, à gérer le risque elles-mêmes ; ces exploitations sont au nombre de deux,
- les Sociétés de secours minières.

## Mesures à prendre :

1. ABBROGATION des dispositions relatives à la gestion du risque « incapacité temporaire » par l'exploitant dans les DÉCRETS :  
46-2769 du 27-11-46 - notamment article 11 al b)  
47-2100 du 22-10-47 - art. 139 par exemple.
2. AMÉNAGEMENT des dispositions relatives à la tarification du risque A.T. ; réduction du taux de cotisation A.T. pour les exploitants gérant le risque « incapacité temporaire ». Voir article 49 du décret du 27-11-46.



# AVANTAGES EN NATURE

**LOGEMENT - CHAUFFAGE  
ÉLECTRICITÉ EAU**

## revaloriser et uniformiser

- EN MODERNISANT LES LOGEMENTS
- EN PAYANT DES INDEMNITÉS LOGEMENTS QUI CORRESPONDENT AUX PRIX DES LOYERS H.L.M.
- EN ASSURANT LA GRATUITÉ DU CHAUFFAGE, QUE CELA SOIT EN NATURE OU EN ARGENT
- ENTRE EXPLOITATIONS (charbon, fer, potasse, ardoise, uranium, zinc, or, etc.)
- ENTRE CATEGORIES (ouvriers, ETAM, ingénieurs)
- ENTRE ACTIFS ET RETRAITES
- ENTRE HOMMES ET FEMMES

## POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DES FAMILLES

**METTONS**

**ENSEMBLE**

**NOS FORCES**

