



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

MINEUR = Ouvrier de Métier

C'est là une affirmation de la C.F.D.T. depuis plusieurs années.

Le mineur passe un C.A.P., donc a un titre d'Ouvrier Professionnel mis en place par le Ministère de l'Éducation Nationale.

Ce titre doit être reconnu dans les classifications.

Mineur = Ouvrier de Métier, c'est une idée qui fait son chemin pour être reprise en tant que revendication prioritaire dans les conflits.

C'est ainsi que le Syndicat des Mineurs C.F.D.T. de Lorraine a pendant le dernier conflit déposé un cahier de revendications précis dont les lecteurs du JOURNAL DU MINEUR C.F.D.T. trouveront le texte ci-dessous.

L'objectif MINEUR = OUVRIER DE METIER est

partagé par la masse des travailleurs de la mine, comme d'autres objectifs permanents et essentiels que la C.F.D.T. défendait seule :

- Contre les augmentations tout en pourcentage,
- Relèvement prioritaire des bas salaires,
- Egalisation des avantages en nature.

Ces objectifs sont repris aujourd'hui par d'autres syndicats, l'idée du Mineur OUVRIER DE METIER se retrouve aujourd'hui dans plusieurs cahiers de revendications de fédérations voisines de la C.F.D.T.

C'est un facteur d'unité d'action pour lequel la C.F.D.T. se félicite et qui permettra, le plus tôt sera le mieux, le développement de l'action pour une véritable revalorisation de la Profession Minière.

LA FEDERATION.

Cahier de revendications piqueurs et ouvriers en taille déposé à la Direction Centrale par Syndicats des Mineurs C.F.D.T. Lorraine

Monsieur le Directeur Général
des Houillères du Bassin de Lorraine
Direction Générale
2, rue de Metz
57800 FREYMING-MERLEBACH

Monsieur le Directeur Général,

Nous avons l'honneur de vous transmettre le cahier de revendications concernant les PIQUEURS, OUVRIERS EN TAILLE.

Nous devons souligner que les PIQUEURS et les OUVRIERS EN TAILLE sont attachés comme l'ensemble du personnel à la mise au point d'une seconde étape de la revalorisation de la profession minière.

L'exigence d'une deuxième étape de la revalorisation de la profession doit intervenir avant la fin de 1975.

Mais, de manière spécifique, les PIQUEURS et les OUVRIERS EN TAILLE exigent la discussions des revendications suivantes :

a) RECONNAISSANCE DE LA QUALITE D'OUVRIER DE METIER POUR LES PIQUEURS.

Le PIQUEUR est un OUVRIER DE METIER dans sa spécialité. Cela exige le classement suivant :

- C.A.P. mineur ou équivalent (examen 100 %) = échelle 5
- Après 2 ans en 5 = échelle 6
- Après 5 ans en 6 = échelle 7
- Après 5 ans en 7 = échelle 8

POUR LES ANCIENS PIQUEURS ET PIQUEURS AVEC ANCIENNETE :

— Il y a lieu d'envisager une reconstitution de carrière depuis leur embauchage, pour procéder au reclassement des piqueurs.

b) AMELIORATION DU GLISSEMENT :

Doit être porté à 1,60, tel que le prévoit le Statut du Mineur. Le taux de glissement porté à la moyenne de 1,44 pour 1975, par décision prise en octobre 1974, n'est plus adapté pour déterminer les prix de tâche.

Ces revendications sont les éléments d'une politique du personnel qui permettrait l'embauche des mineurs nécessaires à la relance de la production charbonnière.

Mais l'opinion publique, donc à plus forte raison les mineurs ne comprennent pas qu'un PIQUEUR et un OUVRIER EN TAILLE soient bloqués en 6 alors

que la hiérarchie ouvrière est censée aller jusqu'à l'échelle 9.

Nous demandons de fixer dans les meilleurs délais une réunion du début de discussion du présent cahier de revendications.

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

Observations de la C.F.D.T. après l'examen du rapport des experts judiciaires sur la catastrophe du 3 de Liévin

(Texte remis au Juge d'Instruction PASCAL)

Après avoir pris connaissance avec attention du Rapport d'expertise sur la Catastrophe de la Fosse 3 de LIEVIN, déposé par les Experts Judiciaires, la C.F.D.T. formule les observations qui suivent.

Tout d'abord, nous déplorons à nouveau que les premières constatations judiciaires et les premières expertises n'aient pu commencer que trois jours après la catastrophe. Nous estimons que ce retard a pu contrarier l'enquête et les expertises. Les raisons de sécurité, invoquées à juste titre par le Service des Mines, sont-elles les seules ?... Fallait-il réellement trois jours pour remettre en place le dispositif de sécurité ?... Si oui, quels travaux ont-ils été nécessaires pour cela ?... Comment et par qui ont-ils été effectués ?... Sous la responsabilité de qui ?...

