



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



APRES LE RALEMENTISSEMENT : LA STABILISATION

MAIS TOUJOURS PAS DE RELANCE DE LA PRODUCTION CHARBONNIÈRE

PAR J. KASPAR, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

La dernière réunion de la commission de l'article XI, qui s'est tenue le 2 avril aux Charbonnages de France, confirme que la C.F.D.T. avait raison de ne pas signer les conclusions de la dite commission en juillet 1974. En effet, il apparaît toujours aussi clairement que le gouvernement refuse aux Charbonnages de France les moyens d'une véritable relance de la production charbonnière.

Après avoir imposé les conditions d'une régression accélérée, le gouvernement a été contraint, sous la pression des événements et de la campagne menée par les organisations syndicales, de freiner la baisse de production et d'envisager maintenant les moyens de sa stabilisation. Il s'agit là d'un premier résultat de l'action menée par la profession en particulier, sous l'impulsion de la C.F.D.T. Cela reste cependant bien insuffisant.

En effet, il s'agit de tout mettre en œuvre pour modifier radicalement la politique énergétique du gouvernement. La fuite en avant dans le développement

prioritaire de l'électro-nucléaire est une erreur politique et économique, compte tenu des nombreuses incertitudes qui pèsent sur ce programme et des risques liés à la sécurité des travailleurs et des populations.

Il devient évident, pour la Fédération des mineurs C.F.D.T., que s'engage un débat national sur la définition d'une nouvelle politique de l'énergie. Celle-ci devrait être basée sur :

- la complémentarité des différentes sources d'énergie ;
- le ralentissement du programme électro-nucléaire ;
- le développement maximum des ressources énergétiques nationales, en particulier du charbon et de l'hydraulique (la production charbonnière devrait être portée rapidement à 30 millions de tonnes par an) ;
- la recherche de nouvelles énergies de substitution (un effort d'investissement devrait être décidé pour analyser les gisements de charbon national, en particulier dans le but de reconnaître les gisements du Jura et du Briançonnais et voir dans quelles conditions ils pourraient être exploités) ;
- l'organisation de nouveaux rapports de coopération avec les pays producteurs de matières premières remettent en cause le colonialisme technologique et économique des firmes multinationales.

LIEVIN... QUATRE MOIS APRÈS !

Cela fait presque 4 mois que l'opinion publique française a été sensibilisée par la terrible catastrophe minière de Lievin.

Près de 4 mois après, et à l'heure où nous écrivons, aucun élément nouveau n'est venu démontrer la volonté du gouvernement de voir la vérité faite sur les origines et les responsabilités de cette catastrophe.

M. CHIRAC a toujours refusé la constitution d'une commission nationale d'enquête ! Il n'a même pas répondu à la lettre de la Fédération des Mineurs C.F.D.T. Cela est inadmissible !

La C.F.D.T. a déjà publiquement souligné les responsabilités écrasantes des Houillères. Elle continuera son action pour que toute la vérité soit faite et que soient réellement améliorées les conditions de travail dans les mines.

La revalorisation de la profession doit également passer par là !

Nous lisons dans « Vers la Vie », mensuel de la Fédération Nationale des Malades, Infirmes et Paralysés, le remarquable article que voici, dont nos amis pourront apprécier la qualité :

Chaque matin au réveil, la tête sous l'eau fraîche me revigore. Ça me décrasse le cerveau. Et clopin-clopant, je chante le bonheur de vivre. Dans les jours heureux d'inspiration, il m'arrive de fabriquer des airs de mon cru, sur lesquels je place des mots de mon invention. Ce n'est ni du Brassens, ni du Moustaki. Ça vaut ce que ça vaut. Tenez voici le spécimen du jour.

« On nous vante le changement
A tous les échos et à tous vents.
Mais toi, qui es dans la mouise,
En-dessous ta pauvre chemise,
Ton cœur sait bien qu'il est des mots
Qui sonnent creux, qui sonnent faux ! »

Le changement ?
Un maître-mot d'actualité. Sonnez tambours ! Jouez trompettes ! Vous allez voir ce que vous allez voir. Une ère nou-

velle est commencée. C'est la liberté pour les captifs ! C'est la fraternité qui va vous prendre sous son manteau ! Ouais. Ouais ! Balzac vivant aurait matière à ajouter quelques chapitres à sa Comédie Humaine.

Certes, on peut toujours changer quelque chose dans la vie d'une nation, comme certains changent de chemise ou de cravate tous les jours. Mais les maux dont souffre l'Humanité ne sont pas attaqués à la racine, le mal continue à rester le mal. Et la plaie profonde que notre pays porte à son flanc et qui en est sa honte, c'est bien la condition misérable de plus de deux millions de personnes âgées et handicapées, qui ont reçu au 1^{er} janvier les belles étrènes de 1,34 F de plus par jour ! Ce qui leur fait une pauvre mensualité qui n'atteint toujours pas la moitié du S.M.I.C.

Le changement ?

Pour qu'on puisse véritablement en parler, il faudrait que tous ceux-là qui sont les plus touchés par l'inflation voient leur pouvoir d'achat (l'expression n'est-elle pas un non-sens) substantiellement revalorisé.

C'est 80 % du S.M.I.C. qu'il faudrait accorder dans l'immédiat. Qui peut aujourd'hui manger à sa faim, payer un loyer, s'habiller, se cultiver, se distraire, avec 16,80 F par jour ? Et nous sommes en permanence les témoins de drames personnels ou familiaux qui ne nous donnent pas le droit de nous taire.

Et je vous livre en terminant le dernier refrain de ma chanson d'un matin d'hiver.

« Et si tu veux que cela change,
T'occupe pas du sexe des anges.
Toutes rôties les alouettes,
Ne tombent pas dans ton assiette.
Va réveiller les endormis
Et arrache-les à leurs lits ! »

Tout compte fait, vous préférez sans doute ces paroles invitant les hommes à la lutte pour la Justice, plutôt que les musiques de charme et les refrains officiels qui engourdissement les consciences et ne font en rien reculer la misère humaine.

LE CHANGEMENT

BASSIN DE LORRAINE

LA RELANCE DE LA PRODUCTION CHARBONNIÈRE EN LORRAINE

Mercredi 2 avril : UNE RÉUNION DÉCEVANTE DE LA COMMISSION DE L'ARTICLE 11 AUX CHARBONNAGES DE FRANCE A PARIS

La Direction des Charbonnages veut confirmer la fermeture de FOLSCHVILLER et son refus de proposer au Gouvernement la réouverture de FAULQUEMONT.

En juillet 1974, la C.F.D.T. comme seule organisation syndicale avait refusé de signer le texte de conclusion de la Commission de l'article 11, texte qui ne prévoyait qu'un simple freinage de la récession charbonnière.

Pour la C.F.D.T., la relance de la production charbonnière était déjà, à cette époque, possible et nécessaire.

Dès septembre 1974, les mineurs de FAULQUEMONT et de SAINT-FLORENT, dans le Gard, se trouvaient d'accord avec la C.F.D.T. et lançaient l'action en vue de parvenir à la révision du plan charbonnier. Les grèves de FAULQUEMONT et de SAINT-FLORENT ont eu une très grande résonnance dans la profession minière, mais aussi dans l'opinion publique française.

La Direction Générale des Charbonnages de France

et le Gouvernement ont été obligés de dire au pays qu'il faudra réviser la politique charbonnière et de la décision de réouvrir les discussions de l'article 11 pour revoir à nouveau le programme de production charbonnière.

Le 2 avril 1975, on peut dire que la montagne a accouché d'une souris. Patrons et Gouvernement ont récupéré des coups que les mineurs leur ont portés entre septembre et novembre 1974 et proposent aujourd'hui, au lieu du freinage, une approximative stabilisation momentanée de la production. Ils refusent une véritable relance de la production charbonnière. Le 2 avril 1975, la Direction Générale tire d'une étude soi-disant ouverte, la conclusion qu'elle veut confirmer la fermeture de FOLSCHVILLER et ne pas proposer au Gouvernement la relance de FAULQUEMONT.

En conclusion, lorsque les mineurs sont à l'action, la Direction et le Gouvernement lâchent. Mais ils essaient de lâcher le moins possible sur l'essentiel pour conserver l'orientation précédemment fixée, en l'occurrence faire le maximum de production sur les sièges de l'Est du Bassin et rayer de la carte minière lorraine tout l'Ouest du bassin. On confirme la politique du noyau dur inauguré par les accords de FORBACH, qui ont été signés par les syndicats à la solde des patrons. C'est là une politique extrêmement dangereuse pour l'avenir des Houillères du Bassin de Lorraine. Par cette politique, on adossé l'entreprise sur la frontière Sarroise et par là détruit des traditions minières dans les villages lorrains plus éloignés de la frontière Sarroise.

C'est, avec une certitude absolue, détruire les possibilités de recrutement de la mine dans les régions autour de REMILLY, MORHANGE...

C'est risquer l'asphyxie du bassin sur la frontière et donc de mettre en danger l'avenir des mineurs des sièges de MERLEBACH, WENDEL et SIMON, qui pourraient se croire assurés d'un avenir.

Tarir les sources de recrutement locales, c'est aussi favoriser l'arrivée massive de travailleurs marocains sous contrat temporaire, situation qui ne respecte pas ces immigrés et n'aide pas véritablement leur pays en voie de développement.

C'est le motif pour lequel la C.F.D.T. a demandé que leur embauche dans les conditions actuelles soit stoppée, vu que les H.B.L. refusent l'embauche d'un certain nombre de travailleurs de notre région.

Mais une autre question se pose : la Direction n'embauche-t-elle les travailleurs marocains que pour des motifs d'effectifs ?

N'est-ce pas une possibilité de peser sur le statut social des mineurs lorrains et pouvoir par là refuser une nécessaire revalorisation de la profession minière ?

P. BLADT,
Secrétaire Général

APRES LES ACCIDENTS MORTELS DE MERLEBACH : LA C.F.D.T. AFFIRME QUE LA SECURITE AU TRAVAIL EST UN DROIT POUR LES MINEURS ET UN DEVOIR POUR L'EXPLOITANT

En 8 semaines, la mine a tué 4 fois au siège de MERLEBACH. Depuis des mois, le nombre d'accidents de toutes gravités y sont en nette augmentation. Fin mars aussi, un accident collectif a blessé grièvement 3 mineurs.

Cette situation demande des mesures urgentes et concrètes, pour que la sécurité des mineurs au fond soit assurée. On a toujours peur d'utiliser des mots trop forts, mais lorsqu'il s'agit d'une situation comme celle-ci, on peut dire : HALTE AU MASSACRE !

