



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

Importante réunion du conseil national de la fédération des mineurs

Les membres du Conseil ont pris acte des résultats des élections législatives du mois de mars.

La Fédération des Mineurs C.F.D.T. partage pleinement l'analyse de sa Confédération quant aux causes de l'échec de la gauche à cette consultation.

Les déclarations faites par le gouvernement d'ouvrir des négociations que la CFDT n'a jamais cessé de demander, ont été enregistrées par le Conseil avec le plus vif intérêt.

La FÉDÉRATION DES MINEURS DEMANDE QUE CES NÉGOCIATIONS PORTENT SUR :

— L'EMPLOI dans la profession, sérieusement mis en cause par la politique énergétique et industrielle, appliquée par le patronat minier, sous la direction du gouvernement ;

— LES SALAIRES qui ne répondent plus aux besoins des familles, aux réalités de la profession. Une véritable mensualisation pour tous les mineurs ;

(Suite en page 2)

1^{ER} MAI

Fête des Travailleurs, rappel de l'action des Travailleurs de par le monde mais aussi pour la CFDT, source d'inspiration pour l'action des mois et années à venir.

Si le 1^{er} Mai a été la Journée Internationale de lutte pour la semaine des 40 heures et la réduction de la durée du travail, elle reste en 1978, la journée où tous se souviennent qu'il reste encore beaucoup à faire pour que les salariés dans leur ensemble, aient une place respectant leurs droits et leur dignité dans notre Société bâtie sur l'inégalité.

Mineur, souviens-toi et agis avec la CFDT !

Réunion Salaires le 12 MAI à Charbonnages de France

Le 27 avril 1978, le Premier Ministre a fait parvenir une lettre aux organisations syndicales traitant de la politique sociale du gouvernement.

Un passage de la lettre du Premier Ministre traite des rémunérations dans le secteur public et nationalisé.

Cette question va être abordée le 12 mai à Charbonnages de France.

COPIE DU PASSAGE DE LA LETTRE DE M. BARRE :

« 2.) En ce qui concerne les rémunérations, je vous confirme les principes exposés dans ma lettre du 24 novembre 1977. C'est la négociation qui doit conduire à déterminer le niveau des salaires et leur évolution, dans le respect des équilibres de notre économie.

La poursuite d'une expansion modérée doit permettre en 1978 le maintien du pouvoir d'achat des salaires, calculé en fonction de l'évolution des prix mesurés par l'indice de l'I.N.S.E.E.

D'autre part, les conséquences de la crise qui frappe tous les pays et la sévérité de la concurrence internationale nous imposent de lier une augmentation éventuelle du pouvoir d'achat à la réalisation de nouveaux et durables progrès vers le redressement de notre situation économique.

(Suite en page 2)

Au sujet des bas salaires, IL FAUT ÊTRE SÉRIEUX

Depuis longtemps la CFDT pose, sous toutes les formes, le problème de la revalorisation prioritaire des bas salaires.

Des résultats concrets ont été atteints, y compris chez les mineurs.

Par exemple, lorsque la prime de poste augmente seule ou alors plus vite que la partie de salaire augmentant en pourcentage, ce sont les bas salaires qui sont privilégiés.

La question des bas salaires avance aussi en général et à l'esprit de chacun le débat du SMIC lors de la dernière campagne électorale.

ON A PAS LE DROIT DE BLUFFER AVEC LES BAS SALAIRES

C'est pourtant du bluff que fait une organisation « CFTC », qui se dit syndicale.

En affirmant qu'elle est réaliste et ne fait jamais de démagogie.

Voilà pourquoi cette organisation, en raison de son réalisme, demanderait une revalorisation du SMIC de 20 % en 2 ans.

(Suite en page 8)

10 ans après MAI 1968

Lors de la conférence de presse du 2 mai 78, faisant suite au Conseil national des 27 et 28 avril, E. MAIRE a évoqué, en ces termes, le 10^e anniversaire de mai 68.

Au moment où nous allons fêter le dixième anniversaire de mai 68, la CFDT se sent particulièrement habilitée à s'y référer. Certes, nous n'en avons pas été les seuls acteurs, d'autres que nous en ont tiré des

(suite page 5)

La C.F.D.T. Mineurs s'adresse au Ministre de l'industrie pour exposer les problèmes économiques et sociaux de la profession

Freyming-Merlebach, le 14 avril 1978

Monsieur André GIRAUD
Ministre de l'Industrie
101, rue de Grenelle
75007 PARIS

Monsieur le Ministre,

Par la présente, la Fédération Nationale des Mineurs CFDT, sollicite une entrevue pour vous exposer les problèmes économiques et sociaux qui se posent à l'heure actuelle dans la profession.

- Avenir des exploitations minières en particulier, charbon, fer, ardoise, potasse.
- Industrialisation des régions minières.
- Revalorisation de la profession :
 - Bas salaires
 - Inégalités
 - Durée du travail
- Représentation de la CFDT dans toutes les instances de la profession en raison de sa représentativité.

Ces différentes questions sont à l'heure actuelle la préoccupation de nos mandats. Nous sommes convaincu qu'un échange sur ces points à l'occasion d'une rencontre, permettra d'approfondir ces questions et créer les conditions d'un règlement des problèmes qui préoccupent les travailleurs des mines.

Dans l'attente, veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de nos sentiments les plus respectueux.

Jean-Marie SPAETH,
Secrétaire Général.

Elections Commissions Paritaires dans les Mines

Le 7 avril a eu lieu dans les mines, les élections pour le renouvellement des commissions paritaires. Les mineurs de la potasse ont voté le 25 avril. Les mineurs de fer de l'Est voteront le 10 mai.

Nous publions ci-dessous les résultats de ces élections

OUVRIERS :

Inscrits	1975	1978	Différence 75/78
Exprimés	60 039	70 818	
C.F.D.T.	8 260 13,8 %	7 976 16,4 %	+ 2,6 %
C.G.T.	37 743 62,9 %	27 691 57,2 %	- 5,7 %
C.F.T.C.	8 610 14,3 %	7 104 14,6 %	+ 0,3 %
F.O.	5 389 9,0 %	5 700 11,8 %	+ 2,8 %

sans les mines de fer.

Dès à présent, il ressort UNE NETTE PROGRESSION DE LA C.F.D.T. tant chez les OUVRIERS que dans tous les collèges réunis.

ENSEMBLE : Ouvriers, ETAM, Ingénieurs :

La CFDT obtient	15,7 %
CGT	46,5 %
CFTC	17,1 %
FO	11,6 %
CGC	9,2 %

(suite page 2)

Importante réunion du conseil national

(suite de la première page)

— **LES CLASSIFICATIONS.** Cela implique la négociation d'une convention collective bassin par bassin, et substance par substance, permettant le déroulement d'une vie professionnelle pour les travailleurs, égal au MINIMUM à 3 échelles de classification. Le mineur doit être reconnu comme ouvrier qualifié de métier ;

— **LES INÉGALITÉS** qui existent dans la profession en particulier dans le domaine des avantages en nature et de la couverture sociale ;

— **LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE SÉCURITÉ.** L'objectif pour la CFDT étant d'imposer des changements de structure permettant aux travailleurs de retrouver la maîtrise de leur propre sécurité ;

— **LA RÉDUCTION DE LA DURÉE DU TRAVAIL,** tant journalière qu'hebdomadaire ;

— **LE DROIT DES TRAVAILLEURS** et de leur organisation syndicale dans le domaine :

- de l'information des travailleurs ;
- du contrôle des décisions.

LA FÉDÉRATION APPELLE LE TRAVAILLEUR, DÈS A PRÉSENT, A SE MOBILISER POUR :

— peser sur les négociations qui vont s'ouvrir. A Charbonnages de France le 12 mai ;

— engager l'action, si les déclarations du gouvernement et du patronat ne s'avèrent être que des déclarations d'intention.

RENFORCER LA C.F.D.T. : une tâche prioritaire que s'est fixé le Conseil.

Les dernières élections professionnelles ont démontré l'accord des travailleurs sur les positions de la CFDT, reprises par ailleurs par les autres organisations syndicales pendant ces élections.

L'adhésion à la CFDT de centaines de travailleurs de la mine est en cours.

Les militants de la CFDT sont convaincus que seule l'adhésion d'un nombre toujours plus grand au projet de société élaboré par la CFDT, permettra de construire la société socialiste et autogestionnaire que nous voulons.

Elections Commissions Paritaires dans les Mines

(suite de la première page)

Ces résultats confirment la progression de la CFDT, déjà constatée aux élections de Comité d'Entreprise dans les Charbonnages. Elles placent notre organisation comme la 2^e organisation dans toute la profession chez les ouvriers.

Ces résultats comme ceux du C.E. démontrent l'accord des travailleurs sur les positions élaborées et défendues par la CFDT. Positions souvent reprises par d'autres organisations syndicales.

Ces résultats font aussi apparaître un recul de la CGT. La CFDT souhaite, et cela est important pour les travailleurs de la mines, que la CGT tire les leçons par rapport à ce jugement des travailleurs des mines concernant :

- sa pratique syndicale qui ne consiste QU'A rechercher le débouché des revendications des travailleurs dans le seul changement politique ;
- de sa pratique de l'unité d'action avec la CFDT, marquée par le refus de la Fédération CGT du Sous-Sol d'appliquer concrètement et à tous les niveaux, l'accord de nos deux Confédérations.

La stratégie d'unité d'action que la CGT a trop souvent appliqué n'avait comme seul but d'isoler la CFDT considérée par les dirigeants de la fédération du sous-sol comme des « concurrents ». Cela a d'ailleurs conduit cette organisation à faire alliance contre nature, voire des compromissions avec les patrons (grève du chemin de fer et carrière en Lorraine, etc.).

La CFDT pour sa part, après ces élections, et comme elle l'a toujours pratiqué avant, recherchera par tous les moyens à réaliser l'unité avec la CGT et cela sur les problèmes concrets des travailleurs là où ils se posent et là où ils se négocient. Le front de classe reste la stratégie de la CFDT.

Le renforcement de la CFDT, la mobilisation des travailleurs sont les conditions indispensables à une unité d'action CFDT-CGT tournée véritablement vers la recherche de la satisfaction des revendications des travailleurs.

RÉUNION SALAIRES LE 12 MAI à CHARBONNAGES de FRANCE

(suite de la première page)

Enfin, les impératifs de la justice sociale et de la réduction des inégalités commandent que la progression des rémunérations doit différenciée et bénéficie en priorité aux titulaires de salaires les plus modestes et aux ouvriers. Cette priorité réservée à la revalorisation des bas salaires et des rémunérations des travailleurs manuels ne sera compatible avec les contraintes qui pèsent sur notre économie que si la progression des revenus élevés est ralentie, et celle des titulaires des rémunérations les plus importantes, bloquée en valeur nominale dans les conditions fixées par l'article 14 de la loi du 29 décembre 1977.