• DES CONSTATATIONS C.F.D.T. CONFIRMÉES

Nous notons que plusieurs constatations faites par la C.F.D.T. dans le Mémoire remis précédemment au Juge PASCAL, se trouvent confirmées dans le Rapport des Experts, et notamment :

- la probabilité quasi-évidente de l'épicentre de l'explosion à l'intersection du VC 5 et du VC 54 ;
- la venue probable du grisou des anciens travaux (accumulation possible dans les anciens chantiers longés par les VC 1 et VC 5, notamment) ;
- l'ampleur de l'explosion qui prouve des accumulations de grisou en différents endroits, d'où explosions en chaîne ;
- la présence de cloches au toit ;
- la possibilité d'étincelles du monorail (plusieurs témoins ont attesté la production d'étincelles) ;
- la modification de l'organisation du travail des gaziers qui a conduit à réduire le parcours de vérification des teneurs en grisou ; or, les principaux effets thermiques et dynamiques se sont produits aux endroits où le contrôle n'a pas été effectué, ce qui prouve l'insuffisance de celui-ci, encore accentuée par l'absence de vérification pendant les cinq jours d'arrêt ;

(suite page 4)

INFORMATIONS FÉDÉRALES

Jeunes Mineurs

Au sujet du protocole pour les nouveaux embauchés

La Direction Générale a proposé, à la suite de plusieurs discussions avec les organisations syndicales un protocole précisant certaines dispositions destinées à favoriser l'embauchage aux houillères.

Ce protocole permet :

- 1.) - d'appliquer les dispositions de la mensualisation des 6 mois d'ancienneté aux Houillères. (au lieu de 3 ans et 22 ans d'âge).
- 2.) - d'étendre aux moins de 20 ans les dispositions existantes en matière de congés pour les moins de 18 ans.
- 3.) - de garantir un minimum des éléments variables du salaire.
- 4.) - d'élargir et d'améliorer les conditions d'attribution des avantages en nature.

La C.F.D.T. considère que si ce protocole va dans le sens d'une certaine amélioration, il est loin de correspondre à une amélioration de statut social des Mineurs qui reste pourtant l'élément fondamental d'une politique d'embauchage dans les Houillères.

Par ailleurs la C.F.D.T. constate que dans plusieurs bassins les modalités d'application des protocoles sont restrictives par rapport à leur esprit.

La C.F.D.T., compte tenu de cette situation, n'a pas signé le protocole. Elle demande la poursuite des discussions sur la revalorisation de la profession minière et à fait parvenir la lettre suivante au Directeur Général des Charbonnages :

Secrétaire Général : J. KASPAR
13, Porte du Miroir
68 MULHOUSE

Mercredi 14 Mai 1975

Monsieur GARDENT
Directeur Général des
Charbonnages de France
B.P. 396-08
75360 PARIS Cedex 08

Monsieur le Directeur Général,

Le Conseil National de notre Fédération a examiné le contenu du protocole que vous nous avez proposé et qui concerne les mesures destinées à favoriser l'embauchage dans les Houillères.

Si le protocole contient un certain nombre de points positifs, en particulier dans le domaine de la mensualisation et de l'extension des avantages en nature, il n'apporte cependant pas une amélioration globale de la situation du mineur.

Notre Fédération a d'ailleurs insisté en permanence au cours des discussions, si le Gouvernement voulait réellement favoriser l'embauchage dans les mines, sur la nécessité d'accepter une deuxième étape de la revalorisation de la profession minière dans la mesure où l'embauchage de quelqu'un se détermine à partir de l'ensemble du statut social que l'on peut lui proposer.

Notre Fédération estime qu'elle n'a pas à signer vos propositions et ce pour deux raisons. La première parce que nous estimons qu'il faut poursuivre les discussions pour améliorer le statut social du personnel dans le but d'être en mesure de proposer aux jeunes embauchés un statut social acceptable et qui corresponde à la pénibilité du métier de mineur. La deuxième, c'est que nous souhaitons voir, dans la pratique, les modalités d'application des dispositions arrêtées dans le protocole. En effet, nous constatons qu'il y a très souvent de la part des Houillères de bassin une interprétation très restrictive des modalités définies dans les protocoles. Or, pour la C.F.D.T., un protocole se juge non seulement à partir de son contenu rédactionnel, mais aussi et surtout à partir de son application. (L'exemple de la formation préconisée à Blanzay pour les nouveaux embauchés et qui concerne uniquement l'aspect utilitaire de la formation ne correspond absolument pas l'esprit du protocole où il est dit : « Les moyens nécessaires seront mis en œuvre pour leur assurer dans les meilleures conditions possible une première formation adaptée aux techniques actuelles de l'exploitation et de perfectionnements nécessités par l'évolution de ces techniques en vue de favoriser leur promotion sociale »...)