LA SECURITE N'EST PAS UNE QUESTION INDIVIDUELLE :

A l'occasion de tous ces accidents, il est possible d'invoquer des aspects individuels pour justifier que les accidents découlent d'erreurs humaines ou de manque de discipline des mineurs, comme l'affirment les patrons. En restant là, c'est empêcher toute analyse et toute recherche de solution concrète pour véritablement assurer la sécurité.

C'est trop facile de dire : « les mineurs n'ont qu'à faire attention, les mineurs n'ont qu'à respecter les consignes ! ». Mais ces consignes, que valent-elles ?

En toutes circonstances et l'année durant, on écrit et on publie des notes de service et des consignes de sécurité. C'est un peu la politique du parapluie qui règne. On croit que lorsqu'on a publié une note, la sécurité est assurée. Mais de cette manière, on a facile de prendre les travailleurs en « flagrant délit », prétendre que les mineurs sont responsables, et comme cela éviter le débat de fonds.

POUR LA C.F.D.T., LA SECURITE DOIT ÊTRE COLLECTIVE DANS LE SENS QU'ELLE DOIT ENTRAINER L'ADHÉSION DES MINEURS.

En plus que l'on veut réduire la sécurité à l'individualisme, on veut aussi affirmer que la sécurité n'est qu'un problème technique. Les plus belles consignes et les meilleures techniques, si elles ne rencontrent pas l'adhésion des mineurs parce qu'elles sont inapplicables, incompréhensibles et inefficaces, seront sans effet et sans résultat pour créer une situation de sécurité parmi les mineurs.

LA SECURITE DOIT ÊTRE INTÉGRÉE DANS LE PROCESSUS DU TRAVAIL :

Telle que les patrons organisent la mise aujourd'hui, en réduisant les mineurs à un matricule ou à un élément dans le déroulement du mode de production, on crée l'insécurité.

Nos anciens camarades, devant le front de taille, étaient les patrons du chantier.

Aujourd'hui, les mineurs doivent se plier à des modes opératoires pour la plupart mis définitivement au point dans les bureaux. Cette dépersonnalisation est un des éléments qui ne favorisent pas la sécurité.

Pour être plus connue, nous passerons rapidement sur l'affirmation que l'organisation de la mine aujourd'hui, tant au niveau du salaire que des méthodes de production, expose les mineurs inutilement.

C'est dans ce sens que la C.F.D.T. avait pris la position ci-dessous ; au moment de mettre sous presse, la Direction n'a pas encore donné de réponse.

La C.F.D.T. n'attendra pas qu'il y ait de nouvelles victimes pour réagir.

Suite à la manifestation des ouvriers de métier à la Direction Générale de MERLEBACH du 27 mars 1975, la C.F.D.T. pose et explique ses revendications :

NON AUX PROBATIONS :

La C.F.D.T. estime que tous les jours, chaque ouvrier de métier fait sa probation.

OUI A UNE RÉELLE RECONSTITUTION DE CARRIÈRE !

La C.F.D.T. estime qu'il ne suffit pas de construire une belle maison, il faut pouvoir y entrer :

- tous les ouvriers de métier doivent pouvoir accéder à l'échelle 8, quel que soit leur C.A.P. ;
- les ouvriers de métier qui ont dû attendre l'âge de 25 ans pour la 6, 38 ans minimum pour la 7 + cota de 20 % passé à 33 en 1971, doivent pouvoir immédiatement accéder à l'échelle 8.
- l'échelle 9 doit être également ouverte à tous les O.M.

LES PRIMES DOIVENT ÊTRE PAYÉES SUR LA BASE DE L'ÉCHELLE 8.

Il est tout à fait normal que les primes soient calculées sur la base 8, étant donné les changements de grille intervenus le 1^{er} juillet 1974.

ÉQUIVALENCE DES EXAMENS :

La C.F.D.T. demande que l'on définisse à quel moment les examens C.A.P., F.P.A., brevets de compagnons sont équivalents.

IL FAUT REFORCER L'ACTION.

La C.F.D.T., avec les travailleurs et les autres organisations syndicales, agira pour définir ensemble les moyens d'action afin de contraindre la Direction Générale à appliquer d'une manière non restrictive le protocole.

Ce sont là les points essentiels qui ont été soutenus par les ouvriers de métier manifestant devant la Direction Générale. La C.F.D.T. souhaite que la Direction comprenne l'avertissement donné par les ouvriers de métier du jour. Si cet avertissement n'était pas compris, les ouvriers de métier seraient contraints à des actions.

Les Responsables C.F.D.T. du jour

TROP DE MORTS A LA MINE - LA SECURITE DOIT ÊTRE RETENUE EN TANT QUE PRIORITE AVANT LES IMPERATIFS FINANCIERS ET DE PRODUCTION

La mine a une nouvelle fois tué, le lundi 24 mars 1975.

La C.F.D.T. s'incline avec respect devant le mineur tué et assure sa famille de solidarité.

FACE A LA MULTIPLICATION DES ACCIDENTS, LA C.F.D.T. EXIGE QUE LA DIRECTION PRENNE ENFIN DES MESURES CONCRÈTES, CELA TOUT PARTICULIÈREMENT DANS LES DRESSANTS.

Le nombre d'accidents individuels et de toute nature est en augmentation. Les accidents graves et mortels frappent aussi la profession minière...

La fatalité ou la « loi des nombres » ne peuvent pas être, pour la C.F.D.T., des explications acceptables.

La C.F.D.T. n'accepte pas non plus que la négligence humaine serait le motif et la raison déterminante de la série d'accidents de MERLEBACH.

Se poserait la question de savoir pour quels motifs des mineurs sont contraints ou amenés à s'exposer gravement.

Des mesures concrètes sont indispensables pour briser enfin le cercle infernal des accidents.

La C.F.D.T. ne peut accepter qu'il faille payer un tribut à la mine.

LA C.F.D.T. EXIGE IMMÉDIATEMENT :

- La création et la mise en place des Comités de Sécurité par puits, permettant l'expression des mineurs.
- En urgence, la réunion d'un groupe de travail examinant prioritairement les problèmes de sécurité liés à l'exploitation en dressants.
- que les travaux de sécurité soient payés au prix de l'abattage dans les salaires.
- Que la sécurité ne reste pas affaire de spécialiste, qu'elle soit intégrée dans le processus de production et sollicite la participation effective des travailleurs.

MERLEBACH, le 25-3-1975

DECLARATION DE LA FRACTION CFDT AU C.A. DU 2.4.75 DE LA S.S.M. DE SARRE ET MOSELLE

par Rémy SCHWERER

Pour la Société de Secours Minière de Sarre et Moselle, les élections du 5 mars dernier furent marquées par une progression importante de la C.F.D.T. : presque 2000 voix, soit 10,8 % des voix exprimées.

Ce résultat, loin d'enorgueillir notre fraction, ne fait qu'augmenter sa responsabilité à l'égard de nos affiliés.

La C.F.D.T. n'a aucune prétention, sauf celle de vouloir réaliser une gestion démocratique au service des travailleurs.

Pour cela, elle propose à toutes les organisations représentant les travailleurs, une concertation sur un programme d'action et de gestion commun. Un programme d'action qui permet à notre S.S.M., dans la foulée d'une histoire centenaire, de réaliser de nouveaux progrès.

Car, avant de distribuer des responsabilités quelconques, il nous semble primordial de savoir à quoi, sur quels objectifs, les hommes investis de nouvelles responsabilités vont travailler.

Déjà, avant les élections, sans connaître les résultats, la C.F.D.T. s'engageait pour une gestion démocratique par les représentants des travailleurs de la S.S.M.

Pour la C.F.D.T., cela voulait dire ramener la représentation patronale de 2 à 1 unité sur les cinq postes de responsabilité, tel que le prévoient les textes légaux.

De répartir les quatre postes revenant ainsi aux représentants des travailleurs suivant leur ordre d'importance dans les résultats électoraux.

De trouver, et cela est possible, pour les fractions non représentées au bureau, une association permanente à ses travaux.

Il en est de même dans la répartition des responsabilités dans les différentes commissions de travail.

Il faut que la gestion de notre S.S.M. soit hissée au-dessus de nos divergences syndicales, qu'elle se situe par delà les élections qui nous ont opposés. Cette gestion doit se construire sur le respect de chaque représentation élue par le suffrage de la population.

représentée ici au Conseil.

Dans la mesure où notre proposition reçoit l'accord des organisations représentant les travailleurs (une interruption de séance est possible), la C.F.D.T. est prête à voter pour un candidat C.F.T.C., pour la C.G.T., pour F.O., et de présenter également son propre candidat.

Si avant le soutien, les fractions ouvrières ne peuvent se déclarer en faveur d'une telle gestion ouvrière, la C.F.D.T. estimera, avec regret, que la gestion de la S.S.M. de Sarre et Moselle, comme d'ailleurs celle des S.S.M. voisines de Petite-Rosselle et de Faulquemont-Folschviller, a fait l'objet de marchandages entre certains et la fraction patronale.

La C.F.D.T., pour sa part, ne cautionnera pas, devant la population minière qui lui a massivement augmenté sa confiance, une telle collusion.

GRACE A LA COLLUSION C.F.T.C. - PATRONS, LA C.F.D.T. EST EVINCEE SYSTEMATIQUEMENT DES POSTES DE RESPONSABILITE DANS LES BUREAUX DES SOCIETES DE SECOURS MINIERES

La C.F.D.T. est la seule organisation qui a réalisé véritablement des progrès spectaculaires dans les dernières élections de la Sécurité Sociale Minière.

Le tableau ci-dessous illustre d'une façon réelle la progression de la C.F.D.T.

Pourtant, malgré ce résultat en faveur de la C.F.D.T., les électeurs, les affiliés de la S.S.M. ne sont pas respectés dans leur choix.

La C.F.T.C. qui se veut **démocrate, sociale et chrétienne**, par des combines et une collusion irrémédiable

avec les patrons, a réussi à écarter la C.F.D.T. de tous les postes de responsabilité dans les bureaux des S.S.M. du bassin.

La division et les discussions séparées ont toujours porté préjudice aux mineurs.

		C.G.T.		C.F.D.T.		C.F.T.C.		F.O.		C.G.C.		U.N.I.A.T.		
S.S.M.	Années	Exprimées	Voix	%	Voix	%	Voix	%	Voix	%	Voix	%	Voix	%
SARRE ET MOSELLE	1975	9386	2871	30,59	2473	26,35	1952	20,80	1117	11,9	550	5,86	423	4,50
	1969	10395	3933	37,88	1503	14,5	2893	27,8	1151	11,1	488	4,7	427	4,1
			7,29		+11,8		7,0		+0,8		+1,1		+0,4	
PETITE ROSSELLE	1975	6179	2215	35,84	951	15,39	1693	27,4	514	8,31	447	7,23	359	5,81
	1969	6573	2987	45,4	460	7,0	1863	28,4	446	6,8	518	7,9	299	4,5
			9,6		+8,5		1,0		+1,5		-0,7		+1,3	
FAULQUEMONT FOLSCHVILLER	1975	1166	417	35,76	160	13,72	343	29,42	152	13,04	-	-	94	8,6
	1969	2736	893	32,6	423	15,5	747	27,3	411	15,0	88	3,2	174	6,4
			+3,1		-1,8		+2,1		-2,0		-3,2		+1,6	
	1975	16731	5503	32,89	3584	21,42	3988	23,83	1783	10,65	997	5,95	876	5,23
	1969	19704	7813	39,65	2386	12,11	5503	27,93	2008	10,19	1094	5,55	900	4,56
			6,76		+9,31		-4,10		+0,46		+0,40		+0,67	
TOTAL														

ELECTIONS S.S.M. LORRAINE. - Comparaisons 69-75 : Vote du personnel actif des Houillères de Lorraine.