Dans cet esprit s'ouvriront, au cours des prochaines semaines, des négociations dans la fonction publique et dans les entreprises du secteur public qui ne sont pas encore dotées d'un accord salarial. »

DES PARAMÈTRE QUI LIMITENT SINGULIÈREMENT LE CHAMP DE LA NÉGOCIATION

Il apparaît clairement dans la lettre du Premier Ministre que les négociations salariales qui vont s'ouvrir seront liées à deux paramètres :

- a) LE THERMOMÈTRE QUI MESURE LES PRIX
- b) LA SITUATION ÉCONOMIQUE

Ces deux éléments dont les critères sont arrêtés arbitrairement par le gouvernement risquent de terminer les négociations avant de les commencer.

LE THERMOMÈTRE

Depuis plusieurs années, l'évolution des salaires est liée à l'augmentation des PRIX.

Il y a augmentation du Pouvoir d'Achat des salariés si les salaires augmentent plus que les prix.

Il a diminution dans le cas inverse.

Il apparaît à l'évidence que la mesure de l'augmentation des prix est un élément essentiel pour les travailleurs et leur organisation.

L'INDICE INSEE

Depuis plusieurs années, la CFDT dénonce l'indice officiel des prix qu'est l'indice INSEE.

En effet, cet indice ne reflète PAS l'augmentation constatée dans le panier de la ménagère. Il ne reflète pas la réalité du budget d'une famille ouvrière.

En fait, l'indice INSEE est devenu de plus en plus une arme politique du gouvernement (avant chaque élection on manipule l'indice pour faire croire que l'inflation est enraillée, et après l'élection ça repart de plus belle).

LA C.F.D.T. REVENDIQUE LA NÉGOCIATION D'UN INDICE, UNE LUTTE EFFICACE CONTRE LA HAUSSE DES PRIX

Une négociation sur l'indice devrait permettre de mettre sur pied un thermomètre qui mesure réellement l'augmentation constatée à la vente et qui prenne réellement en compte les besoins des familles des travailleurs.

Le gouvernement persiste à refuser cette négociation, il cherche à imposer son thermomètre à l'évidence, mal gradué, et allergique à certaines mesures.

Face à cette situation, la Fédération des Mineurs continuera à revendiquer que l'on prenne pour base de calcul de l'évolution du coût de la vie, la moyenne d'indices existant.

LA SITUATION ÉCONOMIQUE

La lettre du Premier Ministre veut continuer à faire accrédiiter l'idée que le responsable de la dégradation de la situation économique se sont l'évolution trop forte de nos salaires moyennant quoi il faut les freiner.

Pour les familles un tel résonnement ajoute à une évaluation truquée des prix conduit à diminuer les moyens financiers mis à la disposition des ménages.

Cela s'appelle dans le domaine des rémunérations une POLITIQUE ANTISOCIALE.

Toute politique a des objectifs pour le gouvernement. Il s'agit à travers le freinage des rémunérations d'augmenter les bénéfices des entreprises. Pour le patronat minier cela implique, en plus, de sacrifier les richesses naturelles du sous-sol français, et cela au détriment de l'emploi dans les régions minières.

UNE ÉCONOMIE AU SERVICE DES TRAVAILLEURS

Pour la CFDT, aucune politique salariale ne sera valable si au départ l'on oublie le critère principal LE TRAVAILLEUR et sa FAMILLE et en particulier les plus défavorisés qui se situent dans notre entreprise chez les ouvriers et les basses catégories des ETAM.

Cela implique, en effet, que dans les négociations qui vont s'ouvrir se soit le bien-être des travailleurs qui soit au centre de la négociation.

L'argent étant bien sûr un des éléments du bien-être. C'est dans cet esprit que la fédération se rendra à cette négociation, la plateforme CFDT nous en donne les moyens.

BASSIN DE LORRAINE

La cage du Puits REUMAUX manque de percuter le fond

UN INCIDENT QUI AURAIT PU AVOIR DES CONSÉQUENCES GRAVES AU SIÈGE DE MERLEBACH

Vendredi 5 Mai à 5 h 58 du matin, un incident a eu lieu sur la machine d'extraction du Puits Nord du siège de Merlebach au moment de la descente au fond du personnel du poste du matin.

72 mineurs du poste du matin avaient pris place dans la cage pour descendre à l'étage 686 et rejoindre ainsi leur chantier de travail.

Arrivés à proximité de la recette de l'étage 686, un déclenchement électrique s'est produit sur la machine d'extraction.

Compte tenu du temps de réponse de l'arrêt d'urgence, qui s'enclenche automatiquement à l'occasion d'un arrêt d'alimentation électrique de la machine, et la proximité de la cage du fond du puits celle-ci est venue s'encaster dans l'étranglement du fond du puits, la cage montante dans l'étranglement du chevalement. 22 mineurs, comotionnés et traumatisés, ont été remontés au jour, 3 blessés ont été gardés en observation à l'hôpital de Freyming.

LES LIMITES DE LA TECHNIQUE

Cet incident technique met en évidence les limites de l'automatisation.

L'introduction de l'automatisme aux H.B.L. est uniquement réfléchi en fonction du nombre de poste de travail que l'on peut supprimer et cela même lorsqu'il s'agit d'emplois ayant comme fonction principale la sécurité.

L'on peut citer : suppression du 2^e conducteur sur les locomotives du chemin de fer après introduction de « l'homme mort » ;

Suppression du 2^e machiniste après automatisation des machines d'extraction.

Cette logique productiviste de l'élaboration et de la conception de l'automatisme conduit à pas prendre en compte tous les éléments et l'interférence des éléments en présence lorsque l'on étudie l'automatisation d'un poste de travail.

Un seul critère est en effet fondamental pour la Direction : remplacer l'homme par la machine, car d'un coût moins élevé que le salaire.

Pour la C.F.D.T., l'automatisme ne doit pas être réfléchi en fonction du seul critère économique surtout lorsque des vies humaines et la santé des hommes est en cause.

L'emploi, la santé, et la sécurité des travailleurs sont les éléments essentiels pour la C.F.D.T.

UN INCIDENT QUI AURAIT PU AVOIR DES CONSÉQUENCES CATASTROPHIQUES

Par rapport à l'accident collectif du Puits Nord de ce matin, la C.F.D.T. demande que toutes les mesures soient prises pour qu'un tel accident ne se reproduise plus tant au Puits Nord que dans les autres sièges du bassin.

La CFDT prête à prendre ses responsabilités au comité d'entreprise bassin à travers la présentation d'un candidat au poste de secrétaire du CE

La C.F.D.T. n'a jamais fait preuve d'électorisme, en mettant ses revendications en veilleuse pour décrocher un poste quelconque dans un organisme. De ce fait, les représentants C.F.D.T. se sont fréquemment fait barrer pour entrer dans les Bureaux d'organismes comme les SSM ou le Bureau de la CAN par exemple.

Ce blocage se fait habituellement par le patronat, allié à certains syndicats. Une neutralité des mêmes partenaires, arrangés en coulisse permet à la C.G.T. de passer après arrangement avec cette dernière.

LA C.F.D.T. NE CHERCHERA PAS D'ARRANGEMENT ELECTORAL

Depuis 1969, date de la création des Comités d'entreprise dans les Charbonnages, la C.F.D.T. a continuellement progressé en voix et en pourcentage pour se situer à 86 voix près aux élections des Commissions Paritaires à égalité avec la C.G.T. comme premier syndicat du Bassin. Depuis 1969, la C.F.D.T. a progressé de 13,6 % pour se situer actuellement à presque 26 % de la moyenne des voix.

La C.F.D.T. a toujours tiré sa force de son union avec les Mineurs et la fidélité aux revendications arrêtées avec les Mineurs.

Nous n'avons donc pas besoin de « postes ». Le sérieux et la valeur de nos arguments et l'action directe si nécessaire, sont des armes de la C.F.D.T.

Donc en prenant la responsabilité de présenter un candidat au poste de secrétaire de C.E., la C.F.D.T. veut couper court au procès qui nous est souvent fait à savoir que nous serions des « irresponsables ».

Le vote des Mineurs a fait que la C.F.D.T. a le plus grand nombre d'élus au C.E. Bassin - la C.F.D.T. donc ne se dérobera pas à ses responsabilités.

Cela sera reconnu ou non par les autres partenaires syndicaux. Mais en aucune façon la C.F.D.T. n'entrera dans la cuisine électorale pour avoir un « poste » au C.E. Et de toute façon, la C.F.D.T. refusera la fonction de « POT DE FLEUR » qu'il n'est pas exclu, au moment de mettre sous presse, que certains veulent nous offrir.

LA CLARTÉ DES POSITIONS C.F.D.T.

Le 10 Avril 1978 la C.F.D.T. a communiqué sa décision de présenter un candidat au poste de Secrétaire aux Syndicats C.G.T. et F.O. - avec qui nous considérons possible de réaliser un front de classe.

La C.G.T. nous a répondu par lettre et les faits le confirment, quelle était prête à faire de l'électorisme et de la cuisine électorale.

A ce sujet, la C.F.D.T. publie ci-dessous copie de la lettre adressée le 24-4-78 à la C.G.T. :

Chers Camarades,

Au lendemain de la réunion de Bureau Régional des Mineurs C.F.D.T. qui avait fait suite aux élections des C.E., nous vous avons communiqué notre décision de présenter un candidat au poste de Secrétaire du C.E.

Comme réponse, nous avons reçu votre lettre référencée CB/OB du 12 avril 1978, qui laissait clairement entrevoir le risque que la C.G.T. Mineurs de la Moselle, tournait le dos à un front de classe en proposant de voter au niveau des Etablissements indistinctement pour C.F.T.C. - F.O. ou C.G.C., dans le but de tenter de bloquer sur le candidat C.G.T., secrétaire du C.E. Bassin, les voix de ces organisations, se situant pour la majorité d'entre elles en dehors de la lutte des classes et d'un syndicalisme de masse.

Ce risque que la CFDT entrevoyait a pris consistance et s'est traduit en fait, à travers l'élection du Secrétaire du C.E. WENDEL, où la CGT a voté froidement - et vos militants nous l'ont précisé que cela a été sur consigne de la Fédération Régionale - pour le candidat de la CFTC.

Voilà un véritable virage à droite, qui n'est que la confirmation d'une orientation vieille de plusieurs années, et qui a empêché une unité d'action réelle de nos deux organisations dans le cadre du pacte d'unité d'action CGT-CFDT au plan national.

Le vote exprimé par la délégation CGT au Puits WENDEL le 25-4-78 est interprété par la CFDT comme le prolongement de la négociation secrète CGT-CFTC-FO avec la Direction Générale des H.B.L., pendant la grève du Service Chemin de fer des H.B.L., négociation séparée et secrète menée contre la CFDT et les ouvriers du Service Chemin de fer en grève.

Le vote du 25-4-78 n'est pas à considérer comme un faux pas, et le Syndicat des Mineurs CFDT l'interprète comme l'acceptation d'une attitude droitière de la CGT du Bassin, qui a cours depuis plusieurs années.

Votre manière de faire pour tenter de sauver un poste de Secrétaire au C.E. Bassin est probablement électoraliste.