Nous pourrions donner ainsi plusieurs exemples qui concernent l'application restrictive de certains protocoles.

Notre Conseil National souhaite donc que nous puissions poursuivre les discussions sur la base des propositions que nous vous avons faites au cours des discussions dans le but d'améliorer le statut social du personnel des Mines, ce qui aurait pour conséquence de favoriser l'embauchage.

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

Jean KASPAR
Secrétaire Général

Politique de l'Énergie

Une intervention de la Fédération des Mineurs C.F.D.T. auprès des Groupes Parlementaires

Le 14 Mai, s'est engagé à l'Assemblée Nationale un débat sur la politique de l'énergie.

La Fédération des Mineurs C.F.D.T. est intervenue auprès des présidents des groupes parlementaires dans le but de contester la politique énergétique du Gouvernement et de proposer aux groupes parlementaires les orientations qui permettraient une véritable relance de la production charbonnière.

La Fédération des Mineurs C.F.D.T. a pris cette initiative car elle estime qu'une relance de la production charbonnière serait de nature à servir l'Intérêt National et permettrait de définir une politique de l'énergie plus équilibrée.

Voici la copie de la lettre de la C.F.D.T. :

Mulhouse, le 13 Mai 1975

Lettre adressée aux Présidents
des groupes parlementaires de
l'Assemblée Nationale.

Messieurs,

L'Assemblée Nationale engage le 14 Mai un débat sur la politique énergétique de la France. La Commission exécutive de notre fédération m'a chargé de vous soumettre ses positions, en espérant que votre groupe parlementaire agira dans ce sens.

I. - La politique nucléaire du gouvernement repose sur de nombreuses incertitudes et risques.

Notre fédération estime, en effet, que la politique nucléaire du gouvernement qui sacrifie les autres sources d'énergie repose sur de nombreuses incertitudes et risques. Ces risques sont d'ordre économique, financier, industriel et écologique. Ce programme va accroître la dépendance de notre pays, tant en ce qui concerne la technique que l'approvisionnement en uranium et uranium enrichi.

Par ailleurs, il pose de graves problèmes aux travailleurs qu'il s'agisse de leur emploi ou de leurs conditions de travail.

Nous estimons que la fuite en avant dans le développement nucléaire, outre les risques qu'elle entraîne, est toute aussi dangereuse politiquement que l'ère du « tout pétrole » que nous avons connue entre 1960 et 1972.

Il convient donc, à notre sens, de prendre les mesures qui permettront d'annuler les décisions prises par le gouvernement, en 1974, et de suspendre les nouveaux investissements liés au développement du nucléaire.

II. - Une autre politique de l'énergie.

Notre fédération estime qu'une autre politique de l'énergie s'impose. Celle-ci devrait reposer sur :

- une analyse sérieuse des besoins réels en énergie du pays,
- le développement maximum des ressources énergétiques nationales (charbon et hydraulique) et des énergies de substitution,
- l'organisation de nouveaux rapports de coopération avec les pays producteurs de matières premières, remettant en cause la colonisation technologique et économique des firmes multinationales,
- une modification du type de développement économique, en donnant la priorité à la consommation collective et en favorisant les investissements permettant l'économie de l'énergie primaire consommée.

Par ailleurs, les différentes sources d'énergie devraient être utilisées de façon spécifique et être complémentaire et non concurrentes.

III. - Une autre politique charbonnière

La Fédération des Mineurs C.F.D.T. estime que le charbon national peut et doit jouer un rôle plus important. Limiter la production nationale, comme le prévoit le gouvernement, à 20 MT en 1980, est une erreur économique et politique, alors qu'il est possible d'atteindre au moins 30 MT et d'envisager le développement de cette production. Pour ce faire, il convient de :

- 1.) - revaloriser sérieusement la profession minière dans le domaine de son statut social (salaires et droits sociaux), mais aussi dans celui des conditions et de l'organisation du travail.
- 2.) - dégager des crédits pour organiser une vaste campagne de sondage, en particulier dans les bassins non exploités, comme ceux du Jura et du Briançonnais.
- 3.) - réaliser les investissements nécessaires à la poursuite de l'exploitation de certains gisements, en particulier dans le Nord - Pas-de-Calais, la Lorraine et certains bassins du Centre - Midi.
- 4.) - définir l'avenir de la production charbonnière au-delà du délai de 10 ans imposé par le gouvernement.
- 5.) - donner la possibilité aux Charbonnages de pratiquer une politique des prix en harmonie avec la situation du marché.
- 6.) - maintenir des possibilités d'écoulement à long terme pour la production charbonnière, notamment dans les centrales électriques.

La Fédération des Mineurs C.F.D.T. estime qu'il est important qu'une telle orientation soit prise dans l'intérêt du pays.