Toujours, le patronat minier a cherché à diviser pour sauvegarder ses intérêts. Il n'y a donc rien de nouveau pour que la « C.F.T.C. » soit une nouvelle fois du côté du patronat, dans le but d'éviter à celui-ci d'être obligé de concéder une gestion ouvrière des Caisses Minières de Sécurité Sociale, dans l'esprit que le législateur l'avait prévu en 1946 en donnant 2/3 des représentants des Conseils d'Administration aux représentants du personnel et seulement 1/3 au patronat. Le patronat n'a droit qu'à un seul siège sur 5 dans les bureaux de la S.S.M., mais les combines lui permettent d'en avoir deux en Lorraine.

LES MINEURS DOIVENT SAVOIR AUSSI :

Que dans le bassin houiller lorrain, se forme une coalition des perdants contre la C.F.D.T.

C'est cela qui sera peut-être l'élément nouveau dans la mise en place des bureaux de S.S.M. du bassin.

La C.F.D.T. peut affirmer devant tous les mineurs qu'il y a eu une réunion entre le représentant de la Direction Générale, M. DALLENS, et la C.G.T., au cours de laquelle a été décidé de la rentrée de la C.G.T. dans les bureaux du Conseil d'Administration et indirectement du maintien à l'écart de la C.F.D.T.

L'entrée de la C.G.T. dans les bureaux du C.A. n'a pas engagé la gestion ouvrière et n'a pas limité la représentation patronale.

C'est cela qui est grave et que la C.F.D.T. regrette.

Dans cette affaire, la C.G.T. ne prend pas une position de classe et peut être considérée comme l'alibi de la coalition qui est cause de l'exclusion de la C.F.D.T.

Mais la force de la C.F.D.T. ne réside pas dans les postes qu'elle occupe.

La force de la C.F.D.T. c'est le soutien des mineurs qui fait que les patrons sont obligés de compter avec elle.

A TITRE D'INFORMATION :

La coalition contre la C.F.D.T., à l'occasion des élections de S.S.M., n'est pas le seul exemple en Lorraine.

Dernièrement, à l'occasion des élections des C.E. à la Société Chimique des Charbonnages, C.F.T.C., C.G.T., Patrons se sont alliés et ont exclu la C.F.D.T. des postes de responsabilité du C.E. et de la Commission des œuvres sociales. Pourtant, la C.F.D.T. est largement majoritaire, avec 45 % des voix.

C'est ce que la C.F.D.T. appelle des alliances contre nature et anti-démocratiques.

Les mineurs doivent le savoir.

EXPLOSION A LA COKERIE DE DROCOURT : POUR LA CFDT, VERITE ET JUSTICE, QUOI QU'IL EN COUTE !

Le 6 Février, vers 10 h 30, une violente explosion s'est produite à la Cokerie de DROCOURT, tuant trois ouvriers et en blessant gravement huit autres...

Cet accident a longé en six semaines, de façon inquiète, la liste des victimes de la profession minière du Nord - Pas-de-Calais : 42 tués au 3 de Liévin, 1 tué aux Usines de Mazinbarbe, 3 tués à la Cokerie de Drocourt... auxquels s'ajoutent les blessés...

Pour la C.F.D.T., cette situation impose rapidement, d'une part une prise de conscience, individuelle et collective, plus aigüe et renouvelée sans cesse sur l'impérieuse nécessité de placer la sécurité en priorité dans toutes les tâches de la Mine, au fond comme au jour, et d'autre part que soient sensiblement augmentés les pouvoirs des Travailleurs dans l'élaboration, l'application et le contrôle des moyens et des mesures de sécurité et d'hygiène dans les Mines.

Dans les Commissions d'Hygiène et de Sécurité par exemple, qui pour la C.F.D.T. doivent être largement étendues à tous les niveaux des structures des Houillères, les Travailleurs ne doivent plus être considérés par la Direction, comme des « rapporteurs de faits » et des « enregistreurs » des réponses et analyses de la Direction des Houillères, après des discussions qui n'abordent que rarement les défaillances en matière d'hygiène et de sécurité.

Pour la C.F.D.T., l'action sur les conditions de travail est une lutte pour la conquête du droit de négocier la force de travail des Mineurs et de son utilisation dans l'entreprise.

L'Union Régionale des Syndicats des Mineurs C.F.D.T. présente aux familles des tués de la Cokerie de DROCOURT ses fraternelles condoléances. Elle forme des vœux chaleureux pour le prompt rétablissement des ouvriers blessés.

La C.F.D.T. s'est présentée le Mardi 11 Février au Tribunal de Béthune avec l'intention de se porter partie civile pour ce grave accident.

La démarche de la C.F.D.T. avait pour but, comme elle l'a fait après la catastrophe de Liévin, de pouvoir ainsi participer de plus près à l'enquête sur les causes de l'accident, d'avoir accès au dossier, avec le souci objectif de rechercher, avec la justice, toute la vérité sur l'événement.

La C.F.D.T. a été surprise d'apprendre qu'à ce jour, le Parquet de Béthune n'avait pas ouvert d'information officielle sur l'accident.

De ce fait, d'une part, il n'y a pas eu de juge d'instruction de nommée pour mener l'enquête, et d'autre part, la C.F.D.T. s'est vue signifier qu'elle avait à payer si elle se portait partie civile, une somme importante pour couvrir les frais de procédure, d'expertise, etc...

La C.F.D.T. considère qu'il est anormal que les travailleurs et leurs représentants soient obligés de payer les frais de procédure pour rechercher la vérité alors que ces frais devraient incomber à l'Etat.

Dans une lettre adressée au Procureur de la République du Tribunal de Béthune, la C.F.D.T. a fait part de ces observations.

Puis le 13 Février, le Secrétaire Générale de l'U.R. C.F.D.T. des Mineurs du Nord - Pas-de-Calais a rencontré le Procureur de la République pour s'en expliquer avec lui.

L'on pouvait normalement s'attendre après ces interventions, à l'ouverture d'une information dans les jours qui suivraient. Mais plus d'un mois après, nous sommes toujours à attendre l'ouverture de l'information et la désignation d'un Juge d'Instruction...

Dans cette affaire, c'est, pour beaucoup, la « loi du silence »... un silence lourd et ambigu qui laisse à penser que des choses ne sont pas très claires dans cet accident !...

Face à cette situation troublante, la C.F.D.T. va s'employer à faire sauter ce « verrou du silence », parce que les travailleurs qui paient trop souvent de leur vie leur force de travail, doivent savoir la vérité, une vérité qui n'a pas de prix !...

A PROPOS DU RETARD DANS LES FOURNITURES DE BOIS DE CHAUFFAGE A L' U.P. DE DOUAI

— Une intervention de la C.F.D.T.

Monsieur MUDRY,
Directeur du Personnel
H.B.N.P.D.C. - DOUAI

Monsieur le Directeur,

Depuis près d'un an, un problème de bois de chauffage alloué au personnel se pose. La distribution aux ETAM du secteur géographique de l'U.P. de Douai a pris un retard qui existe encore actuellement et ce, malgré différentes interventions que j'ai faites auprès de Monsieur RONFARD, lors d'une réunion du Comité du DAP et de Monsieur LANCELLÉ, Directeur de l'U.P. Douai par lettre du 22 Novembre 1974, rappelée le 24 Janvier 1975 et pour

EN BREF

— Le 16 Janvier, la C.F.D.T. est intervenue par lettre auprès de la Direction Générale au sujet du mode de calcul des journées d'absence. Le montant de la déduction de la journée du 31 Décembre (Jour des Funérailles des victimes de LIEVIN) est plus élevé que le montant du paiement de la journée de Sainte-Barbe...

Le mode de calcul actuellement utilisé par la Direction crée des injustices flagrantes notamment envers les malades et les agents devant s'absenter...

— Le 9 Janvier, une pétition signée par les agents des Centrales Électriques de COURRIERES, HORNAING et VIOLAINES a été envoyée au Directeur Général, au Directeur des Centrales et au Chef de Service qualification. Cette pétition demande le bénéfice d'une catégorie supplémentaire pour les Rondiers d'étage et Rondiers niveau zéro...

— Mise en retraite des ETAM :

Lors du Comité d'Entreprise du Bassin du 23 Janvier, la Direction a annoncé son intention de revenir aux règles normales de mise en retraite des AMT. Jour au 1-7-1975 (57 ans au lieu de 55 ans) et des employés Administratifs (58 ans au lieu de 55 ans) en 1976, compte-tenu que les effectifs de ces agents vont être en déficit d'ici peu... La C.F.D.T. a demandé qu'avant toute décision, les organisations syndicales puissent en discuter avec la Direction... et qu'une information large soit donnée aux intéressés dont la plupart avait pris des dispositions pour préparer leur sortie à l'âge de 55 ans...

— Accession à la propriété :

Au cours de cette même réunion de C.E., la Direction a indiqué que, dans le cadre du vaste projet de l'O.R.E.A. M. d'aménagement de la zone Auchel - Bruay, le problème de l'accession à la propriété devra être examiné. La Direction proposera aux Syndicats d'en discuter le principe pour les secteurs ou l'exploitation va disparaître (Auchel-Bruay-Nœux par exemple).

LUNDI DE DUCASSE DANS LE SECTEUR D.I.B. - OUEST

La Section D.I.B. Ouest C.F.D.T. s'adresse à Monsieur MUDRY, Directeur du Personnel.

Monsieur le Directeur,

Le personnel du D.I.B. secteur Ouest se voit une fois de plus lésé en ce qui concerne le paiement du Lundi de Ducasse avec majoration de 50 %.

En effet, la Ducasse retenue pour ce personnel était le Dimanche 14 Juillet et chacun sait que le 15 Juillet était jour de repos. De ce fait, le personnel ne peut prétendre au paiement du Lundi majoré. Ne serait-il pas possible de retenir une autre date qui conviendrait mieux et qui ne tomberait pas dans les mois de Juillet et Août, cette période étant principalement réservée, dans le secteur Ouest, aux congés payés normaux.