Elle rendra l'unité d'action CFDT-CGT difficile, sinon impossible, car la CFDT ne se laissera en aucun cas situer sur des positions déterminées en dehors d'un front de classe.

Recevez nos salutations syndicalistes.

Paul BLADT, Secrétaire Général.

LA C.F.D.T. INSÏRUTE PAR L'EXPIRIENCE PASSÉE

En 1972, la C.G.T. pour faire la majorité au C.E., avait proposé à la C.F.D.T. de faire alliance pour la répartition des fonctions du C.E.

Cela avait été repris en 1975 avec une condition exprimée par lettre à la C.G.T., que la répartition que sur la base d'un accord politique et savoir quoi faire ensemble dans les C.E.

Le Secrétariat Adjoint que l'on a proposé à la C.F.D.T. n'a jamais eu de contenu.

Le secrétaire C.G.T. lorsqu'il partait en vacances, le secrétaire suppléant, à plus forte raison ne discutent avec lui pour conduire la politique du C.E.

Suppléant de cette manière là, c'est ce que la C.F.D.T. appelle « POT DE FLEUR ». Accepter de continuer de cette manière ce serait conforter un pouvoir solitaire, conception que la C.F.D.T. réprouve.

La C.F.D.T. dans le prochain numéro du Journal du Mineur, donnera le compte rendu du vote du Secrétaire et du Trésorier du C.E. de Lorraine.

P. BLADT Secrétaire Général

MERLEBACH

LA COMMUNAUTÉ MAROCAINE EN DEUIL

Vendredi le 28 Avril, après son poste de travail au Puits V, le camarade Omar GOUNINE, de nationalité marocaine, a été victime d'un accident mortel de circulation, du à un télescopage entre deux voitures.

Omar était bien connu dans les milieux marocains, s'adaptant très vite au métier de mineur et a su s'attirer l'estime de ses camarades de travail et de ses chefs.

Depuis 1976, Omar était adhérent à la C.F.D.T., avec ses camarades, et son syndicat, il défendait les problèmes de tous les Marocains, en revendiquant leur insertion au statut du mineur.

A toute la Communauté, la Section Syndicale C.F.D.T. du siège de Merlebach, s'associe au deuil des camarades marocains et leur apporte toute leur sympathie et restera à côté d'eux pour que les camarades marocains aient les mêmes droits que tout mineur et soient reconnus comme des travailleurs à part entière de notre corporation.

اخترنا الصالح المغربي من الامور
وما الاخر الصالح المغربي. به. لغو. بين الاحمر المحرم
صليو ياك
في يوم الجمعة 28 ابريل سنة 1978م وقد حزننا
الي الامور كوننا كسرنا خراجنا من الصالح
جانين الطيارين ومعه الامور الصالح المغربي الذي يوجد
بالسنة 1976م وقد بين دوننا حزننا ووجوهنا
ابره الصالح المغربي اخبرنا به الامور كوننا كسرنا
5000 ريال. في الرفة CFDT بركدو باقية الامور والبر
بقرب بين الصالح المغربي سنة 1976م وقد بين الوجة التي
تد اجمع معقرو مستشرقنا اقمنا به جه تبركنا والامر العفوة
الصالح الاجانب. الرفة CFDT س. و. ك. ت. ب. م. م.
صليو ياك تفرغنا من حزننا كسرنا (الامر كوننا كسرنا)
واخير كوننا اخبرنا باننا سنسنة 1978م. ب. ج. م. م.
وتد اجمع معقرو حزننا كوننا الصالح الاجانب
الرفة س. و. ك. ت. ب. م. م. جميع الصالح المغربي
مير لويك علم الامور كوننا كسرنا والامر.

La Maison de Santé Médicale de 120 lits de Freyming-Merlebach ou les VIEUX OUBLIÉS !

Il est certain que depuis quelques années, ceux que l'on appelle à présent « les personnes âgées », éveillent un intérêt croissant dans l'opinion publique. Notre régime minier de Sécurité Sociale a des raisons particulières de se préoccuper de ce problème, deux affiliés sur trois étant à présent des pensionnés (au niveau national).

Le bassin houiller Lorrain compte actuellement 22 260 retraités du régime minier, dont 3 661 de 75 ans et plus. On prévoit d'ici 10 ans, une augmentation de 40 à 45 % de ce nombre. La majorité de ces personnes âgées sont des veuves de mineurs à faibles ressources.

Pour la C.F.D.T. il s'agit de tout mettre en œuvre pour permettre à la personne âgée de continuer à vivre le plus longtemps possible, tant qu'elle le souhaitera et que son état de santé le permettra, dans son cadre de vie habituel, dans sa maison, son quartier, sa cité minière, sans qu'elle se sente à la charge des autres. Cela suppose la réalisation de services et équipements prioritaires. Le rapport de l'inspection générale des affaires sociales, l'étude du Conseil Social et Culturel de la Moselle, demandée par l'U.R.S.S.M. de l'Est (réalisée avec la participation de médecins-conseils, de médecins, d'assistantes sociales, d'administrateurs et directeurs de SSM, de syndicalistes), a recensé ces besoins prioritaires pour le maintien des personnes âgées à domicile :

- logements : aussi adaptés que possible, W.C. intérieurs, véritables baignoires, eau chaude, rez-de-chaussée leur étant réservé.
- relations : téléphone, activités culturelles simples, adaptation des transports collectifs, création de lieux de réunions.
- extension du service d'aide à domicile : portage de repas, dépannages, aide ménagère et soins pour entretien de la forme physique et psychologique.
- foyers - restaurants et foyers-logements.
- unités légères médicalisées : pour soins et petites interventions médicales.

Malgré ces priorités, pas encore réalisées, se posera un jour le problème du non-maintien de la personne âgée à domicile. Les études citées plus haut ont alors forcément fait le constat des manques et carences actuelles : manque de lits pour invalides âgés (613 pour notre bassin + 110 pour valides et semi-valides), absence d'humanisation de la plupart des hospices. Devant cette situation, ce sont les hôpitaux qui suppléent à la carence en lits spécialisés pour personnes âgées, où c'est le départ, souvent définitif et redouté vers l'hospice.

Conscient de la gravité des problèmes qui se posent ainsi aux personnes âgées, le Conseil d'Administration de la SSM de Sarre et Moselle, avait opté dans sa séance du 27 Octobre 1976 pour la création d'une unité de maison de santé et de cure médicale pour personnes âgées de 40 lits. Devant les priorités dégagées par le études réalisées par l'U.R.S.S.M., le Conseil d'Administration se prononçait, lors de sa séance du 26 Avril 1977 pour la création de 120 lits pour personnes âgées, dans le cadre du complexe hospitalier de l'hôpital de Freyming.

Ce V 120 se décomposait de la manière suivante :

- 1) Une unité de long séjour - 60 lits pour malades chroniques et grabataires.
- 2) Une unité de court et moyen séjour - 50 lits pour les convalescents, la rééducation légère, diagnostic et bilan de santé.
- 3) Une unité d'accueil temporaire - 10 lits.

De son côté la Commission d'Action Sanitaire et Sociale de l'Union Régionale classait, au cours de sa séance du 21 Juin 1977, ce projet n° 1, la CAN en faisant autant. Or, au mois de Décembre 1977, le Conseil d'Administration de la SSM de Sarre et Moselle, était avisé que le ministère de la santé n'acceptait plus d'augmentation du nombre de lits d'hospitalisation, la V 120 ne pourrait donc être réalisé que si on réduisait du même nombre de lits la capacité d'accueil de l'hôpital de Freyming !

Face à ces réalités, à la C.F.D.T. nous faisons le constat suivant. Tout le monde est d'accord pour que nos « vieux » méritent une fin de vie digne de toute personne humaine. Toutes les instances constatent les manques d'équipements et proposent des solutions. Les statistiques (officielles) constatent le manque de lits spécialisés pour les mineurs âgés et leurs femmes, il faut encore réduire le nombre de lits des hôpitaux. On constate donc un grand décalage entre les affirmations des promesses publiées et les décisions concrètes. Notre ministre de la santé a peut être la faveur des sondages au niveau de la popularité (on se demande d'ailleurs pourquoi), mais force de constater qu'elle refuse les besoins fondamentaux aux mineurs âgés (comme d'ailleurs la prime du 30^e anniversaire au personnel des SSM). A la C.F.D.T., cela ne nous étonne pas ! M^{me} Veil fait partie d'un système où la rentabilité prime, et les retraités et les vieux « ne sont plus rentables » !

La C.F.D.T. et ses administrateurs continueront à se battre dans l'intérêt des travailleurs, actifs ou retraités, contre un système inhumain, qui ne prime que la rentabilité à tout prix.

Les Administrateurs C.F.D.T. de la SSM de Sarre et Moselle

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

Au mépris du droit syndical !

UNE PROTESTATION DE LA C.F.D.T. :

DOUAI,
le 12 Avril 1978
Monsieur RAGOT
Directeur Général
des H.B.N.P.C.

Monsieur le Directeur Général,

Nous avons l'honneur de porter à votre connaissance les faits suivants :

Le Jeudi 6 Avril 1978 vers 19 h 15 nous étions appelés par les responsables de la Section Syndicale C.F.D.T. de la Fosse 9 de l'ESCARPELLE qui nous firent constater que le local syndical (habituellement continuellement ouvert) avait été fermé à clef sans information ni consultation préalable des responsables syndicaux du puits.

Des Militants C.F.D.T. désirant y pénétrer pour y pénétrer pour y prendre des papiers et du matériel syndical C.F.D.T. et pour y tenir leur permanence habituelle du Jeudi, nous nous sommes mis à la recherche de la clef. Le Chef de carreau consulté n'étant pas en possession de celle-ci nous nous sommes donc rendus au domicile du Chef de Bureau du Siège.

Celui-ci refusa d'un ton sec et catégorique de remettre la clef sous prétexte qu'il avait reçu des ordres du Chef de siège pour y installer un Bureau de Vote pour

le lendemain sans avoir à contacter auparavant les Syndicats. Il refusa toute discussion...

Les militants et responsables C.F.D.T. ne purent donc avoir accès ce soir là à leur local syndical...

Ceci est grave et en flagrante contradiction avec l'article 3 du Protocole relatif au Droit Syndical du 10-4-1969. C'est pour nous une atteinte au Droit Syndical.

S'ils avaient été consultés préalablement, les responsables syndicaux n'auraient pas refusé l'utilisation du local syndical pour installer un Bureau de Vote, dans la mesure où aurait été alors désigné un agent détenteur sur place de la clef, qui aurait pu accompagner les syndicalistes qui voulaient éventuellement pénétrer dans le local pour affaires syndicales...

Pourquoi prendre ainsi souvent des décisions unilatérales et arbitraires qui finissent toujours par créer des incidents qui pourraient être évités ?...

Nous avons tenu à vous relater ces faits regrettables afin que vous puissiez ordonner de suite une enquête et prendre les décisions nécessaires pour éviter le retour de pareils incidents.