Je vous prie de croire, Messieurs, à l'expression de notre considération distinguée.

J. KASPAR
Secrétaire Général

Aquitaine-Carmaux-Decazeville

OUVRIERS DE METIER

Le 26 Avril, la Direction des Houillères d'Aquitaine a convoqué à CARMAUX, l'ensemble des organisations syndicales du TARN et de l'AVEYRON, pour discuter de l'application du Protocole des Ouvriers de Métier.

Il faut préciser que cette réunion faisait suite à l'entrevue du 17 Avril, qui s'était soldée par un échec.

Revenons en arrière et rappelons les faits :

Le protocole d'accord Ouvrier de Métier, signé entre les fédérations Nationales (sauf F.O.) et les Charbonnages, comporte **10 familles professionnelles**.

Le projet de classement de la Direction, qui a été remis aux syndicats, regroupe en **5 familles seulement**, toutes les fonctions d'Ouvriers qualifiés de Métier.

Le jeu de la Direction est simple. En réduisant le nombre de familles, elle réduit ou supprime du même coup certaines polyvalences. Ce qui diminue par la même occasion les chances de promotion de certains ouvriers de Métier.

Par ailleurs, ce même projet, n'admet l'échelle 9 que pour certains **chefs d'Equipe seulement**.

Devant cette interprétation restrictive et négative de la Direction, tendant à dénaturer le contenu du Protocole, les représentants des Organisations syndicales TARN et AVEYRON ont quitté la séance.

Donc, ce 25 Avril, M. LAFON, représentant la Direction, demande dès le début de la séance, si les syndicats maintiennent toujours le préalable **des 10 familles**.

Les représentants C.F.D.T. font remarquer qu'à la réunion précédente, l'ensemble des syndicats s'étaient élevés contre l'application restrictive du Protocole par la Direction, et qu'ils en avaient demandé l'application intégrale.

Par conséquent, il était donc nécessaire de se rapprocher au plus près de ce chiffre de 10 familles professionnelles.

Les autres syndicats acceptent cette proposition.

Après 4 heures de discussions et d'interventions de part et d'autre, la Direction accepte enfin la création de **3 familles supplémentaires**. Ce qui maintenant porte à 8 au lieu de 5 le nombre des familles dans le projet de classement des Ouvriers de Métier.

C'est un premier succès !

Par ailleurs l'échelle 9 qui n'était accessible qu'à certains chefs d'Equipe seulement, est maintenant accessible également aux polyvalents et à certains ouvriers ayant des responsabilités particulières (qui restent à définir).

Autre point positif : les soudeurs qui étaient bloqués en 7 ont maintenant possibilité d'accès à la 8.

Je pense que c'est une autre victoire !

Une fois de plus, nous venons d'avoir la preuve que l'unité face au patron est payante.

Vive l'Unité syndicale dans l'action !

MISSIAK A.

Non à la récupération patronale du protocole des ouvriers qualifiés de métier !...

Dans une lettre adressée le 23 mai 1975 à la Direction du Personnel, la C.F.D.T. a demandé à être reçue pour démontrer, avec des exemples à l'appui, les nombreuses difficultés créées par différents chefs de Service, à l'occasion de l'application du Protocole des Ouvriers Qualifiés de Métier.

La C.F.D.T. met l'accent particulièrement sur les quatre points principaux suivants :

- 1°) Promotions en 7 au 1-7-1974 pour des agents ayant plus de 30 ans d'Ouvriers Qualifiés de Métier ;
- 2°) Refus de promotion pour des Ouvriers Qualifiés reclassés dans d'autres fonctions ;
- 3°) La qualification dépend-elle du seul C.A.P. ou de la fonction exercée ?
- 4°) Précisions sur :
 - la reconstitution de carrière,
 - l'avis défavorable,
 - les probations,
 - les essais.

Avec les travailleurs concernés, la C.F.D.T. s'opposera à toutes récupérations patronales du Protocole des Ouvriers Qualifiés de Métier que nous jugeons comme un minimum qu'il faut améliorer rapidement, par un rapport de force si nécessaire.

Les revendications des femmes de ménage et du personnel des cercles et cantines doivent être solutionnées rapidement

La C.F.D.T. a écrit à nouveau à la Direction du Personnel le 28-4-1975 pour engager des discussions sur le statut des Femmes de ménage et du personnel des cercles et cantines.

Des problèmes, en effet, sont toujours en suspens, provoquant un mécontentement grandissant chez les intéressés.

Le 15 mai, Emile LOBRY, délégué du personnel C.F.D.T. et Jean PRUVOST, secrétaire régional des Mineurs C.F.D.T., ont rencontré à ce sujet MM. MARGERIE et PREVOST, de la Direction du Personnel, pour un échange de vue sur les revendications posées.