Souhaitant une solution plus juste et dans l'attente de votre réponse, recevez, Monsieur le Directeur, mes salutations distinguées.

Pour la Section C.F.D.T.
René ENDERLIN

**

Réponse de Monsieur MUDRY, Directeur du Personnel :

Monsieur,

En réponse à votre lettre, je vous rappelle que, depuis le 9 Juillet 1948, la règle constamment appliquée dans les H.B.N.P.C. est de retenir comme Lundi de Ducasse celui de la localité où réside le plus grand nombre d'agents de l'établissement considéré.

Comme la modification de cette règle n'entre pas dans nos intentions, je ne puis donner une suite favorable au souhait exprimé dans votre lettre susvisée.

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

Le Directeur du Personnel
Monsieur MUDRY

En somme la situation de 1974 va se représenter en 1975 puisque le Lundi 14 Juillet est un jour de repos férié : parce qu'il n'entre pas dans les intentions de la Direction du Personnel de modifier la règle d'application. Les travailleurs apprécieront comme il se doit cette élégante réponse.

BASSIN NORD - PAS-DE-CALAIS

ENTREVUE A LA

DIRECTION DES

APPROVISIONNEMENTS

Une délégation de la C.F.D.T. composée de F. MOALIC, Charles DRIEUX, Philippe COUSIN et conduite par J.-M. LEMPEREUR a été reçue le 21 Mars dernier à ANICHE par M. RONFARD, chef des approvisionnements - Bassin, assisté de MM. BLONDEAU et BUISINE.

Nous avons dit nos constatations :

— Des Disparités Anormales et Injustifiées qui doivent disparaître.

— Une Classification qui a méconnu la Valeur, la Charge et la Qualité des travaux accumulés par le personnel des magasins centraux.

— De mauvaises Conditions de Travail.

DES DISPARITES ANORMALES ET INJUSTIFIÉES qui doivent disparaître

D'une façon générale il y a des situations incompréhensibles : tel le magasinier de rayon (échelle 5) par rapport au magasinier d'établissement (échelle 7), au conducteur de Fenwick (échelle 6) ; tel l'organisateur des magasins ouvriers (échelle 6) par rapport à un camarade ETAM (échelle 10) ; tels les exécutants (échelles 4, 5 et 6) 150 à 175 points et la maîtrise, le Chef du magasin, (échelle 12, 280 points).

Nous ne pensons pas qu'il y a là des surclassés, mais nous croyons qu'il y a des différences injustifiées et des agents sous classés.

Entre les différents magasins il y a des situations profondément et anormalement différentes. Les responsables de la distribution et du stockage sont commissionnés à BULLY et à BILLY, ils sont ouvriers à ANICHE. Nous demandons leur commissionnement.

A la réception il y a 5 commissionnés à BULLY, 6 à BILLY-MONTIGNY et 2 à ANICHE (à ANICHE il y a 2 ans il n'y avait aucun commissionné, on a mis un deuxième commissionné il y a 1 mois à peine).

DES OUVRIERS OCCUPANT DES FONCTIONS D'ETAM

De plus en plus on occupe des ouvriers à des fonctions de commissionnés en les laissant ouvriers.

Nous avons donné une liste d'agents et des postes pour lesquels nous demandons leur commissionnement.

— les 2 agents responsables de l'expédition et du stockage ;

— les responsables des rayons technique, fournitures de bureaux et parc matériel fond ;

— le responsable R.P., une refectionnaire pour ANICHE ;

— 5 agents pour BULLY et 2 pour BILLY.

CLASSIFICATION

Nous avons demandé le commissionnement des 3 ouvriers O.D.M. d'ANICHE, devant l'injustice de l'interclassement frappant certains agents du personnel des magasins.

Nous avons réclamé et obtenu une réunion Syndicats-Direction en vue de revoir la situation.

Nous réclamons :

— l'échelle 7 pour le magasinier responsable de son rayon ;

— l'échelle 5 pour son adjoint ;

— l'échelle 6 pour le machiniste des machines R.P. (nous assimilons ce poste à celui d'une dactylo) ;

— la revalorisation du poste 2-3-4-5 : contrôleur technique et le classer à l'échelle 7 ;

— le paiement de la prime de chef d'équipe à ceux qui ont une équipe d'ouvriers sous leurs ordres ;

— la revalorisation des polyvalents en leur accordant une échelle supplémentaire.

Nous avons enfin posé une question : comment faire obtenir des avancements pour le personnel d'exécution (ouvriers).

Nous avons demandé pour cela une revalorisation de certains postes de l'interclassement, ce qui permettrait d'accorder à plus d'agents des promotions réelles dans le cadre de la nouvelle grille des salaires.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Elles sont de plus en plus mauvaises.

Les charges de travaux s'alourdissent de plus en plus.

Nous constatons :

— une augmentation imprévue des mouvements, ce qui accroît considérablement le travail ;

— la marche irrégulière de l'informatique provoque des à-coups et des handicaps certains en matière de biens à servir, en particulier ;

— les terminaux ne marchent pas bien ;

— une augmentation anormale des appels téléphoniques (nous avons demandé une ligne directe pour le Parc Archévêque) ;

— des tâches méconnues mais existantes : tenue de fiches aux casiers (fiches de mouvement pour les explosifs ; à la R.P.) ;

— les remplacements se font trop souvent avec du personnel non formé et non adapté.

L'EFFECTIF EST INSUFFISANT pour accomplir normalement les tâches

Il y a en plus des arrêts de maladie assez nombreux. La prise de congés n'est pas toujours facile. Cette situation provoque une surcharge réelle, une fatigue certaine, un énervement et quelquefois des tensions. Il y a une mauvaise ambiance.

Monsieur RONFARD a convenu de la situation. Il va demander du personnel : des agents à remonter du fond et l'autorisation d'embaucher des jeunes.

Il est important en vue de faciliter la solution raisonnable de ces problèmes, de renforcer notre UNION et de soutenir l'Action Syndicale en cours.

Chacun a un devoir : à accomplir, doit s'intéresser à ces problèmes, rejoindre le syndicalisme.

ENTREVUE DE LA SECTION CFDT D'AGACHE AVEC LE DIRECTEUR DE SIEGE

Le 12 Mars 1975, Monsieur RACLE, Directeur d'Agache, recevait une délégation de la section C.F.D.T., composée de G. DELAPORTE, J. CARTA, qu'accompagnait J.-M. LEMPEREUR, Secrétaire du Syndicat.

HYGIENE ET SECURITE

— Nous constatons trop de blessés ces derniers mois. Il y a des règles de sécurité à observer avant tout. Le Rendement et la Production ne doivent pas passer avant la sécurité et des bonnes conditions de travail pour les travailleurs. (Il y a des mesures à prendre dans les tailles traditionnelles particulièrement dangereuses).

— La lutte contre les poussières doit être poursuivie et améliorée.

— Le respect des conditions et des aptitudes physiques des travailleurs doit être rigoureusement observé et respecté.

— L'infirmerie n'est pas propre. Nous avons demandé le nettoyage et un entretien correct.

— Nous voudrions qu'un infirmier compétent soit disponible sur place et à chaque poste.

Dans sa réponse, le Directeur a convenu qu'il y avait des problèmes, qu'il s'employait à les régler au fur et à mesure de ses possibilités. Il verra pour l'infirmerie.

SALAISONS

— Nous avons défendu la notion : **A Travail égal, Salaire égal.**

Il existe des différences injustifiées dans une même catégorie pour les ouvriers à la tâche.

Des exemples ont été signalés. Le Directeur verra la question et rendra compte.

PENSIONS

Nous avons demandé d'étendre les conditions en vue de pouvoir bénéficier de la retraite anticipée. (transmis à la Direction de l'U.P.).

LIVRAISONS GRATUITES AU PERSONNEL

Une paire de bottines - Une paire de toile bleue - Une coiffe et une barrette. Nous avons dit que de nombreuses usines privées accordaient cet avantage à leur personnel, qu'il serait souhaitable que les Houillères Nationales fassent le même geste.

CHARBON

Nous avons dénoncé le dernier protocole qui en fait, n'accorde rien aux travailleurs et en particulier aux ouvriers. **Les Mineurs n'ont pas assez de charbon - C'est un comble** - Nous avons demandé que cette question soit transmise à la Direction du Bassin. Nous demandons le transport gratuit du charbon à travers un système plus simple.

HUMANISATION DE LA MINE

Il est absolument nécessaire que de bons rapports existent entre la maîtrise et les ouvriers. Il y a malheureusement des exceptions et en particulier envers les immigrés.

Nous demandons des mesures en vue de stopper certaines attitudes regrettables.

RELATIONS DE TRAVAIL

Nous voudrions un peu plus de souplesse pour obtenir :

- un changement d'horaire
- l'obtention de congés payés, le délai de 48 heures n'étant pas toujours possible.

RECLAMATION D'ORDRE GÉNÉRAL

— La réfection de la toiture de la salle de bains ;
— Le nettoyage réel de la salle des bains ; (elle est réellement sale) ;
— Le respect du temps de pause pendant le briquet (ce n'est pas toujours respecté) ;
— Faciliter les démarches et les visites médicales afin de ne pas retarder les autobus repartant à l'extérieur ;
— L'heure d'information syndicale payée chaque mois ;
— Paiement d'une indemnité de transport aux agents ne pouvant reprendre l'autobus et utilisant leur voiture personnelle à cause des nécessités de service.

SYNDICAT DES MINEURS CFDT DU DOUAISIS D.A.C. - G.M.T. ANICHE OUVRIERS DE METIER

Le représentant C.F.D.T. a tenu une réunion d'information sur le nouveau protocole des Ouvriers qualifiés de métier. Le premier constat fut la lenteur avec laquelle est entrée l'application. Ce protocole d'accord fut signé par la C.F.D.T. car malgré certaines insuffisances il représente un progrès.

Donc théoriquement il y a dans cet accord des points positifs. Pour qu'ils se concrétisent dans la réalité, il est opportun que la Direction du D.A.C. évite toute application dans une « recherche organisée », afin de lui donner le sens le plus restrictif. C'est là que réside le doute et le souci majeur de la C.F.D.T. La probation et la notion « d'avis favorable » peuvent conduire parfois à des décisions arbitraires.

— **G.M.T.** : Après audience par Monsieur STORET, Directeur du D.A.C. Aniche, l'autorisation de l'utilisation du local syndical pour la G.M.T. fut obtenue. La documentation et l'information concernant les conventions et règlements de la G.M.T. furent également l'objet d'une demande du représentant syndical C.F.D.T. pour la G.M.T. Il faut rappeler que la G.M.T. est constituée de 2 établissements : ERGE SPIRALE et du D.A.C., mais néanmoins régis par des conventions collectives différentes.