Avec nos remerciements.

Veuillez agréer, Monsieur le Directeur Général, l'expression de nos sentiments distingués.

Jean PRUVOST
Secrétaire Général

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE :

une protestation commune CFDT-CGT

Depuis 1969, et en particulier au cours du dernier mandat qui se termine les membres représentant la C.G.T. et la C.F.D.T. à la Commission Formation Professionnelle du Bassin ont œuvré pour que soit développée une politique de formation tenant compte des besoins par catégorie de personnel, ayant pour objectif une amélioration collective de la qualification professionnelle, du niveau des connaissances générales et des possibilités de promotion et pouvant contribuer au développement culturel, économique et social.

Ils sont conscients que la réalisation de cette politique repose sur :

- 1) les possibilités pour chacun de choisir une formation, qu'elle soit organisée par l'entreprise ou par des organismes extérieurs.
- 2) la nécessité, pour que ce choix s'exerce normalement, que la gratuité des stages soit effective et que la rémunération soit maintenue.
- 3) que toute formation de longue durée donne lieu à un label officiel (CAP ou autres).
- 4) que l'amélioration des connaissances obtenue par la formation donne automatiquement lieu à échelle supplémentaire.

Ces points ont été abordés dans la discussion d'un aménagement au Protocole d'accord sur la Formation Professionnelle Continue, mais les organisations C.G.T. et C.F.D.T., considérant que ce protocole était nettement insuffisant sur tous ces points (sans parler de la demande d'un Comité d'Entreprise central pour les Charbonnages) ont décidé de ne pas signer ce protocole.

Celui-ci ayant reçu l'accord de plusieurs organisations syndicales devient applicable, et en particulier en son article 2 qui stipule, à propos des formations dispensées par un organisme extérieur : « ... Les modalités de sa rémunération et éventuellement de son indemnisation dépendent... »

« de son agrément ou non par la Commission Nationale d'application du présent protocole prévue à l'article 33... » commission qui doit comporter « ... des représentants désignés par chacune des organisations syndicales représentative... »

Or, par une décision arbitraire de la Direction Générale des Charbonnages, les représentants de la C.F.D.T. et de la C.G.T. n'ont pas été « invités » à la réunion de cette commission qui s'est tenue le 21 février.

Les représentants C.G.T. et C.F.D.T. à la Commission Formation Bassin, au nombre de sept sur les onze membres qui la composent :

- PROTESTENT contre cette décision dictatoriale d'éviction des deux organisations représentant plus de 65 % des suffrages du personnel ;
- CONSTATENT que l'agrément des formations n'a porté que sur des formations organisées au sein de l'entreprise ou par des organismes agissant sur le territoire de la région, que cet agrément a laissé de côté les formations de caractère plus culturel qui, sans être liées aux techniques de l'entreprise, pouvaient contribuer au développement culturel, économique et social ;
- REFUSENT le caractère restrictif et même négatif dans l'ouverture au volontariat de stages internes à l'entreprise.

Confrontés à un texte insuffisant dans les principes exprimés, à une volonté restrictive dans son application et à l'exclusion arbitraire des organisations représentatives que sont la C.F.D.T. et la C.G.T., les membres des organisations précitées ont refusé de participer aux tra-

voux d'une commission dont le programme consiste en l'application de décisions insuffisantes, restrictives et arbitraires sur le plan de formation prévu pour 1978.

D'autre part, conscients des résultats positifs obtenus par OGIP-Formation tant dans la formation dispensée à l'intérieur de l'entreprise que par son ouverture aux formations demandées par l'extérieur, les représentants C.F.D.T. et C.G.T.

— CONDAMNENT la décision de la direction du Bassin de larguer cette activité « Houillères » au profit de l'entreprise privée.

— ASSURENT tous les membres du personnel touchés par cette décision (déplacements, suppression d'emploi, etc.) de leur volonté de combattre cet acharnement à démanteler une entreprise nationalisée en la privant de secteurs organisés, compétitifs et financièrement viables.

Intervention en faveur des Mineurs en stage à Oignies

Monsieur,

Un certain nombre d'ouvriers du fond, remontés au jour et actuellement en stage à OIGNIES s'interrogent sur leur avenir et se pose des questions.

Permettez-nous d'être leurs interprètes en vous communiquant leurs préoccupations :

— La mutation fond-jour pose pour un certain nombre d'entre eux le problème de perte et de garantie de salaire.

L'invalidité professionnelle, quand l'intéressé y a droit, est trop souvent payée avec un assez gros retard qui va jusqu'à environ un an. C'est réellement trop long.

— D'autre part, une vague incertitude existe au sujet de l'avenir professionnel des intéressés. Ces derniers ne savent pas bien où ils vont aboutir et quelle sera leur classification de reclassement. Ils craignent malheureusement une réduction substantielle de leurs salaires, tout en ayant acquis de nouvelles connaissances.

— D'autre part, il est vaguement question d'une prime de formation... Des bruits de couloirs circulent sans que personne puisse exactement leur dire ce qu'ils ont droit à cet effet. Il est question paraît-il d'une prime de 1000 F au début du stage et autant à la fin du stage si celui-ci est satisfaisant. Qu'en est-il exactement ?

Je vous serais reconnaissant de bien vouloir nous donner tous les renseignements en rapport avec la situation de ces agents en vue de pouvoir les renseigner sur leurs conditions et leurs droits.

Dans l'attente et avec nos remerciements, veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Jean PRUVOST,
Secrétaire général.

Le dossier de la Catastrophe de Liévin devant la Chambre d'Accusation le 29 Mai

La C.F.D.T., Partie-Civile dans l'affaire de la Catastrophe de LIEVIN, vient d'être informée que le dossier sera appelé à l'audience de la Chambre d'Accusation de la Cour d'Appel de DOUAI le Lundi 29 Mai 1978, à 9 heures.

Nous en rendrons compte dans notre prochaine édition.

Promotion des mécaniciens d'extraction de première classe

(ECHELLE 8 T.)

(Note de la Direction)

Les règles générales de classement des mécaniciens d'extraction ont été fixées par la note 100/9 c - 400/431 c du 16 avril 1976.

La présente note modifie uniquement les conditions de promotion des mécaniciens d'extraction de première classe classés à l'échelle 8 T. en remplaçant le paragraphe 3^e, c) de la note précitée par la rédaction suivante à dater du 1^{er} juillet 1978 :

c) - Les Mécaniciens d'Extraction hors classe

— Les mécaniciens d'extraction titulaires ayant 5 ans d'ancienneté comme mécaniciens de première classe ou 15 ans de conduite de machine deviennent mécaniciens d'extraction hors-classe et sont classés techniciens à l'échelle 9.

— Seront également classés techniciens à l'échelle 9, au 1^{er} janvier ou au 1^{er} juillet précédant de 3 ans au plus leur départ en retraite normale, sauf avis défavorable dûment motivé et clairement notifié, les mécaniciens d'extraction de première classe ayant au minimum 2 ans d'ancienneté dans l'échelle 8 et dont l'application des règles précédentes (5 ans en 8 ou 15 ans de conduite de machine) ne permettrait pas la promotion automatique à l'échelle 9 T. dans les six mois précédant leur départ en retraite normale.

— Après 10 ans d'ancienneté à l'échelle 9 ou 20 ans de conduite de machine, les agents repris au 1^{er} alinéa sont promus techniciens à l'échelle 10 sauf avis défavorable dûment et clairement notifié.

Annonce des promotions d'ouvriers par les E.T.A.M.

(Note de la Direction)

Douai, le 6 Avril 1978.

— dans le cadre de la Nouvelle Grille et de l'Interclassement, soit de la tenue d'un emploi, soit de l'acquisition d'une certaine ancienneté totale ou d'une certaine ancienneté dans l'échelle ;

— dans le cadre d'un Protocole particulier, soit de la réussite à un essai professionnel ou à une probation, soit de l'acquisition d'une ancienneté donnée dans l'échelle ou dans la tenue d'un emploi de la filière, soit de la tenue d'un emploi de la filière.

Ces promotions sont donc prononcées par le Chef de Service ou d'Etablissement, en possession des données concernant les conditions nécessaires, soit automatiquement dès que ces conditions sont remplies (sauf avis défavorable éventuel), soit au choix si la promotion doit tenir compte de la disponibilité d'un poste à l'organisme ou d'instructions données par la Direction de l'Activité.

La promotion prononcée avec effet du premier mois M (1) est décidée avant le 20 du mois M et les modifications de données enregistrées en mécanographie apparaissent sur le bulletin de paie du mois M distribué dans le meilleur cas le 10 du mois M + 1.

A partir du 1^{er} Avril 1978, les promotions ainsi décidées seront annoncées aux intéressés par leur Agent de Maîtrise qui leur remettra personnellement la lettre d'information, dans les meilleurs délais et en toute hypothèse avant le 1^{er} du mois M + 1.

(1) Dans le cas d'une promotion avec rappel, la lettre sera complétée manuellement par les indications nécessaires. Des procédures actuellement en cours d'étude permettront ultérieurement l'édition de ces lettres par les Services Informatiques en même temps que la saisie des données des promotions réalisées et l'émission des statistiques correspondantes. Une nouvelle note, actualisant la présente, fixera les directives à appliquer dans le futur dispositif.

Douai, le 14 mars 1978.
Monsieur MARGERIE
Directeur du Personnel
H.B.N.P.C.

Deuxième tour des élections des comités d'entreprise :

la CFDT confirme sa progression

Après le deuxième tour des Elections pour le renouvellement des Comités d'Établissement, la C.F.D.T. confirme la progression qu'elle avait enregistrée, chez les ouvriers, dès le premier tour.

Elle consolide le gain de 1,90 % qu'elle avait acquis le 5 Avril.

Chez les ETAM, le léger recul enregistré le 5 Avril, s'est atténué à 1,4 % seulement.

Pour l'ensemble des C.E. du Bassin, la C.F.D.T. obtient 24 élus Titulaires (et autant d'élus suppléants) chez les ouvriers, et 7 élus Titulaires (et autant de suppléants) chez les ETAM.

Elle augmente également globalement son nombre de sièges.

La C.F.D.T. a désigné pour siéger au Comité Bassin :

Henri FILIPIAK (Délégué Mineur au 6 de BRUAY).

Henri BARTUSIAK (Délégué Mineur à OSTRICOURT).

Pierre GROUSSARD (Représentant Syndical).

REPONSE de la DIRECTION à notre INTERVENTION en FAVEUR des MAGASINIERES et des O.Q.M.

Douai, le 28 Mars 1978.

Monsieur le Secrétaire Général,

Votre lettre du 21 Février attire à nouveau notre attention sur les problèmes des ouvriers des magasins centraux et des ouvriers qualifiés de métier.

Lors de l'entrevue du 13 Janvier, vous ont été exposées les solutions apportées par le Département Approvisionnement et notre Service Qualification du Travail au classement des emplois dans la famille des magasiniers. Ce classement s'étend maintenant, en continu, de l'échelle 3 à l'échelle 7, et la répartition actuelle des ouvriers des magasins concernés montre qu'aucun n'est classé à l'échelle 3 et que 44 % d'entre eux sont classés dans les échelles 6 et 7.