La C.F.D.T. a principalement mis l'accent sur :

- le salaire de base (au minimum le SMIC),

Les ABOUTS mécontents, revendiquent !...

Depuis de nombreuses années, avant la révision des classifications, la plupart des ouvriers d'ABOUT étaient classés en Catégorie 6.

Puis est venu le « nouvel interclassement » qui a conduit en fait à une dévalorisation de l'emploi d'ABOUT (perte d'une catégorie).

Les ABOUTS sont devenus maintenant des « Codes 516 » !

Interclassement des TAM du DAC

Pour trouver une réponse aux problèmes posés par l'application des interclassements dans les services du jour (en particulier DAC), la C.F.D.T., répondant à l'invitation des Techniciens et Agents de Maîtrise des ateliers d'Aniche, décidait :

- de lancer une pétition parmi le personnel,
- d'inviter les organisations ETAM afin d'envisager l'action à mener unitairement.

Une lettre en date du 17 avril était dans ce sens adressée aux Organisations ETAM pour une rencontre commune qui aurait lieu le 29 avril.

Seule la C.G.T. a répondu à cette invitation, et les autres Organisations ETAM, soit la C.F.T.C., la C.G.C. et F.O. ont brillé par leur absence.

La C.F.D.T. et la C.G.T. se sont mises d'accord pour envisager les suites à donner à l'action et ont décidé d'intervenir auprès de la Direction du Bassin.

Une lettre d'envoi des pétitions a été expédiée le 9 mai au Directeur Général, signée par la C.F.D.T. et la C.G.T. (avec copie au chef du DAC).

Même si les salaires ont été maintenus au taux de la Catégorie 6, pour la plupart, l'emploi a été dévalorisé.

Et ceci est inadmissible et dangereux dans la mesure où :

- les ouvriers qui prendront cet emploi par la suite se retrouveront en catégorie 5,
- si les ABOUTS changent d'emploi, ils risquent de se retrouver en catégorie 5,
- ce déclassement de l'emploi peut se répercuter sur les primes,
- il n'y a pas en fait de 1^{er} ouvrier d'ABOUT et de 2^e ouvrier, mais tous des camarades qui exercent un même métier dangereux et indispensable à l'exploitation.

Il y a aussi la suppression des primes de Chef d'Equipe du fait de l'attribution de la Catégorie 7 à certains !

TOUS LES ABOUTS AYANT AU MOINS 15 ANS D'ANCIENNETE DOIVENT MONTER EN CATEGORIE 7, c'est aussi une revendication que nous posons avec vigueur !

Et l'organisation du Travail est à revoir. Il y a trop de samedis de repos et de dimanches travaillés et les récupérations ne sont pas faciles... « Il faut s'arranger », comme disent certains patrons ! Mais les Abouts ont droit, eux aussi, à un minimum de vie familiale normale !

AVEC LES ABOUTS, LA C.F.D.T. REAGIT :

Voici la lettre que la C.F.D.T. a adressé le 12 mai à M. HECQUET, Directeur Général des H.B.N.P.C.

Douai, le 12 mai 1975

Monsieur le Directeur Général,

Nous avons l'honneur de vous demander une entrevue pour discuter des problèmes des ABOUTS, qui nous ont fait part de leur profond mécontentement, concernant notamment, le déclassement de leur emploi, les obstacles mis à leur promotion automatique, la suppression des primes de Chef d'Equipe, l'organisation de leur travail.

Conscients d'une part que leur fonction est une spécialité exigeant une qualification certaine, et d'autre part du caractère de nécessité importante qu'elle a pour la bonne marche de l'exploitation, les ABOUTS sont décidés, si satisfaction ne leur est pas donnée rapidement, de prendre les moyens d'action nécessaires pour faire aboutir leur revendications. Ils nous ont chargé de vous en informer.

Avec nos remerciements...

Secrétaire Général.
J. PRUVOST,

Une pétition-revendicative, organisée par la C.F.D.T., est actuellement en cours d'être signée par les ABOUTS dans tous les puits et services du Bassin Nord-Pas-de-Calais. Elle sera ensuite transmise à la Direction Générale pour appuyer la demande d'entrevue.

Devant les menaces de disparition du Service des Puéricultrices de l'UNION REGIONALE DES SOCIÉTÉS DE SECOURS MINIERES DU NORD, les organisations syndicales C.G.T. - C.F.D.T. - F.O. - C.F.T.C. sollicitent une entrevue auprès de M. MIERSMAN, Président du Conseil d'Administration de l'Union Régionale des Sociétés de Secours du Nord.

1°) Des indemnités provisionnelles sur congé payé seront accordées sur demandes individuelles, en application de l'article 22 du Protocole d'accord relatif aux congés payés (*).