— **Au C.E. du D.A.C.** : Un vœu fut déposé (la compétence du C.E. en la matière ne peut guère dépasser le cadre du vœu...) En effet la volumineuse note parue aux Charbonnages concernant l'attribution de charbon n'est qu'un leurre d'insignifiance pour toutes les catégories de personnel et en particulier pour le personnel ouvrier. Le tableau des équivalences justifie amplement le caractère dérisoire des nouvelles quantités attribuées. D'autre part aucune référence relative à l'unification progressive des avantages en nature pour tout le personnel n'a figuré. La C.F.D.T. a déjà organisé plusieurs « campagnes » dans ce sens. Aujourd'hui nous défions la Direction des Charbonnages d'organiser un référendum parmi tout le personnel qui à une très forte majorité souhaite dans ce domaine l'égalité pour tous.

— **Sciaje des Bois** : Une intervention suivie d'effet a permis à ce personnel l'usage d'un second local et d'autre part un appareil chauffe-repas a été réclamé et serait en voie de réalisation.

— **Echos du C.E. du D.E.M.** : Par lettre au Comité d'établissement du D.E.M. le délégué C.F.D.T. a attiré son attention sur deux points intéressants le Garage de Douai.

Le premier consiste au mode d'attribution de vêtements de travail pour le personnel d'entretien. Actuellement la répartition se fait de la façon suivante : 12 % de l'effectif du personnel, ce qui représente une paire de bleus tous les 8 ans. Devant cette notoire insuffisance demande est faite pour que les échéances d'attribution soient beaucoup plus rapprochées et que les mécaniciens bénéficient d'une attribution spéciale.

Le second problème résulte de la porte d'entrée à l'intérieur de l'atelier entre la station d'essence et l'atelier. Composée actuellement de deux panneaux de toile, elle s'avère inefficace aux intempéries. Dans sa réponse la Direction du D.E.M. précise que le problème des attributions sera revu lors de la prochaine session du C.E. Pour la porte d'entrée elle indique que plusieurs solutions peuvent être envisagées et sont actuellement à l'étude.

À propos des transports du charbon au personnel, certaines rumeurs font état de la remise de ceux-ci aux mains de transporteurs privés. Le prétexte invoqué serait le manque de « chauffeurs »... et ceux ainsi libérés seraient utilisés vers d'autres types de transports.

La C.F.D.T. n'est pas convaincue que cette solution vers laquelle semble s'orienter la Direction du D.E.M. soit la plus efficace et pour l'entreprise et pour le personnel des houillères. Ainsi dans ce domaine l'on s'achemine vers une solution qui fut combattue au sein du Comité d'entreprise de l'U.P. DOUAI par les organisations syndicales car le problème du procédé des transports et celui du stockage du charbon posent certaines réserves.

— **Centre Faivre d'Arcier à Sin le Noble** : La rémunération des cuisinières et femmes de service vers laquelle semble s'orienter la Direction du D.E.M. soit la plus efficace et pour l'entreprise et pour le personnel des houillères. Ainsi dans ce domaine l'on s'achemine vers une solution qui fut combattue au sein du Comité d'entreprise de l'U.P. DOUAI par les organisations syndicales car le problème du procédé des transports et celui du stockage du charbon posent certaines réserves.

Le délégué de la 3^e Circonscription
Le Délégué
de la 3^e Circonscription
E. LOBRY

LA PRATIQUE SYNDICALE DANS LES MINES

Plus de 100 militants Mineurs C.F.D.T. des huit syndicats du Bassin Nord - Pas-de-Calais, se sont réunis autour de Jean KASPAR, Secrétaire Général de la Fédération Nationale, les 27, 28 et 29 Janvier en la salle des Fêtes d'HENIN-BEAUMONT, en session d'étude et de recherche, sur le thème de la pratique syndicale dans les Mines.

Une large échange de vue eut lieu sur les problèmes relatifs aux structures syndicales et à leur fonctionnement démocratique, en fidélité avec l'idéologie C.F.D.T..

à partir du comportement des Travailleurs, avec les moyens de la C.F.D.T. (la formation syndicale en particulier).

Les moyens d'action, l'implantation C.F.D.T. chez les mineurs du Nord - Pas-de-Calais, les discussions des protocoles et les problèmes professionnels actuels firent également l'objet d'un large débat.

Ces trois journées de recherche seront reprises et prolongées dans les syndicats de base... Nous en reparlerons.



INDEMNITES DE DEPLACEMENT AUX EMPLOYES

A — DOUBLE RESIDENCE (*)

Sous la double condition constatée par le chef de service que l'impossibilité de prendre le repas de midi à domicile résulte de l'existence d'une difficulté à rapprocher l'agent de son lieu de travail et de la combinaison d'une absence de moyen de transport avec un éloignement de 4 km au moins de son domicile, l'employé sera placé en position de « double résidence ». Il percevra alors une indemnité de 8,30 F par repas.

Toutefois, s'il existe une popote ou une cantine organisée par les Houillères ou subventionnée par elles, il est seulement remboursé de la dépense réelle sans que ce remboursement puisse dépasser le prix de la popote ou de la cantine et au maximum le prix de 8,30 F par repas.

B — DEPLACEMENTS N'EXCEDANT PAS LA JOURNÉE (*)

Aucune indemnité n'est due si le déplacement ne met pas l'intéressé dans l'impossibilité, reconnue par le chef

de service, de prendre son repas de midi à son foyer.

Si l'employé est dans l'obligation de prendre ce repas en dehors de son domicile et qu'il n'existe aucune cantine susceptible de le recevoir, cantine organisée par les Houillères ou subventionnée par elles, il perçoit l'indemnité prévue par la Décision Générale n° 530 du 21 février 1975.

Si l'employé peut bénéficier de la présence d'une cantine organisée par les Houillères ou subventionnée par elles, il est seulement remboursé de la dépense réelle.

C — DEPLACEMENTS DEPASSANT LA JOURNÉE

Il s'agit alors de déplacements sur ordre de mission du chef de service donnant droit au paiement des indemnités prévues par la Décision Générale n° 530 du 21 février 1975. Il est rappelé que les Chefs des Unités de Production accordent ces indemnités après avis du S.G.A.P. (**).

D — REMARQUES IMPORTANTES

1^o Les indemnités de déplacement et de double rési-

dence ne peuvent se cumuler avec les indemnités de double trajet aller et retour journalier (cf. note 400/943 c - 100/14 c du 18 septembre 1972).

2^o Toutes les notes de frais de déplacement et de frais de double résidence seront établies normalement et sur le même état que les notes de frais de transport.

3^o Elles seront certifiées exactes par l'employé, contrôlées et visées par le Chef de Service qui les transmettra au S.G.A.P. pour les services hors U.P. ou au Chef de l'U.P., qui en assurera la liquidation et le paiement.

Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires à la présente instruction qui prend effet au 1^{er} février 1975.

(*) L'interprétation résultant de questions posées par la pratique de ces dispositions fait l'objet de la note 400/125 c du 11 février 1974.

(**) Cf. Titre C III. 2 de la chartre des Unités de Production. Par analogie, la même procédure sera suivie par les services hors U.P.

INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE DES E.T.A.M.

Lors de la réunion du 19 avril 1974 avec les représentants des organisations syndicales, il a été décidé de verser une indemnité aux E.T.A.M. partant en retraite normale ou anticipée.

AYANTS DROIT :

Ce sont les E.T.A.M. admis à bénéficier à partir du 1^{er} avril 1974, ou postérieurement à cette date, de l'une des dispositions suivantes :

1^{er}) Retraite normale, c'est-à-dire à l'âge d'ouverture du droit à l'allocation de raccordement servie par l'U.R.R.P.I.M.M.E.C. (application du décret 5451 du 16 janvier 1954 relatif à l'âge limite de maintien en activité).

2^{er}) Retraite pour suppression d'emploi, en application du chapitre B des notes 101/47 c — 400/533 c du 9 avril 1968 et 100/12 c — 400/106 c du 4 février 1975.

3^{er}) Retraite anticipée dans le cadre des mesures instituées par les décrets 67-956 du 27 octobre 1967 (fermetures d'établissements) et 69-344 du 11 avril 1969 (titulaires de rentes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles).

4^{er}) Retraite en application de l'article 89 de la loi de finances 60-1384 du 23 décembre 1960.

1^{er}) Le montant de l'indemnité de départ en retraite est égal à un demi-mois de rémunération par tranche entière de 5 années de services accomplis dans les Houillères du Bassin et les Charbonnages de France. Le temps de service à prendre en considération est défini par référence à l'article 9 du règlement des congés payés (protocole d'accord du 16 avril 1964 modifié).

2^{er}) L'assiette de l'indemnité est le **salaire brut mensuel** égal au douzième des salaires, primes, indemnités de congés payés, de jours de repos et de jours fériés légaux, secours de chômage, qui auraient été attribués aux intéressés dans les emplois qu'ils ont tenus **pendant l'année ayant précédé leur départ** s'ils avaient été régulièrement présents suivant l'horaire de travail des services auxquels ils ont appartenu.

D'autre part, les divers éléments du salaire au cours des 12 derniers mois considérés doivent être **revalorisés**, s'il y a lieu, au niveau en vigueur à la date de départ des intéressés.

Cette assiette ne diffère de celle de la prime de conversion que par l'exclusion de la prise en compte des avantages en nature.

NATURE DE L'INDEMNITE :

Conformément à la règle admise par l'administration fiscale (décision ministérielle du 10 octobre 1957), cette indemnité ne sera déclarée au titre de l'impôt sur le revenu que pour la fraction excédant 10 000 F.

Seule cette fraction excédentaire est soumise aux cotisations de Sécurité Sociale, à l'exception toutefois du régime minier pour lequel les éléments de l'assiette des cotisations sont limitativement énumérés par l'art. 69 du décret du 22 octobre 1947.

En ce qui concerne les régimes complémentaires de retraite, ladite fraction donne lieu au versement des cotisations calculées suivant les dispositions du règlement de la C.A.R.E.M. (article 10-1 du protocole d'accord du 23 décembre 1970). Pour le calcul des cotisations versées à la C.A.P.I.M.M.E.C., ladite fraction sera considérée comme une somme « isolée ».

APPLICATION DU PROTOCOLE DU 27 MAI 1974 RAPPEL EN ESPECES DE LA PRESTATION DE CHAUFFAGE HONORÉE EN NATURE AU COURS DE L'ANNÉE 1974

MODALITÉS DE PAIEMENT

Deux modes de paiement sont prévus :

— paiement par mandat à domicile ou virement,

— paiement en espèces à un guichet de paie.

I — PAIEMENT PAR MANDAT

• PERSONNES CONCERNÉES :

— Les retraités et veuves habituellement payés par mandat ou virement,

— Les retraités et veuves qui ne sont habituellement pas payés par mandat ou virement et qui résident hors du Bassin ou qui, résidant dans le Bassin, se trouvent éloignés d'un guichet de paie.