Cette situation ne nous semble pas globalement critique, les cas particuliers éventuels pouvant toujours être soumis à l'examen des chefs de service.

En ce qui concerne enfin les ouvriers qualifiés de métier, la révision récente, avec effet du 1-1-1977, du classement de 42 ouvriers des ateliers centraux, considérés auparavant comme ouvriers spécialisés, apporte une réponse favorable à votre observation, les cas particuliers pouvant également être soumis aux chefs d'établissements.

Dans ces conditions, nous pensons que la rencontre que vous suggérez ne s'impose pas et nous vous prions d'agréer, Monsieur le Secrétaire Général, l'expression de nos sentiments distingués.

L'Adjoint au Directeur du Personnel

Maintien ou rappel sous les Drapeaux Ancienneté dans l'échelle dans la fonction et en service continu

(Note de la Direction)

Vous trouverez ci-joint, pour application, copie de la note YL. A.W./n° 8/78 du 5 janvier 1978 de Monsieur le Directeur Général des Charbonnages de France concernant la prise en considération des périodes de maintien ou de rappel sous les drapeaux, pour le calcul, à partir du 1^{er} janvier 1978, des différentes anciennetés dans l'échelle, dans la fonction ou en service continu.

Les modalités d'application des mesures énoncées dans cette note sont complétées comme suit pour le Bassin Nord-Pas-de-Calais :

1.) - **Ouvriers qualifiés de métier** (cf. note 400/440 c du 26 avril 1977)

Les périodes définies dans la note de Charbonnages de France du 5 janvier 1978 sont à prendre en compte :

1.1. **pour le calcul de l'ancienneté comme O.Q.M. à retenir pour les promotions automatiques** ; ces périodes distinctes de celles dont traite la note 400/440 c du 26 avril 1977, sont à reprendre pour leur durée totale, sans aucune exigence de l'exercice de la fonction d'O.Q.M.

1.2. **pour le calcul des années de fonction exigées pour le passage éventuel d'une probation** (L'échelle de fonction à retenir étant celle du classement de l'agent à son départ des Houillères).

Etant donné la date certainement ancienne du maintien ou du rappel sous les drapeaux, cette dernière éventualité est extrêmement peu probable.

2.) - **Ouvriers Mineurs qualifiés** (cf. note 100/17 c - 400/826 c - du 17-9-1976)

Le problème de l'ancienneté dans la filière ou de la reconstitution de carrière des anciens mineurs qualifiés a été traité globalement de manière assez libérale pour qu'il soit très improbable que la reprise éventuelle des périodes concernées par la note de Charbonnages de France du 5 janvier 1978 modifie l'ancienneté reconstituée. En toute hypothèse, une éventuelle révision ne peut être effectuée qu'au bénéfice de l'ouvrier concerné.

3.) - **Service continu** (cf. note 400/1 162 c du 20 décembre 1976)

4.) - **Ancienneté dans l'Échelle**

La reprise des périodes concernées par la note de Charbonnages de France du 5 janvier 1978 peut éventuellement modifier l'ancienneté dans l'échelle d'un petit nombre d'agents et justifier une promotion (à 15 ans dans l'échelle) ou un avancement de classe (à 10 ans dans l'échelle pour les échelles 5 et supérieures à 5).

5.) - **Justification**

Les périodes de maintien ou de rappel sous les drapeaux au sens des articles L 76 et L 77 du Code du Service National seront prises en compte sur présentation par l'intéressé d'une attestation de l'Autorité Militaire.

6.) - **Dates d'Application**

Les promotions d'échelle, les avancements de classe ou les gains de points hiérarchiques (service continu) induits par ces majorations éventuelles de l'ancienneté des intéressés, dans l'échelle, dans la fonction ou en service continu et qui venaient à l'échéance avant le 1^{er} janvier 1978, seront effectués au 1^{er} janvier 1978 (paiement - mensualisation et rappel de janvier correspondant).

Ces mêmes promotions, avancements et gains de points hiérarchiques qui viendront à échéance après le 1^{er} janvier 1978 seront effectués (paiement - mensualisation) à la date d'acquisition des droits nouveaux (1).

Le Directeur du Personnel

(1) 1^{er} juillet 1978 pour les E.T.A.M. éventuellement concernés par le paragraphe 4.

MAINTIEN OU RAPPEL SOUS LES DRAPEAUX

Monsieur le Directeur Général,

A la suite d'une demande formulée par une Organisation Syndicale, la question a été posée de la prise en compte du temps de maintien ou de rappel sous les drapeaux pour le calcul de l'ancienneté de fonction comme Ouvrier Qualifié de Métier ou comme Ouvrier Mineur Qualifié.

Les périodes de maintien ou de rappel sous les drapeaux sont, de façon générale, traitées comme le service militaire normal (1). A titre exceptionnel, nous avons cependant décidé de donner satisfaction à cette demande.

Ces périodes seront désormais prises en considération pour le calcul de l'ancienneté dans la fonction d'Ouvrier de Métier ou d'Ouvrier Mineur Qualifié, à la seule condition que l'intéressé ait exercé cette fonction aux Houillères au moment de son départ et qu'il l'ait reprise dans un délai d'un mois après son retour à la vie civile.

Par analogie, il y aura lieu également de tenir compte de ces périodes pour l'appréciation de l'ancienneté dans l'échelle et de l'ancienneté en roulement (services continus), sous la même condition d'encadrement.

L'expression « maintien ou rappel sous les drapeaux » doit s'entendre au sens des articles L 76 et L 77 du Code National : en pratique, cette acceptation concerne seulement certains anciens combattants d'Algérie.

Les dispositions en vigueur concernant le service militaire normal ne sont, bien entendu, pas modifiées.

Veuillez agréer, Monsieur le Directeur Général, l'expression de mes sentiments distingués.

Le Directeur Général,

P. GARDENT

(1) Elles sont cependant assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congé correspondant à la période de référence dans laquelle elles se situent (article 5 du Protocole du 16 avril 1964 modifié).

CODE DU SERVICE NATIONAL

Article L. 76

Lorsque les circonstances l'exigent, le Gouvernement peut conserver temporairement sous les drapeaux, dans la limite des obligations légales d'activité, les hommes ayant accompli la durée du service actif. La période de maintien sous les drapeaux est considérée comme une prolongation du service actif.

Article L. 77

Dans le cas prévu aux articles 2 et 6 de l'ordonnance n° 59 - 147 du 7 janvier 1959 (*), le Gouvernement peut rappeler sous les drapeaux tout ou partie des personnels soumis aux obligations du service militaire.

(*) Ordonnance sur l'organisation générale de la Défense.

1^{er} MAI

(suite de la première page)

lecons, mais aucun observateur de bonne foi ne peut nier à la CFDT le droit, parmi toutes les grandes forces populaires d'aujourd'hui, à s'en réclamer acteur de premier rang et héritier de plein droit.

Si notre organisation s'est trouvée d'emblée parfaitement à l'aise au cœur de mai et juin 68, ce n'est ni par hasard, ni par opportunisme. Bien des débats nous y avaient préparés, éclairant les impasses du type de croissance capitaliste et les blocages de la société.

La CFDT a joué un rôle irremplaçable pour donner tout sens au formidable mouvement social qui a secoué alors notre société ; elle a réussi à allier la tradition anticapitaliste portée par la classe ouvrière française aux nouvelles aspirations, aux nouveaux conflits, aux nouveaux acteurs qui ont émergé avec force, balayant la morosité de tous ceux qui dissertaient alors sur « la fin des idéologies » ou « l'embourgeoisement des travailleurs ».

La CFDT a su être dans les entreprises le catalyseur de ce réveil. Dans un communiqué fameux, le 16 mai 68, elle a donné au mouvement social le sens d'une aspiration à l'autogestion. Ainsi elle a mis le doigt sur l'essentiel : la volonté de renverser les structures technocratiques et hiérarchiques, d'inverser les fondements de l'autorité ; le refus du productivisme et de la société de consommation individuelle et inégalitaire ; l'aspiration à un autre type de développement, un autre mode de vie.

La force du mouvement social de mai-juin, son autonomie, sa logique propre ne peuvent cependant se réduire à la traduction que nous en faisons. Toute la société en a été et en reste profondément marquée. Pour la CFDT comme pour le mouvement ouvrier, l'histoire des dix dernières années en témoigne.

Il a fallu surmonter les déviations dogmatiques, spontanéistes ou « apartidaires » que le grand fleuve de mai avait charriées.

Il a fallu surtout concrétiser l'espérance, faire descendre l'autogestion du ciel de l'utopie à la terre des réalités. La CFDT tout entière à travers son action a alors précisé peu à peu sa stratégie visant à faire des luttes sociales, de leur contenu, de leur autonomie, le moteur d'un rassemblement conscient pour un projet cohérent de changement de la société. La CFDT a mis au point sa politique d'alliances et de débat public avec ses partenaires, dans l'unité d'action et dans l'union des forces populaires.

Elle a approfondi le lien entre ses revendications immédiates et ses perspectives, par l'élaboration démocratique d'objectifs de transformation. Elle a rassemblé dans sa plate-forme les axes revendicatifs essentiels permettant de réduire l'exploitation, la domination et de lutter pour un autre type de développement. Enfin à ce Conseil National, elle s'est attaquée à l'approfondissement d'une ligne d'action, d'une pratique syndicale, susceptibles de lui permettre une avancée décisive.

Certes, la route n'a pas toujours été plate et droite depuis 10 ans. Le balancier de l'histoire a parcouru la totalité de sa trajectoire du « tout social » au « tout politique ». Personne ne peut prétendre avoir été épargné. D'autant plus qu'un certain nombre d'organisations, de partis ou de groupes n'ont pas encore réellement tenu compte de ce que mai 68 a révélé de profond et de durable. La période que nous venons de vivre avant mars 78 le montre amplement.

Une véritable stratégie d'union des forces populaires caractérisée par une action convergente des différents acteurs, dans le respect de leur totale autonomie et dans la richesse de leurs débats publics, reste à mettre en œuvre. Vivre demain dans nos luttes aujourd'hui s'avère plus indispensable que jamais.

Mais ces dix années ont éclairé et balisé la route. La CFDT y avance d'un pas toujours plus assuré.

Acteurs et héritiers de mai 68, les militants CFDT ne s'enferment pas dans leur histoire, mais ils trouvent l'acquis, l'impulsion qui permet de transformer les virtualités en réalités.

Le Syndicat C. F. D. T. du Personnel de la Caisse Autonome Nationale de Sécurité Sociale dans les Mines informe les Mineurs

La section syndicale CFDT de la CAN doit prendre en charge les revendications de tout le personnel, cela dans la perspective des orientations de la CFDT qui est une confédération qui a pour objectif de promouvoir un syndicalisme de solidarité, rassemblant les travailleurs, du manœuvre aux cadres.