L'indemnité provisionnelle sur congé payé doit être calculée sur la base de l'indemnité journalière de congé. Son montant sera calculé sur la base de 85 % des droits (comptés en jours ouvrés) utilisés pendant la période de congé. Elle se présentera sous la forme d'une somme arrondie (en principe par multiples de 50 francs) représentant l'approximation par défaut du calcul précédent.

Cette indemnité sera payée :

- le 28 juin pour les agents des unités de production et établissements fermés du 29 juin au 29 juillet. La paie de la prime de résultats et de la prime de productivité sera exceptionnellement reportée du 27 au 28 juin dans les établissements concernés.
- le 31 juillet pour les agents des unités de production et établissements fermés du 1^{er} au 31 août.

Le paiement en sera fait par virement aux agents habituellement payés par virement et en espèces aux autres agents.

Indemnité provisionnelle pour congés payés

Dates de paie dans les Etablissements arrêtant pour congés payés

Son montant sera retenu, par moitié, sur chacune des deux paies mensuelles successives suivant la date de son versement.

2°) a) Les dates normales de paie fixées par note 400/1046 c du 14 novembre 1974 sont maintenues pendant les périodes d'arrêt des Unités de Production.

b) A l'issue de la période d'arrêt de chaque Unité de Production, une paie spéciale sera organisée pour les ouvriers non payés par virement et qui auront prévu, avant leur départ, en se faisant inscrire au bureau de leur établissement, ne pas pouvoir se présenter aux guichets pendant leur congé. Cette paie sera faite, soit à l'établissement, soit à la caisse centrale :

- le 31 juillet dans les U.P. fermées du 29 juin au 29 juillet,
- le 2 septembre dans les U.P. fermées du 1^{er} au 31 août.

(* Art. 22 : Paiement. — L'indemnité de congé effective pris est en principe versée à l'échéance normale du congé. Toutefois, les agents qui en feront la demande pourront obtenir avant leur départ en congé une indemnité provisionnelle à valoir sur le montant de leur indemnité de congé.

Observations de la C.F.D.T. après l'examen du rapport des experts judiciaires

(suite de la page 1)

- la mise en service de la culbute d'aérage le 7-12-1974, avant la réception de l'autorisation du Service des Mines, laquelle n'est arrivée à la Direction qu'après la catastrophe ;
- l'absence de télégrismétrie dans un chantier où travaillaient 50 mineurs et où une extraction avait déjà eu lieu ;
- une schistification insuffisante et dont il est impossible de vérifier la fréquence des contrôles devant déterminer les besoins ;
- le non-fonctionnement des arrêts-barrages au moment de l'explosion, un entretien laissant à désirer, la présence de chaîne empêchant un fonctionnement normal ;
- l'inefficacité de certains barrages de type 1 (seulement infranchissables au personnel mais pas au grisou) ;
- l'absence de moyens de contrôle des teneurs en grisou dans les murs condamnant les anciens travaux.

En résumé, nous partageons les conclusions du Rapport des Experts, sauf en ce qui concerne la retenue, dans les causes possibles d'inflammation du grisou, de l'imprudence d'un fumeur. C'est mal connaître, en effet, les mineurs, et leur sens des responsabilités individuelles et collectives que de supposer un seul instant qu'un des travailleurs présent dans le quartier « 6 Sillon » le 27 décembre ait pu commettre l'imprudence de fumer.

• QUELQUES QUESTIONS...

Ceci dit, la C.F.D.T. a demandé les précisions suivantes aux Experts Judiciaires :

- 1°) — Quels sont les résultats de leurs propres examens des appareils dont la liste est donnée en haut de la page 14 ? Ont-ils des observations personnelles à faire avant de connaître le résultat des examens du CERCHAR ?
- 2°) — Comment doit se faire exactement l'évacuation d'un gaz léger par un aérage descendant ? Peut-il empêcher l'évacuation du grisou, comme cela s'est produit dans les voies non visitées par le gazier ?
- 3°) — Quelle peut-être l'influence de l'arrêt du dégazage pendant les cinq jours d'arrêt ? N'y a-t-il pas eu de phénomènes spéciaux dans cet arrêt ? (voir graphique de contrôle).

4°) — Le Rapport des Experts ne parle pas des déficiences du monorail (désoudure-picots).

• LA C.F.D.T. MET A NOUVEAU L'ACCENT SUR DES POINTS QUI LUI SEMBLERENT GRAVES :

1°) — La suppression par la Direction d'une tournée de gazier sans prise de nouvelles précautions en sachant d'avance que la nouvelle organisation du travail et du parcours des gaziers serait insuffisante pour un contrôle efficace et complet, alors notamment que la visite des chantiers au voisinage d'anciens travaux doit être particulièrement attentive, et à plus forte raison dans une mine réputée franchement grisouteuse comme le 3 de LIEVIN.