• MODALITÉS PRATIQUES :

— Le montant du rappel apparaîtra sur le talon du mandat ou sur l'avise de paiement envoyé début avril sous la rubrique 230.

II — PAIEMENT A UN GUICHET

• PERSONNES CONCERNÉES :

— Les retraités et veuves qui résident dans le Bassin et qui ne perçoivent pas habituellement le paiement trimestriel par mandat ou virement.

• MODALITÉS PRATIQUES :

— Les bénéficiaires seront invités par une carte-lettre personnelle qu'ils recevront début avril 1975, à percevoir le montant du rappel à un bureau de paie qui leur sera désigné par cette carte-lettre et qui sera ouvert le : **Mercredi 16 Avril 1975**.

De 8 à 12 heures : pour les personnes dont le nom a pour initiale une lettre comprise de A à L inclus. De 13 à 17 heures : pour les personnes dont le nom a pour initiale une lettre comprise de M à Z inclus.

Le paiement aura lieu sur présentation de la carte-lettre et d'une pièce d'identité.

Le paiement par procuration est admis :

Dans ce cas, le bénéficiaire remplira la partie prévue à cet effet sur la carte-lettre, et la personne déléguée présentera la carte-lettre et une pièce prouvant son identité.

REMARQUE IMPORTANTE :

Le bénéfice de l'indemnité de départ en retraite ne fait pas obstacle à l'attribution, suivant les règles actuellement en vigueur dans les H.B.N.P.C., de l'indemnité de congédiement prévue à l'article 42 de la Convention Collective des E.T.A.M. (éventuellement remplacée par l'indemnité de licenciement — Cf. note 400/204 c du 5 mars 1974).

INDEMNISATION DU TRANSPORT DOMICILE - LIEU DE TRAVAIL

(Application de la note 400/847 c du 17 juillet 1971)

La note AW 115/75 du 13 février 1975 des Charbonnages de France fait passer de 0,23 F à 0,27 F par kilomètre la valeur de l'indemnité de transport domicile-lieu de travail.

Cette nouvelle valeur est applicable à partir du 1^{er} janvier 1975.

UTILISATION PAR LES OUVRIERS D'ENGINS MOTORISES PERSONNELS POUR LES BESOINS DU SERVICE

Ces nouveaux tarifs sont applicables à partir du 1^{er} janvier 1975 :

Moto > 125 cc + permis	: 0,35 F/km
Vélo-moteur	: 0,30 F/km
Cyclomoteur ≥ 50 cc	: 0,27 F/km

OUVRIER REMPLACANT UN AGENT DE MAITRISE

L'article VII du Protocole de 1948 relatif au classement et au salaire des ouvriers prévoit exceptionnellement l'attribution par le chef d'Unité de Production ou le Directeur du Service d'une prime temporaire à un ouvrier ayant remplacé un agent de maîtrise pendant plus de six jours consécutifs.

A partir du 1^{er} janvier 1975, cette dernière condition est supprimée et la prime en question pourra être attribuée dès le premier jour du remplacement.

MINES DE FER-EST INFORMATIONS CFDT AUX RETRAITES VEUVE ET INVALIDES

Le Comité Technique Paritaire des Régimes de Prévoyance et du Raccordement s'est réuni le 12 décembre dernier à l'ASSIMILO.

Au cours de cette réunion, nous avons appris que ces deux Régimes avaient une situation financière favorable.

Compte tenu de cette situation, l'ensemble des participants demandait à l'ASSIMILO de reprendre les points qui avaient été soulevés lors de la réunion du 8 novembre 1973, et de les améliorer, à savoir :

Prescription de paiement. — Le 8-11-1973 nous demandions que tous les allocataires en instance de recherche, puissent bénéficier, comme dans d'autres organismes, la CAN, par exemple, d'un rappel de 5 années, cette durée limitée à 2 ans au départ, a été portée à 3 ans.

Cette question pourra être revue l'année prochaine.

Suppression des abattements supplémentaires pour tous les invalides. — A partir du 1^{er} janvier 1975, les abattements supplémentaires qui pouvaient atteindre jusqu'à 15 %, suivant l'âge, sur le calcul des pensions du Régime de Prévoyance sont supprimés. Le taux d'abattement pour tous les allocataires Raccordement-Prévoyance sera identique, 22 %.

Prise en compte de toutes les années effectuées dans les mines de charbon ou les mines de potasse d'Alsace.

Il a été convenu que pour le calcul des pensions dans le cadre de ces deux régimes, toutes les années effectuées dans ces mines seront prises en compte.

— Le 8-11-1973, nous demandions que tous les allocataires du régime du Raccordement perçoivent, comme les allocataires de l'UNIRIS, depuis le 1-7-1973, la majoration forfaitaire de 4,5 % de points supplémentaires. Cette majoration sera effective pour tous les pensionnés, allocataires du Raccordement, à partir du 1-1-1975, sans effet rétroactif.

Il est bon de rappeler que pour tous les retraités qui ont quitté la mine après le 1^{er} juillet 1973, la pension a été calculée en tenant compte de ces 4,5 % de majoration de points supplémentaires.

Majoration des pensions. — A compter du 1-1-1975, toutes les pensions UNIRIS, Raccordement et Prévoyance seront majorées de 6,30 %. Ces 6,30 % sont une avance avant le calcul définitif du taux à appliquer sur les pensions, à partir du mois de juillet 1975.

Fonds Social. — Afin d'améliorer ces deux régimes précités, la C.F.D.T. a demandé la création d'un Fonds Social. Ce Fonds Social permettrait des attributions systématiques ou exceptionnelles aux allocataires (allocations décès, bourses d'études, secours exceptionnels, etc.).

Cette demande n'a pas été retenue par l'ASSIMILO, toutefois celle-ci ne rejette pas systématiquement toutes aides exceptionnelles. Question à revoir.

A cette réunion, la C.F.D.T. était représentée par Jean WURTZ et Robert GAIATTO.

RESULTAT ELECTIONS PARTIELLES CIRCONSCRIPTION F

Inscrits : 507. - Votants : 216. - Exprimés : 213. - Nuls : 3.

— C.F.D.T. : 59 voix
— C.G.T. : 137 voix
— C.F.T.C. : 17 voix

Félicitations à toute l'équipe du Magasin Central de Bully et au D.I.B. Nœux, où la C.F.D.T. fait, à 2 voix près, le même résultat que la C.G.T.

COPIE LETTRE ADRESSEE PAR LA CFDT A L'ORTF

MM. Armand JAMMOT et Alain GEROME, Réaliseurs des Dossiers de l'Ecran A 2, rue Cognac-Jay, 75 PARIS

Messieurs,

Notre commission exécutive a appris par la presse que vous aviez programmé pour le Mardi 1^{er} Avril une émission consacrée « aux conditions de travail dans les Mines ».

Elle m'a chargé de vous faire part de son étonnement de constater qu'aucun responsable de notre fédération n'ait été invité à participer au débat qui suit la projection du film. Nous comprenons les difficultés que vous pouvez rencontrer dans le choix des personnes à inviter sur le plateau, mais estimons, néanmoins, qu'il eut été nécessaire, en particulier après la catastrophe de Liévin, que l'ensemble des organisations syndicales soient représentées dans la discussion.

Vous n'ignorez pas que la C.F.D.T. a beaucoup de choses à dire sur le problème des conditions de travail. Il ne s'agit pas simplement pour nous de problèmes techniques ou financiers, mais d'un véritable choix de société.

Notre fédération souhaite connaître les raisons qui vous ont conduits à ne pas inviter un de ses représentants à cette émission.

Dans cette attente et vous en remerciant bien vivement à l'avance, je vous prie de croire, Messieurs, à l'expression de mes sentiments distingués.

J. KASPAR
Secrétaire Général

UNE EVICTION INTOLERABLE DE LA CFDT-MINEURS PAR L'ORTF

La Fédération des Mineurs C.F.D.T. tient à élire une vive protestation contre son exclusion de l'émission des dossiers de l'écran où se débattaient les problèmes des conditions de travail dans les Mines et les questions de l'avenir de la production charbonnière.

La C.F.D.T. constate qu'elle a été la seule organisation syndicale à être exclue de cette émission.

L'opinion publique est en droit de se demander si cette exclusion n'est pas le résultat de pressions politiques sur les réalisateurs qui n'ont pas jugé utile d'inviter un représentant de la Fédération des Mineurs C.F.D.T. malgré une intervention de sa commission exécutive en date du 27 Mars. Est-ce parce que la C.F.D.T. a été la première à exiger une Commission Nationale d'Enquête après la catastrophe de Liévin ? Est-ce parce que la C.F.D.T. a été la première à publier un certain nombre de constatations démontrant la responsabilité écrasante des Houillères dans les causes de la catastrophe ?

La Fédération des Mineurs C.F.D.T. est en droit de se poser ces questions car rien ne justifie son exclusion si ce n'est la volonté d'escamoter un débat en excluant l'une des parties.

Pour la C.F.D.T., il s'agira de continuer l'action pour exiger l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité dans les Mines. Pour ce faire, il convient :

— de conserver des moyens supplémentaires à la recherche ;

— d'associer le personnel à l'organisation de son travail en lui permettant de débattre pendant le temps de travail des problèmes d'hygiène et de sécurité ;

— de supprimer le salaire à la tâche et les primes individuelles en fixant le salaire minimum de l'abatteur à 3 000 Francs par mois ;

— d'accroître les pouvoirs des délégués mineurs et des Comités d'Entreprise en matière d'organisation du travail, d'hygiène et de sécurité.

La Fédération des Mineurs C.F.D.T. estime également que dans le cadre d'une nouvelle politique de l'Energie, la production charbonnière du pays doit être augmentée. Cela est possible, à condition :

— de revaloriser sérieusement la profession minière ;

— de réaliser les investissements nécessaires à la relance de la production ;

— d'Exploiter la totalité du gisement national qui reste encore très important ;

— d'Organiser une Campagne Nationale de Sondage pour reconnaître les gisements non encore exploités en particulier ceux du Jura et du Briançonnais.

La Fédération des Mineurs C.F.D.T. regrette que l'opinion publique ait été privée d'un débat auquel aurait participé l'ensemble des organisations syndicales.

On est loin du changement en matière d'information et de débat démocratique.

Mulhouse, le 2 Avril 1975

DOCUMENTATION LORRAINE

FOLSCHVILLER

LES MOUTONS DE PANURGE

A l'époque actuelle, on a coutume d'attribuer un grand nombre de phénomènes économiques, principalement les crises et les malaises sociaux, à la spéculation.