C'est dans cette perspective que la CFDT formule ses cahiers de revendications pour aboutir à la construction d'une société plus juste.

La CFDT a très précisément pris en charge le problème des bas salaires, que ce soient les bas salaires des bureaux ou des chantiers de production.

En un mot, la CFDT se bat pour qu'il n'y ait pas de laissés pour compte du progrès d'ensemble.

La CFDT refuse que les immigrés, les femmes, les SMIGARDS, les travailleurs temporaires, les sans statut, soient maintenus dans leur situation actuelle en tant que « mal nécessaire » pour assurer le progrès.

C'est en fidélité à ce choix fondamental que la Fédération des Mineurs a ouvert les colonnes de son Journal à la section CFDT/CAN.

Nous voulons être Syndicalistes dans toutes les situations de notre vie (y compris dans les Conseils d'Administration lorsque nous représentons les Mineurs).

LA FÉDÉRATION.

POURQUOI CET ARTICLE ?

Chaque fois qu'ils ont un problème de retraite, les mineurs s'adressent tout naturellement à la C.A.N.S.S.M.

Mais, ils oublient totalement, que, si les agents qui y travaillent ont pour patron officiel le Directeur de cet Etablissement, celui-ci « assure le fonctionnement de la CANSSEM SOUS LE CONTROLE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION... »

C'est-à-dire, sous le contrôle des 30 administrateurs dont 7 représentant l'Etat, huit élus par les exploitants et QUINZE par le personnel (8 CGT - 3 CFTC - 2 FO - 1 CGC - 1 CFDT).

Les mineurs sont donc, de ce fait, en droit de savoir ce qui est fait par le Conseil quant AUX CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE VIE des agents de la CAN et de ceux des Unions Régionales et des Sociétés de Secours Minières.

C'est ainsi que le Conseil d'Administration, sur proposition du Directeur :

- a évincé le syndicat CFDT du Comité Technique Paritaire alors que celui-ci y avait acquis un siège PAR REFERENDUM ;
- a changé le règlement selon lequel chaque syndicat avait droit à deux postes au Comité de Gestion des Services Sociaux, privant la CFDT de sa représentation ;
- a fermé l'Etablissement d'Illaritz, sans avoir prévu le reclassement du personnel ;
- a accepté de fournir une subvention à Hospitalor, qui regroupe les Hôpitaux appartenant aux patrons des Mines de Lorraine, etc.

Toutes ces décisions, et bien d'autres, ont été prises AVEC L'ACCORD DE 14 REPRESENTANTS ELUS PAR LES MINEURS (La CFDT étant seule à voter contre).

Les travailleurs des mines le savent-ils ? Nous pensons que non.

Il nous est donc clairement apparu que les faits, figurant dans l'article ci-dessous, devaient être portés EN PRIORITE à leur connaissance.

En commençant par cet exemple, l'intention du Syndicat National CFDT est d'entamer une série d'articles traitant chacun d'un point particulier (entre autres ceux cités dans ce texte) qui permette aux mineurs de connaître ce comportement des élus du personnel.

Ils pourront ainsi juger sur des faits, réfléchir et... intervenir éventuellement.

Ils demeurent libres de ne pas le faire certes. Mais comment pourraient-ils ensuite s'insurger devant le refus de négociations de leurs propres patrons ?

Est-il possible d'admettre que des élus ouvriers se comportent comme des patrons ?

Voici donc le premier exemple que nous soumettons au jugement des mineurs... de quelque syndicat qu'ils soient adhérents.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA CANSSEM ET LES TRAVAILLEURS

Il faut tout d'abord savoir que pour le personnel administratif de la CAN, il existe un Comité Technique Paritaire (équivalent du C.E.) compétent pour les problèmes de toutes les catégories d'agents.

La CGT, la CFTC et FO s'y partagent les 9 sièges. Par décision du Conseil d'Administration la CFDT s'est vu retirer le poste qu'elle y avait obtenu par référendum.

Parmi les agents qui travaillent à la CAN, on trouve vingt femmes de ménage directement embauchées par la Direction.

Le syndicat CFDT a étudié tous les aspects juridiques du problème que posait leur situation : les autres agents de la CAN bénéficient du Statut Général de la Fonction Publique. Le Ministère du Travail consulté a confirmé que celui-ci peut bien être appliqué aux femmes de ménage.

Pour l'instant elles n'ont rien : pas de droit syndical (CFTC, FO et CGT de la CAN se sont refusés à les syndiquer), pas de droit aux avantages du service social et pas plus à ceux des Caisses d'allocations familiales. Elles sont payées au SMIC (10,06 F de l'heure) sans majoration pour heures supplémentaires éventuelles. Elles ne figurent pas au budget, leurs salaires sont « inclus » dans les dépenses de matériel. Elles n'ont aucun statut.

Parmi elles, 12 immigrées. Ces vingt femmes craignent pour leur emploi. On les comprend !

On leur a dit, et répété, que, si elles revendiquaient, les Ministères de tutelles imposeraient leur transfert dans une Entreprise de Nettoyage et elles sont particulièrement bien placées pour savoir ce que sont ces négriers modernes !

Après avoir demandé, PAR ECRIT, l'aide au syndicat CFDT, et suivi toutes les démarches entreprises pour elles depuis un an, démarches dont il est important de noter que même le personnel administratif les connaissait par tracts et affichage, « elles » ont, juste quelques jours avant la réunion du Conseil d'Administration, qui avait été saisi de leurs problèmes par le syndicat CFDT-CAN et les administrateurs CFDT, écrit :

« ...Nous vous prions instamment de ne plus vous occuper de la situation des femmes de ménage... »

Tous les travailleurs connaissent les pressions qu'on exerce sur eux pour qu'ils se tiennent tranquilles !

Le chantage, ici, a bien fonctionné.

Il n'est pas facile de revendiquer lorsqu'on travaille séparément (une ou deux par étage), que l'on est soumis aux affirmations des uns et... des autres (affirmations non contrôlables) et qu'on a peur de perdre sa place.

Quel militant, quel syndicaliste, quel travailleur tout simplement, pourra croire que ces femmes sont satisfaites de leur sort ?

La plupart d'entre elles sont d'ailleurs obligées de travailler au dehors.

C'est pourquoi devant le silence inacceptable des trois autres organisations syndicales, et du fait que le Directeur refusait de la recevoir directement, la CFDT s'est adressée aux membres du Conseil d'Administration.

Sachant que sur les 30 membres de ce Conseil il y avait quinze élus des travailleurs, la CFDT a pensé que ceux-ci soutiendraient les légitimes revendications des femmes de ménage.

Quelle erreur !

Notre camarade administrateur a fait un bref compte rendu de ce qui s'est passé.

Il en ressort que :

- premièrement, le bureau de la CAN a été approuvé d'avoir refusé de mettre la question à l'ordre du jour ;

— deuxièmement, le syndicat CFDT de la CAN a bien de la chance de trouver à sa disposition les colonnes des journaux. « Le Matin », « L'Unité », « Libération », « La Croix » et « Le Monde » ont en effet publié des articles sur le cas de ces vingt femmes pour les soutenir.

Faut-il comprendre que l'administrateur CGT qui a formulé cette remarque, reproche à ces journaux d'avoir considéré que le sort de ces femmes était important et méritait un article ?

Il faut aussi savoir que le même dossier a été envoyé à TOUS, les seuls journaux qui n'ont rien fait paraître sont « Le Figaro » et « L'Humanité ».

— troisièmement, le même syndicaliste CGT a déclaré : « Il y a des syndicats majoritaires à la CAN, il appartient à cette majorité et non à une minorité d'imposer sa loi » (sic)... et d'ajouter :

« Je suis très sensible à ce que la Direction a déjà fait pour son personnel. Il n'est pas suffisant d'avoir une belle plume (Merci, « Monsieur », Merci !) tant qu'il n'y aura pas d'éléments nouveaux, nous (la CGT) restons sur notre position. »

Des éléments nouveaux ? Diable ! De quoi peut-il bien s'agir ? Il n'y a pas eu la moindre note, le moindre élément donné par la Direction... puisque le sujet n'était pas à l'ordre du jour... il n'a pu être question d'en parler... n'est-ce pas ?

Un article du Règlement d'Administration Intérieur de la CAN permet aux représentants de son personnel d'être entendus par le Conseil d'Administration.

(A notre avis il devrait y avoir des représentants du personnel de la CAN dans ce Conseil... mais ce n'est pas le cas).

Or, les administrateurs syndicaux CGT - CFTC - FO et CGC ont refusé d'entendre les représentants du syndicat CFDT-CAN.

Sur quoi ont-ils donc jugé ?

Une seule réponse possible : sur ce que leur a dit la Direction... et ce, bien que le sujet ne soit pas à l'ordre du jour !

Drôle d'attitude de la part d'élus... des travailleurs face à des revendications de... travailleurs !

Les mineurs ne connaissent sûrement pas ces faits. La CFDT a préparé un dossier sérieux.

Alors pourquoi des syndicalistes refusent-ils d'écouter et de discuter les revendications présentées par des syndicalistes pour les femmes de ménage.

Une seule explication : le désir de justifier l'exclusion de la CFDT des organes représentatifs du personnel.

Un succès des revendications qu'elle soutient « risquerait » en effet de rapporter un crédit d'estime et... de voix aux élections du Comité de Gestion des Services Sociaux... Non seulement parmi les femmes de ménage, mais dans le personnel administratif. Il est des faveurs que d'aucun ne veulent pas perdre.

Exemple... (apparemment minime) : le syndicat FO a fait connaître par tract que « sur SA demande » la prime de blouse passait à compter du 1-1-78 de 30 F à 60 F.

Pourtant cette même revendication présentée par la CFDT dès avril 1977 avait été rejetée par la Direction comme absolument impossible à satisfaire !

Ainsi c'est FO qui s'en est attribué le mérite !

Avant de pouvoir réagir, les travailleurs des Mines doivent savoir et connaître ces faits. Une Direction qui refuse de discuter et négocier sera toujours contestée par la CFDT.

La CFDT dans un prochain article vous parlera d'autres décisions prises par le Conseil d'Administration où des représentants du personnel jouent le rôle de « patrons » au mauvais sens du terme.

« LE JOURNAL DU MINEUR »

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

Secrétariat administratif :
59500 DOUAI — Tél. 88.61.86
35, rue des Ferronniers

ABONNEMENTS

1 an 15,00 F
Soutien 30,00 F
Propagande 50,00 F

Le numéro : 1,50 F

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

Inscrit à la Commission paritaire
sous le numéro 511073

IMPRIMERIE DU MERCURE S.A. - 49500 SEGRE

Le Décret relatif aux Comités d'Hygiène et de Sécurité enfin paru

La CFDT s'est battue depuis des années pour que la loi des COMITES D'HYGIENE ET SECURITE soit enfin appliquée aux Mines.

Alors que l'ensemble de l'Industrie est soumise à cette loi depuis 30 ans, les Mines et le Bâtiment n'étaient pas soumises à ces textes permettant aux délégués du personnel d'être sérieusement informés et d'influer pour une action en faveur d'une meilleure sécurité.