2°) — L'interprétation du mot « exploitation » par la Direction des Houillères et le Service des Mines qui veulent l'assimiler au mot « production », entretenant ainsi volontairement la confusion pour l'application d'un certain nombre de règles de sécurité (ex. : la télégrismétrie)...

3°) — L'étanchéité et l'état d'avancement des murs barrant les vieux travaux n'étaient pas réellement contrôlés. Ceci explique par exemple le retard important mis à construire et terminer le mur de Victorine : un mois avant la catastrophe il était monté à moitié et il n'était pas terminé le 27-12... Quelles équipes y ont travaillé ?

4°) — Le nombre de résistances nécessaires, en application de l'Article 150 du Règlement Général, n'était pas respecté : nécessité de trois résistances dont deux continuellement fermées (VC 7 après VC 54 ; entre VC 70 et VM 32 et entre VM 32 et Bowette 305).

5°) — Des points dans le quartier « 6 Sillon » n'étaient pas vérifiés tous les jours comme l'atteste le registre des relevés des teneurs en grisou ? Ceci peut laisser penser que les contrôles des teneurs n'étaient pas toujours faits avant l'arrivée au chantier des ouvriers (des témoins l'ont d'ailleurs déclaré dans leur déposition).

6°) — L'on a pas essayé de supprimer tous les réservoirs à grisou comme les culs de sacs ou les cloches. Il était considéré comme normal de travailler à proximité de véritables « bombes » !

Toutes ces constatations nous amènent à redire, avec plus de conviction encore, que la Direction s'est placée en connaissance de cause en situation de risque. A notre avis, cette situation de risque peut être assimilée à un refus de porter secours à personnel en danger. Nous estimons donc que l'enquête judiciaire doit tenir compte également pour la suite de cet aspect des choses parce que les responsabilités de la catastrophe se situent aussi dans ce cadre. Les faits et les conséquences de ceux-ci sont importants, mais les causes et les responsables sont aussi des éléments importants qui doivent être retenus sérieusement.

• HE LAS, LA SECURITE N'EST PAS PRIORITAIRE !

D'une manière globale, nous pouvons constater que d'une part le Règlement Général et les multiples consignes, ont pratiquement toujours été élaborées suite à des accidents, et d'autre part, qu'elles cherchent à éliminer les causes immédiates. Cette démarche est totalement différente de celle des ergonomistes qui ont mis en lumière les axes de recherche et de travail à suivre, en analysant les facteurs de risque pour remonter jusqu'aux causes premières et agir ainsi plus sûrement pour diminuer la probabilité des accidents.

De plus :

- le conflit permanent rendement-sécurité,
- le coût financier de la sécurité, sachant qu'en la matière la Direction gère continuellement la pénurie,
- le comment la sécurité est pensée : est-elle un catalogue d'interdictions, de consignes, plus ou moins applicables ou appliquées ou bien consiste-t-elle à essayer d'abord d'éliminer la cause première du danger ?
- le refus de la Direction d'accorder du pouvoir aux Travailliers dans l'élaboration, le contrôle les investissements, les méthodes de travail, les règles de paiement, sont autant de points qui démontrent que la sécurité dans les Mines n'est pas réellement prioritaire.

42 Mineurs ont payé de leur vie cette situation de risque ainsi établie !

La grève de la Sécurité Sociale Minière : Une lutte exemplaire

La grève de la S.S.M. a été exemplaire à plus d'un titre.

Tout d'abord par l'unité du personnel qui a imposé l'Unité d'Action Intersyndicale.

Elle a surtout été exemplaire parce que Directions et Gouvernement avaient probablement pronostiqué que l'on pouvait rogner les droits acquis dans le passé — limiter le statut social du personnel de la Sécurité Sociale Minière, car ce personnel ne réagirait pas. Il avait si peu fait grève en 20 ans.

LE DEFI A ETE RELEVÉ :

La tête haute, il était à constater la fierté d'un tel disant lors d'une assemblée générale du personnel : « t'as vu, on sait aussi se défendre — on va les obliger à nous respecter, même si nous sommes de simples bureaucrates ».

Ce que l'on voulait retirer du statut du personnel de la S.S.M. :

- référence locale,
- ne pas transposer la grille des salaires des charbonnages aux S.S.M. et U.R.E., est maintenu.

Dès à présent, existent des engagements de prolonger les discussions pour parvenir à une nouvelle convention collective et la reclassification d'emplois.

MAIS LA VIGILENCE ET LA VOLONTE D'ACTION DOIVENT SE MAINTENIR :

C'est là l'essentiel, car chacun a conscience que fondamentalement tout reste à faire pour améliorer la situation sociale et le déroulement de carrière du personnel administratif, médical et para-médical du régime minier de la Sécurité Sociale.

C'est la permanence de l'action qu'il faut organiser pour ne plus retomber dans la situation créée par cinq années de palabres et vingt années d'inaction.