Sans doute, on s'efforce toujours d'acheter bon marché là où la production est plus abondante et de vendre cher là où les consommateurs sont plus nombreux. L'intérêt particulier se confond avec l'intérêt général, puisqu'il cherche précisément à acheter à ceux qui ont le plus besoin de vendre, et à vendre à ceux qui ont le plus besoin d'acheter.

Souvent, le spéculateur tire son bénéfice du déséquilibre qui peut exister, mais trop souvent il est provoqué artificiellement, soit en raréfiant l'offre, soit en augmentant la demande.

Il y parvient principalement s'il s'agit de produits industriels par la sous-production économique. Comment ne pas souligner l'immoralité et les dangers de la spéculation ainsi comprise ? Elle conduit inévitablement à des crises économiques graves et provoque les haines de classe, la haine des travailleurs contre les spéculateurs.

L'exemple le plus typique est aux Houillères et Charbonnages de France.

Camarades, savez-vous que nous sommes en déficit malgré vos efforts, notre esprit d'abnégation et vos heures supplémentaires ?

En connaissez-vous la raison ? Elle est d'une simplicité aberrante.

La tonne de charbon vendue au carreau aux particuliers et aux grossistes est de 237 F environ.

Celle vendue aux industriels de 110 à 140 F et, tenez-vous bien : aux environs de 80 à 90 F à l'Electricité de France.

Messieurs ! Avez-vous songé que sans l'apport de nos mains, de notre esprit soudé à des traditions de vouloir, vous ne seriez rien. Seul, l'espoir d'une amélioration pécuniaire, d'avantages en nature et de conditions de travail améliorées peuvent encore faire subsister ou accroître le métier de mineur, ayant laissé sur un champ si glorieux une rivière de sang et de sueur, ce qui malheureusement semble stérile à vos yeux.

Mais, allez-vous me dire, que viennent faire les moutons dans cette histoire ?

FAULQUEMONT FOLSCHVILLER

Lors de la réunion des représentants salariés du Conseil d'Administration de la S.S.M. de FAULQUEMONT, en vue de la mise en place du bureau de cette S.S.M., j'ai pu me rendre compte de la valeur morale de certaines organisations.

Pour éliminer une candidature C.F.D.T., les représentants C.F.T.C., F.O. et U.N.I.A.T. ont déclaré : pas de C.F.D.T. au bureau. Nous voterons pour les patrons.

Voyez, camarades, par qui vous êtes représentés. Et à vous de juger !

CVTEK Abel,
Administrateur Titulaire
de la S.S.M. de Faulquemont

Pourtant, l'épisode des moutons de Panurge est populaire en étant l'un des principaux sujets du Pantagruel de Rabelais.

Pendant le voyage de Pantagruel au pays des lanternes, Panurge se prit de querelle avec Dindonault, marchand de moutons, qui l'avait gravement injurié. Pour se venger, il lui acheta l'un de ses moutons, qu'il précipita dans la mer. L'exemple et les bêtiments de celui-ci entraînent tous ses compagnons l'un après l'autre et à la file. Le marchand lui-même fut entraîné par le dernier, qu'il s'efforçait de retenir et se noya avec son troupeau.

La morale de l'histoire :

Nous sommes peut-être profane en la matière, mais un jour nous verrons à face effarée, que la déroute de votre système anti-social ne peut que provoquer le déclin du capitalisme, car à force de tromper le public et de vous et de faire procurer des bénéfices frauduleux, vous serez tels que les moutons de Panurge, dans un drôle de bain.

René JOESSEL

OBJET: ATTRIBUTION DE CHAUSSURES FOURRÉES DE SECURITE POUR LA CAMPAGNE 1975

Le personnel intéressé ne pourra obtenir l'attribution de telles chaussures qu'à la place de chaussures normales.

- 1 - Les intéressés demanderont, comme pour les chaussures ordinaires, un bon de sortie à la personne de leur service habilité à signer ce genre de bon.
- 2 - Ils iront ensuite s'inscrire au magasin de leur pointure (en indiquant leur pointure) du 2 au 16 mai 1975. Aucune inscription ne sera plus acceptée après ce délai.
- 3 - La livraison des chaussures sera effectuée, en principe, en octobre. La période effective de distribution sera précisée en temps utile.
- 4 - Ces chaussures coûtent plus cher que les chaussures normales, les demandeurs supporteront la différence entre le prix de ces chaussures et la part supportée par les H.B.L. sur le prix des chaussures normales. Cette différence dépendra du prix pratiqué à l'époque de la livraison ; elle peut dès à présent être estimée :
 - a) pour le personnel ouvrier du fond (chaussures normales gratuites) à environ 16,00 F;
 - b) pour l'autre personnel (chaussures normales à prix d'ordre) à environ 38,00 F.Cette différence sera réglée par retenue sur le salaire des intéressés.

Le Directeur du Personnel

POTASSE

LA C.F.D.T. DIT NON A UN ACCORD D'AUSTERITE

A la suite de plusieurs discussions, la direction générale a fait parvenir aux organisations syndicales un projet d'accord salarial sur lequel elle demandait aux organisations de se prononcer. Après l'avoir examiné, le conseil exécutif de la C.F.D.T. a décidé de ne pas le signer et de demander à la D.G. de nouvelles discussions, dans le but d'en améliorer le contenu.

LES RAISONS DU REFUS DE LA C.F.D.T.

1.) En fait, à aucun moment, il n'y a eu de véritables discussions.

M. BILLET s'est contenté de défendre la politique de freinage des salaires imposée par le gouvernement, sans prendre en compte les revendications des organisations syndicales. Il apparaît de plus en plus clairement que la direction des M.D.P.A. n'a plus qu'un rôle d'exécution en matière de politique sociale, sans aucune possibilité de traiter les problèmes du personnel en dehors des directives gouvernementales.

2.) Les augmentations des salaires de base proposées ne permettent pas de garantir le pouvoir d'achat.

Les augmentations des salaires de base prévoient des réajustements des salaires en fonction de l'évolution du coût de la vie, au 1^{er} avril, au 1^{er} juillet, au 1^{er} octobre et au 31 décembre.

Par ailleurs, une avance de 1,25 % est prévue au 1-1-75, une autre de 1 % au 1-4-75, une autre de 0,75 % au 1-7-75 et une dernière de 0,75 % au 1-10-75.

Dans l'hypothèse d'une augmentation des prix de 0,80 % par mois jusqu'à la fin de l'année et en tenant compte que cette augmentation était de 1,10 % en janvier, l'accord donnerait les augmentations de salaire suivantes :

1,25 % au 1^{er} janvier, 2,45 % au 1^{er} avril, 2,15 % au 1^{er} juillet, 2,40 au 1^{er} octobre, 1,75 % au 31 décembre.

3.) La prime de fin d'année ne sera augmentée que de 140 F avec une possibilité d'aller légèrement au-delà, en fonction de l'évolution de l'extraction du fond.

La C.F.D.T. fait là une double critique : d'abord 140 F, c'est insuffisant (nous avions demandé 250 F minimum) et ensuite, lier cette prime à l'extraction, c'est en fait introduire des contraintes inacceptables pour le personnel (prime anti-grève et volonté de pousser aux heures supplémentaires pour réaliser l'extraction prévue).

Par ailleurs, la D.G. refuse toujours d'indexer la prime de fin d'année sur l'évolution des salaires de base, ce qui permettrait de la faire évoluer comme tous les éléments du salaire.

4.) Rien n'est prévu :
— pour les bas salaires — la C.F.D.T. avait demandé une première étape vers un salaire minimum de 2 000 F au jour et 2 500 F au fond et l'intégration du personnel hors statut dans le statut;
— l'affiliation à 6 % à l'ICIRS;
— la réduction de la durée du travail;
— l'instauration d'une prime de départ à la retraite pour tout le personnel (au minimum 3 mois de salaire);
— l'amélioration et l'uniformisation des avantages en nature.

Au moment où l'entreprise a réalisé 97 MF de bénéfices, il n'est pas admissible qu'une organisation syndicale accepte un accord d'austérité qui a pour conséquence de faire peser sur les travailleurs les conséquences des difficultés du pays dont le gouvernement est pourtant responsable.

La C.F.D.T. exige l'ouverture de nouvelles discussions sur l'ensemble de ces questions et appelle le personnel à soutenir son action.

ARDOISIERES DE L'OUEST

ARDOISIERE ESPERANCE LA POUÈZE LE 24 JANVIER 1975

Rapport de G. BARBIN, secrétaire-fond

La Pouèze, effectif : 155 ouvriers fond et jour représente environ 11 % de l'effectif des Ardoisières d'Angers. C'est donc le plus petit chantier.

Cela n'empêche pas que pour nos patrons, c'est le chantier où tout espoir est permis de par la nouvelle méthode d'exploitation : L'AVAL PENDAGE.

Et c'est pour cela que l'on dit : LA POUÈZE = CHANTIER PILOTE.

Cette nouvelle méthode d'exploitation dite d'Aval Pendage est toute différente de l'ancienne. L'exploitation se fait en descendant ; le rocher est scié horizontalement et verticalement par des machines appelées HAVEUSES. La pierre est donc mieux traitée.

L'ancienne méthode pratiquée dans les autres chantiers se fait à rabattre : la pierre est abattue à la mine, donc plus de perte.

Par cette nouvelle méthode, le ménagement du gisement est appréciable.

Le rendement fond du chantier de Trélazé avec l'ancienne méthode était de 38,79 pour 1973.

Le rendement fond de La Pouèze de : 63,98 pour la même année.

Pour nos directions, c'est le chantier où le prix de revient fond est le plus élevé à cause de cette

modernisation. Les machines coûtent chers disent-ils... C'est peut-être vrai, mais l'essentiel pour nous, c'est d'y retrouver notre compte et c'est là où je veux en venir, car lorsqu'on dit que la machine est d'abord pour la rentabilité de l'entreprise, c'est vrai... MAIS NON PROFITABLE AUX TRAVAILLEURS.

Je cite trois exemples pour La Pouèze :

- 1.) Dans les mines d'ardoises, la catégorie 6 est la plus élevée au fond. Perte de plus de 50 % de nos catégories 6.
- 2.) Exemple : ancienne méthode sur un chantier de Trélazé, catégories 6 1974 : 17,7 % ; pourcentage de l'effectif La Pouèze : 5,6 %.
- 3.) Moyenne de salaire générale au fond au premier semestre 1974 : Trélazé, 5,6 % de plus qu'à La Pouèze.
- 4.) Conditions de travail désagréables à cause de l'humidité, de la boue, du bruit, dans la circulation, dans les trains d'échelle.

Je ne citerai que ces trois points, car je ne veux rien dramatiser, je reconnaiss que certains emplois ont été supprimés et remplacés par d'autres non désagréables ; mais ce que je veux dire, et croyez que c'est mon objectif de C.F.D.T. militant, c'est tout faire pour que cette modernisation nous donne à tous la part qui nous revient.