Les catastrophes minières, principalement celles de LIEVIN et MERLEBACH, avaient souligné la nécessité

d'introduire les C.H.S. dans les mines.

Devant la pression syndicale, à laquelle s'ajoutait celle de l'opinion publique, le gouvernement avait accepté en octobre 1976 le principe de l'introduction des C.H.S. dans les Mines.

Des négociations techniques entre les syndicats et notamment la CFDT sont intervenues en 1977 pour la mise au point d'un décret d'application des C.H.S. dans les Mines.

Le décret, maintenant publié, et dont les lecteurs du Journal du Mineur trouveront ci-dessous le texte, ne reprend pas toutes les demandes de la CFDT.

Il est considéré comme une première étape, longtemps préparée par l'action syndicale.

La CFDT veillera à une application rigoureuse qui ne doit pas limiter la substance du décret.

Le Journal du Mineur publiera dans ses prochaines éditions, une analyse de ce texte et des applications que la CFDT exige rapides.

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Décret n° 78-445 du 24 mars 1978 portant, par application de l'article 39-11 de la loi n° 76-1106 du 6 décembre 1976, adaptation pour les mines des dispositions réglementaires sur les comités d'hygiène et de sécurité.

Le Premier Ministre,
Sur le rapport du garde des sceaux, ministre de la justice, du ministre de l'industrie, du commerce et de l'artisanat et du ministre du travail,

Vu le code du travail ;
Vu le code minier ;
Vu la loi n° 76-1106 du 6 décembre 1976 relative au développement de la prévention des accidents du travail, et notamment son article 39-II ;

Vu la loi n° 46-188 du 14 février 1946 relative au personnel des exploitations minières et assimilées ;
Vu l'article R. 25 du code pénal ;

Vu le décret n° 46-1433 du 14 juin 1946 modifié relatif au statut du personnel des exploitations minières et assimilées, et notamment son article 27 ;

Le Conseil d'Etat entendu,
Décrète :
ART 1^{er}. — Il est créé à la section II du chapitre 1^{er} du livre VII (2^e partie) du code du travail un paragraphe 1^{er} intitulé : « Comités d'hygiène et de sécurité » et comportant les dispositions suivantes :

Article R. 711-6

Sont soumises aux dispositions des articles R. 711-7 à R. 711-11 les exploitations de mines et carrières auxquelles sont applicables les règles relatives aux délégués mineurs du fond et aux délégués permanents de la surface.

Article R. 711-7

Dans les exploitations mentionnées à l'article précédent et afin de compléter l'action des délégués mineurs du fond et des délégués permanents de la surface il est institué un comité d'hygiène et de sécurité pour chacun des établissements de ces exploitations lorsque lesdits établissements occupent habituellement :

a) Au moins 50 salariés pour les établissements à caractère industriel ;

b) Au moins 300 salariés pour les autres établissements.
Chaque comité d'hygiène et de sécurité fonctionne comme commission spécialisée du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ou de l'organisme conventionnel qui en tient lieu.

Article R. 711-8

Chaque comité comprend, outre le chef d'établissement ou son représentant, président :

a) Les délégués mineurs du fond et les délégués permanents de la surface exerçant leur mission dans le ressort du comité ;

b) Le ou les médecins du travail assurant la surveillance médicale du personnel de l'établissement dans lequel le comité est constitué ;

c) Le responsable de la formation, s'il existe dans l'établissement ;

d) Un agent chargé d'assurer le secrétariat du comité et qui est le chef du service de sécurité du travail ou l'agent chargé de la sécurité du travail ou, à défaut, un agent désigné à cet effet par le chef d'établissement ;

e) Des représentants du personnel à raison de :
Trois représentants, dont un du personnel de maîtrise ou des cadres, dans les établissements occupant 500 salariés ou plus ;

Six représentants, dont deux du personnel de maîtrise ou des cadres, dans les établissements occupant 501 à 1 500 salariés ;

Neuf représentants, dont trois du personnel de maîtrise ou des cadres, dans les établissements occupant plus de 1 500 salariés.

Le chef du service de l'industrie et des mines peut autoriser des dérogations à la proportion entre les représentants du personnel de maîtrise ou des cadres et ceux des autres catégories de personnel.

Chaque comité peut faire appel, à titre consultatif, au concours de toute personne qui lui paraîtrait qualifiée.

Le chef du service de l'industrie et des mines est informé en temps utile de la date des réunions de chaque comité ; il peut y assister ou s'y faire représenter.

Article R. 711-9

Les représentants du personnel prévus au e de l'article 711-8 sont désignés par les membres élus du comité d'entreprise, du comité d'établissement ou de l'organisme conventionnel qui en tient lieu. Ils sont choisis, parmi le personnel de l'entreprise, en raison de leurs connaissances et de leurs aptitudes en matière d'hygiène et de sécurité du travail. S'il n'existe pas de comité d'entreprise ou de comité d'établissement, ou d'organisme conventionnel en tenant lieu, les représentants sus-indiqués sont élus dans les mêmes conditions que les représentants du personnel au comité d'entreprise.

La durée de leur mandat est la même que celle des membres du comité d'entreprise ; ce mandat est renouvelable.

Si, pendant la durée normale de son mandat, un membre cesse ses fonctions, il est remplacé dans le délai d'un mois, pour la période de mandat restant à courir selon la procédure définie ci-dessus.

La liste nominative des membres de chaque comité doit être affichée dans les locaux affectés au travail. Elle doit comporter en outre les indications relatives à l'emplacement de travail habituel desdits membres.

Article R. 711-10

Sans préjudice des responsabilités incombant à l'exploitant en vertu des dispositions du code minier et des attributions des délégués mineurs du fond et des délégués permanents de la surface définies par le code du travail, les missions incombant à chaque comité sont les suivantes :

1.) Le comité donne son avis sur le projet de programme annuel des actions intéressant l'hygiène et la sécurité qui lui est présenté en temps utile par le chef d'établissement.

2.) Le comité analyse les statistiques d'accidents et de maladies professionnelles. Pour les accidents graves, tels qu'ils sont définis à l'article L. 712-4, et pour les maladies professionnelles, le comité étudie leurs conditions d'apparition pour détecter les dangers potentiels de certaines situations de travail et examiner les enquêtes effectuées en application du code du travail par les délégués mineurs du fond et les délégués permanents de la surface. Le comité est informé des suites qui y ont été données.

3.) Le comité est informé des suites données aux rapports de visite des délégués et examine leur rapport annuel.

Les registres et plans tenus en application de prescriptions réglementaires imposant la vérification de certains appareils, machines et installations lui sont également présentés sur sa demande.

4.) Le comité suscite toutes initiatives portant notamment sur les méthodes et procédés de travail les plus sûrs, le choix et l'adaptation du matériel, de l'appareillage et de l'outillage nécessaires aux travaux exécutés, l'aménagement des postes de travail.

5.) Le comité développe par tous les moyens qu'il juge appropriés le sens du risque professionnel et l'esprit de sécurité ; le comité veille et concourt au besoin à l'information des nouveaux embauchés, des travailleurs affectés à de nouvelles tâches ou destinés à utiliser de nouveaux matériels sur les risques auxquels ils peuvent être exposés et les moyens de s'en protéger.

6.) Le comité veille à ce que toutes mesures utiles soient prises pour assurer l'instruction et le perfectionnement du personnel dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité.

7.) Le comité s'assure de l'organisation et de l'instruction des équipes chargées des services d'incendie et de sauvetage et veille à l'observation des consignes édictées par ces services.

8.) Le comité est consulté sur la teneur des consignes relatives à l'hygiène et à la sécurité et de tout autre document établi par le chef d'établissement et se rapportant à la mission du comité d'hygiène et de sécurité. Ces consignes et documents sont également communiqués au chef de service de l'industrie et des mines qui doit exiger le retrait ou la modification des mesures incompatibles avec les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail.

9.) Le comité établit un rapport annuel de ses activités qui est soumis au comité d'entreprise ou au comité d'établissement ou à l'organisme conventionnel qui en tient lieu.

Le chef du service de l'industrie et des mines peut demander que le comité soit informé par l'exploitant des observations écrites qui lui ont été adressées par ce chef de service en application des dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité.

Article R. 711-11

Chaque comité se réunit à l'initiative de son président au moins une fois par trimestre sauf dérogation accordée par le chef du service de l'industrie et des mines. Au cours de ces réunions sont notamment examinées les circonstances de tout accident grave ainsi que tout incident ou accident qui aurait pu entraîner des conséquences graves et qui se sont produits depuis la dernière réunion. Le comité doit en outre être réuni à la suite de tout accident mortel ou de tout accident collectif grave.

Le comité peut être également réuni, en cas d'urgence sur demande motivée d'un délégué mineur du fond ou d'un délégué permanent de la surface et de deux des membres prévus au e de l'article R. 711-8.

A la demande du délégué mineur du fond ou du délégué permanent de la surface concerné, certaines de ces séances peuvent être consacrées à une inspection de l'établissement.

Les réunions ont lieu dans l'établissement, dans un local appropriée, et, sauf cas exceptionnels justifiés par l'urgence, pendant les heures de travail.

Les ordres du jour des réunions ordinaires, établis par le président et le secrétaire, sont communiqués aux membres du comité et adressés au chef du service de l'industrie et des mines quinze jours au moins avant la date fixée pour chaque réunion.

Il est tenu procès-verbal des séances de chaque comité ; une copie du procès-verbal est adressée sans délai au chef du service de l'industrie et des mines. Le rapport annuel des activités de chaque comité est également adressé à ce chef de service.

Le temps consacré aux travaux de chaque comité est rémunéré comme temps de travail pour les membres mentionnés aux a et e de l'article R. 711-8.

Art 2. — Est ajouté à la section I du chapitre 1^{er} du titre IX du livre VII (2^e partie) du code du travail un article R. 791-2-1 rédigé comme suit :

Article R. 791-2-1

Les infractions aux dispositions des articles R. 711-6 à R. 711-11 sont punies d'une amende de 600 F à 1 000 F.

En cas de récidive dans le délai d'un an, les contrevenants sont punis d'une amende de 2 000 F et d'un emprisonnement d'une durée maximale de dix jours ou de l'une de ces deux peines seulement.

Art 3. — Les dispositions du présent décret entreront en vigueur le premier jour du quatrième mois suivant celui de sa publication au Journal Officiel.

Pour la première constitution des comités institués par le présent décret, le mandat des membres qui seront désignés au titre du e de l'article R. 711-3 du code du travail expirera en même temps que celui des membres des comités d'entreprise ou d'établissement qui les auront désignés.

Art 4. — Le garde des sceaux, ministre de la justice, le ministre de l'industrie, du commerce et de l'artisanat et le ministre du travail sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal Officiel de la République Française.

Fait à Paris, le 24 mars 1978

Raymond BARRE

Par le Premier Ministre

Le ministre du travail,
Christian BEULLAC

Le garde des sceaux,
ministre de la justice
Alain PEYREFITTE

Le ministre de l'industrie,
du commerce et de l'artisanat,
René MONORY.