P. BLADT,
Secrétaire Général Adjoint
Fédérateur des Mineurs.

**« LE JOURNAL
DU MINEUR »**

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

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

ABONNEMENTS

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

Le numéro : 1,00 F
C.C.P. : LILLE 3.773.92
Gérant : Jean PRUVOST

IMPRIMERIE DU MERCURE S.A.
49500 — SEGRE

bassin de lorraine

Merlebach

Nouvelles brèves du Comité d'Etablissement n° 3

Au cours de la première réunion plénière du Comité d'Etablissement, les élus ont procédé à l'élection à bulletin secret du nouveau secrétaire et du secrétaire adjoint.

Les camarades GERARD de la C.G.T. et BROQUART de la C.F.D.T. du puits V se sont vu confier les nouvelles responsabilités pour un mandat de 3 ans.

Après de nombreuses discussions antérieures et des problèmes soulevés par les élus de la C.F.D.T., la Direction du siège porte à la connaissance du C.E. que de nouveaux appareils à boisson seront mis en place sur le puits V au début du mois de septembre, dont voici la répartition :

- 7 armoires à 4 robinets au vestiaire P.M.C.,
- 7 armoires à 4 robinets au vestiaire Vouters,
- 2 appareils à Cuvelette,
- 2 appareils au bâtiment D,
- 1 appareil au petit four.

Les produits pour lutter contre la mycose doivent arriver au courant du mois.

A la demande du personnel, 300 paires de botillons seront mis à l'essai au siège de Merlebach.

Pour tous les problèmes que vous aimeriez voir soulever au sein de ce comité, contactez les militants de la C.F.D.T. du siège.

La Section Syndicale
d'entreprise C.F.D.T.
du siège de Merlebach

Distributeurs de boissons gratuites et non alcoolisées au puits Reumaux à Merlebach

Depuis le 5 décembre 1974, les 1350 travailleurs du Puits Reumaux à Merlebach ont à leur disposition des distributeurs de boissons gratuites.

Ce type d'appareil, de conception nouvelle, est particulièrement bien adapté à nos besoins. En effet, leur débit important permet au personnel du fond de pouvoir se ravitailler rapidement pendant son passage au vestiaire tant à la montée qu'à la descente.

Les travailleurs peuvent à leur convenance, prendre une consommation sur place, à l'aide de bocks en matière plastique, de couleur agréable, mis à leur disposition, ou bien remplir leur « gourde » de boisson fraîche qui sera bienvenue quand la chaleur du chantier se fera sentir.

Sur chaque distributeur, chacun peut trouver un éventail de boissons chaudes ou froides :

- café, viandox, punch (sans rhum) pour le chaud,
 - menthe, grenadine, orange, citron pour le froid.
- Deux robinets d'eau pure (chaude et froide) sont à la disposition de ceux qui voudraient composer une boisson de leur cru.

Ces distributeurs ont été mis au point en collaboration avec le Service Médical de manière à présenter toutes garanties au point de vue hygiène. En particulier, les contenants de sirop sont mis en pression par gaz inerte sans aucun transvasement, sans aucune manipulation qui risqueraient d'introduire dans la boisson des germes ou des levures indésirables.

Quelques chiffres pour finir : pendant le mois de février les distributeurs ont écoulés 22000 litres de boissons pour 20 jours ouvrés, soit 1100 litres par jour ; ceci nous donne une moyenne de 0,9 litre par jour et par personne en comptant un effectif de 1200 consommateurs.

Dans quelques mois tous les sièges du Bassin ainsi que les établissements industriels du jour, cokeries en particulier, seront pourvus du même équipement, distribuant des boissons gratuites, saines et nutritives.

Tous les mineurs et les responsables de la santé des travailleurs se réjouiront de voir la consommation de bière et autres boissons pseudo-hygiéniques baisser dans les établissements des H.B.L.

La sécurité du travail y trouvera son compte, la santé des travailleurs aussi et tout autant la prospérité des familles.

Texte fourni par la Médecine d'Entreprise.

CE QUE PENSE LA C.F.D.T. DE CETTE OPERATION ?

On parle beaucoup de lutte antialcoolique, sans jamais donner les moyens de faire face.

N'est-ce pas un scandale que l'eau pure dans un café coûte plus cher qu'une boisson alcoolisée ?

Au puits Reumaux on aborde le problème différemment et la C.F.D.T. en est d'accord.

Mais ce qu'il est indispensable de faire, c'est de transformer la société, la rendre moins agressive et plus respectueuse des individus et des travailleurs.

L'alcoolisme est un produit de l'agression que représentent les mauvaises conditions de travail et la dépersonnalisation des travailleurs que secrète notre société.

Une véritable action préventive doit se situer à ce niveau.

LE SYNDICAT DES MINEURS C.F.D.T. DE LORRAINE.