Si nos patrons n'ont pas peur d'investir à La Pouèze, c'est qu'ils sentent que ce chantier est rentable et qu'il y a du profit à en tirer ; de cela nous en sommes bien convaincus.

Et compensation, n'avons-nous pas le droit de demander :

- L'égalité de salaire avec les autres chantiers,
- L'égalité en promotion des catégories 6,
- L'amélioration toujours possible de nos conditions de travail.

Nous aurons aussi à nous battre et croyez que nous le ferons : pour une meilleure qualité de la vie, et aussi pour avoir notre part.

Pour terminer, je vais vous citer le paragraphe écrit par notre secrétaire C.F.D.T. jour de janvier 1972 à tous nos adhérents :

La C.F.D.T. veut avant tout que l'homme soit jugé en être humain, le profit, la rentabilité font chaque jour de lui un robot par les conditions de travail imposées, les cadences, l'insalubrité, la sécurité, l'hygiène. C'est pour cela qu'il faut lutter.

En espérant que l'année 1975 sera bonne, plus juste, et plus profitable à tous, je termine en vous disant COURAGE.

DOCUMENTATION GENERALE

AUX RETRAITES OUVRIERS ET E.T.A.M. ANCIENS COMBATTANTS ET ANCIENS PRISONNIERS DE GUERRE

Le décret 74-1194 du 31 Décembre 1974, situe au 1^{er} Janvier 1975 l'application intégrale de la loi du 21 Novembre 1973.

Il en résulte que les avantages accordés en application du décret 74-75 du 23 Janvier 1974 sont désormais **Etendus aux Retraités nés en 1915 et en 1916**.

Date d'effet :

Les dispositions ci-dessus prennent immédiatement effet sur demande des intéressés accompagnée de justifications nécessaires, pour toutes les nouvelles liquidations de prestations de retraite complémentaire à la charge des Houillères.

En outre, les retraités répondant aux conditions requises, dont la prestation a déjà été liquidée pourront obtenir la révision de leur dossier par suppression ou réduction de l'abattement d'anticipation avec effet du 1^{er} Janvier 1975, ou de la date d'entrée en jouissance de la dite prestation, si elle est postérieure, à condition d'en demander le bénéfice avant le 1^{er} Juillet 1975.

Le tableau ci-dessous expose les conditions de durée des services militaires en temps de guerre ou de captivité exigées et les âges correspondants compris entre 60 et 64 ans.

Age minimal et année d'entrée en jouissance de la retraite 1975 & années suivantes	Durée minimale de services militaires en temps de guerre ou de captivité		
	Cas général	Cas des évadés	Cas des rapatriés pour maladie ou blessure
60 ans	54 mois		
61 ans	42 mois		
62 ans	30 mois		
63 ans	18 mois	6 mois de captivité	Aucune durée exigée
64 ans	6 mois		

Les Retraités nés en 1915 et 1916 qui ont déjà déposé une demande accompagnée de pièces justificatives n'ont pas à renouveler cette demande.

- En ce qui concerne :
 - l'incidence de cette nouvelle mesure,
 - les prestations visées,
 - les bénéficiaires,
 - les périodes à prendre en considération,
 - les pièces justificatives à fournir,
 - les envois de demande,

aucune modification n'a été apportée au texte du 20 Novembre 1974.

PRESTATION DE CHAUFFAGE AUX FEMMES MARIÉES A DES AGENTS DES HOUILLÈRES

L'article 12 du protocole du 27 mai 1974 prévoit la disposition suivante :

« Le fait que le mari reçoive des Houillères une prestation de logement ou de chauffage comme actif ou comme pensionné ne fait pas obstacle à l'attribution de la prestation de chauffage ou de logement de « célibataire à la femme qui détient un droit propre à cette prestation. »

La prestation de chauffage « célibataire » prévue par cette disposition sera toujours honorée en espèces.

AUGMENTATION DES TAUX DE L'ALLOCATION POUR ENFANT A CHARGE

Suite à une décision de la Caisse Autonome Nationale de la Sécurité Sociale dans les Mines, les taux à charge de moins de 16 ans sont portés à :

— 240,40 F à partir du 1^{er} janvier 1975,

— 253,84 F à partir du 1^{er} mars 1975.

Un rappel de 5,28 F pour chacun des mois de janvier et février sera versé à la prochaine échéance.

Les Syndicats des Mineurs C.F.D.T. restent à la disposition de tous les Affiliés Retraités ou Veuves pour toutes informations complémentaires.

PROMOTION D'ÉCHELLE APRÈS 15 ANS D'ANCIENNETÉ DANS L'ÉCHELLE

Des notes de service des Directeurs Généraux de bassin donnent les modalités d'application du paragraphe 2-1 du procès-verbal joint au Protocole du 14 décembre 1973 modifié, a posé la règle que :

« Tout agent ayant 15 ans d'ancienneté dans une échelle n sera promu à titre personnel à l'échelle n + 1, sauf avis défavorable du Chef de Service et sauf inaptitude physique, sous réserve d'occuper depuis deux ans au moins un emploi classé à l'échelle n. »

Comme les autres promotions d'échelles, ces promotions interviennent au 1^{er} janvier ou au 1^{er} juillet suivant l'échéance des 15 années d'ancienneté, si toutes les autres conditions sont remplies.

Ces notes ont donc prescrit de procéder à ces promotions, à la date du 1^{er} janvier 1975, date de mise en application du point 2-1 de l'annexe au Protocole, pour tous les agents qui remplissaient les conditions antérieurement à cette date.

Pour les agents dont l'échéance des 15 ans d'ancienneté dans l'échelle tombe au cours du premier semestre 1975, la promotion peut intervenir au 1^{er} juillet 1975, et cette règle sera appliquée pour les semestres ultérieurs.

D'autre part, il est nécessaire que l'agent tienne effectivement un emploi d'échelle n, et soit physiquement apte à un emploi de l'échelle n, à la date de l'échéance.

Un agent en situation de chômage pour maladie ou accident du travail ne peut être réputé occuper effectivement un emploi et son aptitude physique ne peut être jugée.

La réalisation de ces deux conditions ne peut donc être constatée qu'après la reprise du travail.

Si la promotion intervient alors, elle prendra effet, rétroactivement s'il y a lieu, au 1^{er} janvier ou au 1^{er} juillet suivant l'échéance des 15 ans.

SALAISONS A PARTIR DU 1^{er} MARS 1975

Le tableau ci-dessous donne les valeurs des mensualités de base et de la prime de poste. (Nord - Pas-de-Calais - Lorraine)

Ancien- neté	OUVRIERS DU FOND							Ancien- neté	OUVRIERS DU JOUR							
	ÉCHELLE								ÉCHELLE							
	3	4	5	6	7	8	9		3	4	5	6	7	8	9	
0	1 322,35	1 394,67	1 508,30	1 632,28	1 766,58	1 921,54	2 128,16	0	1 120,55	1 173,08	1 251,87	1 339,41	1 435,71	1 540,76	1 672,08	
1	1 327,62	1 400,24	1 514,30	1 638,78	1 773,60	1 929,18	2 136,63	1	1 125,02	1 177,81	1 256,86	1 344,75	1 441,49	1 546,89	1 678,73	
2	1 332,89	1 405,82	1 520,39	1 645,29	1 780,73	1 936,93	2 207,19	2	1 129,48	1 182,45	1 261,85	1 350,09	1 447,18	1 553,11	1 685,47	
3	1 338,26	1 411,40	1 526,38	1 651,90	1 787,75	1 944,58	2 215,66	3	1 134,04	1 187,17	1 266,93	1 355,52	1 452,96	1 559,23	1 692,12	
4	1 343,53	1 416,98	1 532,48	1 658,41	1 794,88	1 952,32	2 224,23	4	1 138,50	1 191,81	1 271,92	1 360,86	1 458,65	1 565,45	1 698,87	
5	1 348,80	1 422,56	1 538,47	1 664,92	1 801,91	1 959,97	2 294,69	5	1 142,96	1 196,54	1 276,91	1 366,20	1 464,43	1 632,86	1 775,55	
6	1 354,06	1 428,14	1 544,46	1 671,43	1 808,93	1 967,61	2 303,16	6	1 147,43	1 201,27	1 281,90	1 371,54	1 470,20	1 638,99	1 782,21	
7	1 359,33	1 433,72	1 550,56	1 677,94	1 816,06	1 975,36	2 311,74	7	1 151,89	1 205,91	1 286,89	1 376,88	1 475,89	1 645,20	1 788,95	
8	1 364,70	1 439,30	1 556,55	1 684,55	1 823,08	1 983,01	2 320,21	8	1 156,45	1 210,64	1 291,96	1 382,31	1 481,67	1 651,33	1 795,60	
9	1 369,97	1 444,87	1 562,65	1 691,06	1 830,21	1 990,76	2 328,78	9	1 160,91	1 215,28	1 296,95	1 387,65	1 487,36	1 657,54	1 802,34	
10	1 406,23	1 481,44	1 599,63	1 728,56	1 878,56	2 050,05	2 399,24	10	1 191,64	1 246,27	1 328,21	1 419,25	1 528,16	1 724,95	1 879,03	
11	1 411,51	1 487,02	1 605,62	1 735,07	1 885,59	2 057,70	2 407,71	11	1 196,10	1 250,99	1 333,20	1 424,59	1 533,93	1 731,08	1 885,68	
12	1 416,77	1 492,60	1 611,72	1 741,57	1 892,71	2 065,45	2 416,28	12	1 200,57	1 255,63	1 338,19	1 429,93	1 539,62	1 737,30	1 892,42	
13	1 422,15	1 498,13	1 617,71	1 748,19	1 899,74	2 073,09	2 424,75	13	1 205,12	1 260,36	1 343,26	1 454,40	1 743,42	1 899,08		
14	1 427,41	1 503,76	1 623,80	1 754,70	1 906,87	2 080,84	2 433,33	14	1 209,59	1 265,00	1 348,25	1 440,70	1 551,09	1 749,64	1 905,82	
15	1 432,68	1 509,34	1 629,80	1 761,20	1 913,89	2 140,14	2 441,80	15	1 214,05	1 269,73	1 353,24	1 446,04	1 556,87	1 817,05	1 982,51	
16	1 437,95	1 514,92	1 635,79	1 767,71	1 920,92	2 147,78	2 450,27	16	1 218,51	1 274,45	1 358,23	1 451,38	1 562,65	1 823,18	1 989,16	
17	1 443,22	1 520,49	1 641,88	1 774,22	1 928,05	2 155,53	2 458,85	17	1 222,98	1 279,10	1 363,22	1 456,72	1 568,34	1 829,39	1 995,90	
18	1 448,59	1 526,07	1 647,87	1 780,83	1 935,07	2 163,18										