**MINES DE
FER - EST**

L'ACTION POUR LA SAUVEGARDE DU RÉGIME DE RACCORDEMENT DES RETRAITÉS DES MINES DE FER

Le 4 avril dernier, une délégation de retraités mineurs de fer CFDT est allée protester à l'ASSIMILOR contre les graves menaces qui pèsent sur leur régime de rattachement. Ce problème a été de nouveau posé à la réunion paritaire de l'Emploi le 6 avril. Aucune réponse positive n'ayant été apportée par la délégation patronale, la CFDT des Mines de Fer (actifs et retraités) a pris l'initiative d'écrire au Premier Ministre, Raymond BARRE.

Voici le texte de cette lettre :

Monsieur Raymond BARRE
Premier Ministre
Hôtel Matignon
57, rue de Varenne
75007 PARIS

Monsieur le Premier Ministre,

Le 9 février dernier, se tenait à Metz, une réunion paritaire en vue d'examiner les problèmes posés par le régime de rattachement des ouvriers des mines de fer de Lorraine. Au cours de cette réunion, les représentants patronaux nous ont indiqué que les faibles réserves assurant le financement de cette institution, et le blocage des cotisations patronales à 6,5 % des salaires, ne permettaient plus d'assurer le paiement intégral de l'indemnité de rattachement aux 2 330 bénéficiaires de

ce régime, à partir du 1^{er} juillet 1978. Les représentants patronaux nous ont également appris que les Ministères intéressés avaient été sollicités pour que le Gouvernement prenne en charge financièrement ce régime de rattachement, comme il le ferait dans les Charbonnages de France, à ce jour, aucune réponse ne leur est encore parvenue.

Vous connaissez certainement les causes de cette situation :

Depuis 15 ans, nous assistons à une dégradation constante de la situation dans notre bassin. La politique menée s'est traduite et se traduit encore par la fermeture de nombreuses exploitations, par des milliers de licenciements, par le chômage, par la dévalorisation du métier de mineur, et par la remise en cause d'avantages acquis.

Pour remédier à cette désastreuse situation, les Organisations Syndicales, et en particulier la CFDT, ont fait des propositions sérieuses et réalistes. Mais à aucun moment nous n'avons été écoutés ; à aucun moment nos revendications n'ont été prises en considération ; jamais n'ont été acceptées de véritables négociations sur l'ensemble des problèmes posés à notre corporation.

Application de l'article 23 du règlement de l'UNIRS :

Droit à retraite complémentaire des veuves d'ouvriers dont la dernière caisse d'affiliation UNIRS a été la CARCOM

Le Journal du Mineur publie ci-dessous un tableau permettant à chaque veuve de connaître ses droits à la Retraite Complémentaire, au décès du mari. Avec ce document mis à la disposition des adhérents et sections CFDT, ainsi qu'aux lecteurs du JOURNAL DU MINEUR C.F.D.T., l'information en faveur des veuves sera clarifiée et facilitée.

Ce tableau est à utiliser de la manière suivante :

1^o) Prendre référence dans la colonne de gauche suivant la situation de famille, d'âge et d'invalidité.

2^o) Se reporter à l'horizontal suivant les trois situations possibles au moment du décès du mari.

1^{er} EXEMPLE : une veuve âgée de moins de 50 ans, ayant au moins 2 enfants à charge de moins de 21 ans (colonne de gauche, 2^e niveau) dont le mari était nouveau retraité, ayant demandé la liquidation de son allocation CARCOM (3^e case horizontale).

Le croisement horizontal et vertical des lignes partant de la situation de la veuve et du mari lors du décès, détermine que la veuve aura droit à la CARCOM à compter du 1^{er} jour du trimestre qui suit le décès.

2^e EXEMPLE : une veuve âgée de moins de 50 ans, qui n'a pas 2 enfants à charge de moins de 21 ans, invalide à compter d'une date postérieure au décès (colonne de gauche, 4^e niveau), dont le décès du mari est intervenu dans une situation de non-allocataire de rattachement ni prévoyance (2^e case horizontale) dans ce cas, le croisement des lignes détermine que la veuve n'aura pas de retraite complémentaire entre le décès du mari et la reconnaissance d'invalidité.

Ce tableau permet donc avec facilité et visuellement de déterminer les droits à la Prévoyance ou Retraite Complémentaire CARCOM d'une veuve. Il est établi selon les règles en vigueur au 30 mars 1978.

Les syndicats et sections CFDT restent à la disposition des veuves pour toute information complémentaire.

Situation de la veuve au jour du décès de son mari	Décès d'un ouvrier non allocataire CARCOM		Décès d'un ouvrier allocataire CARCOM (ou "participant ayant demandé la liquidation de son allocation")
	Décès en activité Décès retraité rattachement Décès retraité rég. de prév. Ouv.	Décès autres situations : non allocataire rattachement ni prévoyance.	
<p>Veuve âgée d'au moins 50 ans</p> <p>- ayant au moins deux enfants de moins de 21 ans à charge</p>	CARCOM : à compter du 1er jour du MOIS qui suit le décès		CARCOM : à compter du 1er jour du TRIMESTRE qui suit le décès
<p>Veuve âgée de moins de 50 ans</p> <p>- reconnue invalide (à compter du lendemain du décès)</p>	CARCOM : à compter du 1er jour du trimestre suivant la date d'admission à l'invalidité, si la demande d'allocation est présentée dans un délai de 3 mois après réception de la notification de cette invalidité ; - soit si la demande est présentée après ce délai, à compter du 1er jour du trimestre qui suit la demande d'allocation.		1) Néant : pas de retraite complémentaire entre le décès et la reconnaissance de son invalidité (date ci-dessous).
<p>Veuve âgée de moins de 50 ans</p> <p>- n'ayant pas 2 enfants à charge</p>	1) Régime de Prév. Ouv. : à compter du lendemain et jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel son invalidité aura pris effet. 2) CARCOM : à compter du 1er jour du trimestre qui suit celui au cours duquel se situe le 50ème anniversaire (demande à présenter avant la date d'entrée en jouissance ; à défaut, l'allocation prendrait effet à compter du 1er jour du trimestre suivant le dépôt de la demande).		1) Néant : pas de retraite complémentaire entre le décès et le 50ème anniversaire (date ci-dessous).
<p>Veuve âgée de moins de 50 ans</p> <p>- non invalide</p>	1) Régime de Prév. Ouv. : à compter du lendemain et jusqu'à la fin du trimestre du 50ème anniversaire. 2) CARCOM : à compter du 1er jour du trimestre qui suit celui au cours duquel se situe le 50ème anniversaire (demande à présenter avant la date d'entrée en jouissance ; à défaut, l'allocation prendrait effet à compter du 1er jour du trimestre suivant le dépôt de la demande).		1) Néant : pas de retraite complémentaire entre le décès et le 50ème anniversaire (date ci-dessous).

**LE
JOURNAL
DU
MINEUR**



(suite de la première page)

Depuis 15 ans, de nombreuses exploitations ont fermé leurs portes, des milliers de mineurs ont été licenciés, des milliers d'autres sont partis en retraite et préretraite. On peut noter, de ce fait, un déséquilibre croissant entre le nombre des retraités qui augmente sans cesse, et le nombre des ouvriers qui régresse constamment. Le poids des cotisations patronales calculées sur les salaires devient insupportable pour le patronat puisque cette seule cotisation atteint 6,5 % des salaires contre 4 % en 1973 (première année de fonctionnement de cette institution). Nous ne nous étendons pas davantage sur les données techniques de ce problème puisqu'ASSIMILOR l'a déjà exposé au Ministère dans ses dossiers.

Par contre, vous risquez d'ignorer les problèmes humains que cette situation va entraîner. En effet, cette grave menace sur le pouvoir d'achat de nos retraités, a jeté la consternation dans nos populations minières. A moins de trois mois de cette échéance, notre Organisation Syndicale a voulu savoir où en était la situation. Une délégation de notre Syndicat actifs et retraités a été reçue par ASSIMILOR à Metz, le 4 avril à 16 h. Au cours de cette entrevue, le représentant patronal nous a entre autres rappelé la responsabilité des Pouvoirs Publics qui n'avaient pas encore apporté de réponse à leur demande de prise en charge de ce financement, et effectivement, à partir du 1^{er} juillet des mesures seront prises si les recettes en provenance des cotisations patronales se révèlent insuffisantes.

Monsieur le Premier Ministre, nous avons suivi avec beaucoup d'attention la campagne électorale pour les législatives ; les leaders de la majorité, dont certains feront partie de votre gouvernement, nous ont promis la justice sociale, une lutte sévère contre les inégalités, une meilleure qualité de la vie, etc. Les mineurs de Fer en retraite, qui subiraient les effets d'une récession économique dont ils ne sont pas responsables, souhaitent qu'il y ait concordance entre les discours et les actes ; aussi ils me demandent d'être leur interprète pour vous demander de prendre ce problème au sérieux et d'apporter dans les meilleurs délais, toutes les solutions que la situation impose.

Espérant une réponse rapide et positive,

Veillez agréer,

La CFDT espère être entendue, sinon, avec les autres organisations syndicales qui protestent comme elle, elle engagera l'action unitaire que cette situation nous imposera.

Au sujet des bas salaires, il faut être sérieux

Ah voilà une revendication beaucoup plus sérieuse que la démagogie de la CFDT avec son SMIC à 2 400 F.

Mais regardons de plus près pour se poser la question si la CFDT ne se fiche pas de notre G... en constatant que bon ou mal, que le coût de la vie augmente de 9,9 % et plus suivant les constats de l'INSEE. Tout le monde a compris, le SMIC en 2 ans aura augmenté obligatoirement d'environ 20 %, sans que les salariés au SMIC aient eu la moindre augmentation du pouvoir d'achat.

Ne revendiquer que ce que les Patrons ou l'Etat seront contraint de donner, ce n'est pas du syndicalisme.

C'est une pratique que la CFDT réprovoque et que les travailleurs rejettent.

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

Imaginois que nous obtenions dans un premier temps une augmentation de 10 % : le SMIC serait alors porté à 1 925 F. Puis, une deuxième augmentation du même ordre, obtenue quelques mois plus tard, conduirait à un SMIC à 2 117 F. Mais évidemment, durant ce temps, on assisterait à une augmentation du coût de la vie et, de ce fait, l'objectif à atteindre ne serait plus 2 400 F mais, compte tenu par exemple d'un glissement des prix de 3 %, 2 472 F.

Continuons notre cheminement. Encore quelques mois et le SMIC passe à 2 328 F (+ 10 %), notre revendication étant alors de le voir porter à 2 546 F. Puis, c'est le SMIC à 2 560 F alors que nous souhaitons le voir porter à 2 622 F et, enfin au bout d'un an ou deux, un SMIC à 2 700 F, assurant alors un pouvoir d'achat comparable à celui dont bénéficie aujourd'hui un travailleur gagnant 2 400 F.