

# LE JOURNAL DU MINEUR

# cfdt



Organe trimestriel de  
L'UNION FEDERALE DES MINEURS C.F.D.T.  
Siège administratif :  
22 Rue de Metz  
57800 FREYMING-MERLEBACH  
B.P. 116 - Tél. 87 04 71 75

Inscrit à la Commission Paritaire sous le numéro 511 D 73  
Direction : Pierre GROUSSARD

N° 2

IMP. SARREGUEMINOISE - Dépôt légal 2<sup>e</sup> Trimestre 1992

## SOMMAIRE

- P. 1 : Editorial
- P. 2-5 : Conférence  
sur la sécurité
- P. 6-8 : Conflit Salsigne
- P. 9-10 : Les mineurs de Fer
- P. 11 : Défense du Régime  
Minier (Cevennes)
- P. 12 : Eléction à l'UR Est
- P. 13 : La fermeture  
de Blanzay
- P. 14 : Lorraine - La CFDT  
sur tous les fronts
- P. 15-16 : Cokerie de Carling
- P. 17-19 : Catastrophe du Puits  
Simon
- P. 20-21 : Congrès confédéral  
intervention de la  
Lorraine
- P. 22 : Ouverture du régime  
de soin (Auschel)
- P. 23 : Provence au ministère  
de l'industrie
- P. 24 : L'action pour l'avenir  
du régime minier

## EDITORIAL

### - ASSURER L'AVENIR - GARANTIR NOS DROITS

Ces deux slogans sont le thème de notre prochaine assemblée générale (congrès) qui se tiendra du 27 au 30 octobre 1992 à LA NAPOULE, Centre de vacances des mineurs du Nord/Pas-de-Calais.

Une Assemblée Générale est un moment important dans la vie d'une organisation démocratique telle que la CFDT et celle de 1992 est plus particulièrement importante, vu les nombreux problèmes posés à la corporation et vu tous les événements qui se sont déroulés depuis 3 ans.

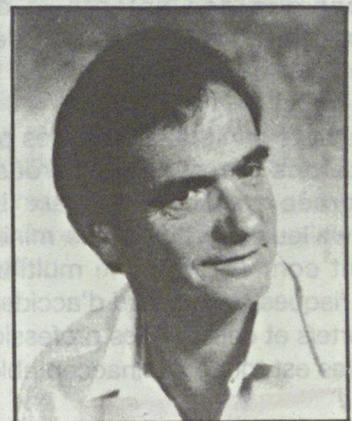
Lors de cette assemblée, qui réunira près de 130 délégués, il sera débattu du rapport d'activité de l'Union Fédérale de ces 3 dernières années, par les militants représentant toutes les régions et toutes les substances du pays. Les délégués se répartiront dans 5 commissions de travail pour la réalisation de la résolution générale. Ceci c'est une particularité de notre structure au sein de la CFDT. Habituellement les textes sont rédigés par les responsables de l'organisation et les congressistes amendent le texte. A l'Union Fédérale des Mines, la résolution intégrale est rédigée en fonction des rapports des 5 commissions. Nous estimons qu'avec cette procédure il y a une participation plus intense des délégués au congrès.

Ces 5 commissions sont les suivantes :

- Protection sociale
- Economique : emploi, industrialisation
- Conditions de travail
- Pouvoir d'achat : salaires, classifications, avantages en nature, etc...
- Internationale : Europe.

La résolution générale ainsi rédigée servira d'orientation pour les années à venir. C'est un outil très important. Elle doit permettre de mettre en application le thème de notre congrès : "ASSURER L'AVENIR - GARANTIR NOS DROITS" afin que ce ne soit pas qu'un simple slogan mais vraiment une orientation concrète qui engagera l'action de l'Union Fédérale dans le prochain mandat. Pour la CFDT cette action ne pourra se faire qu'en lien et avec le soutien des aspirations des mineurs.

Jean-Pierre KLAPUCH  
Secrétaire Général.



J.P. KLAPUCH  
Secrétaire Général de l'UNION FEDERALE

## CONFERENCE INTERNATIONALE SUR LA SECURITE ET L'HYGIENE DANS LES MINES

La FIM (Fédération Internationale des Mineurs) a organisé une conférence internationale mondiale sur le Sécurité et l'Hygiène dans les Mines. Cette conférence a eu lieu les 11, 12 et 13 avril 1992 en Allemagne dans le centre de formation de la fédération allemande des mineurs IGBE.

L'Union Fédérale des Mines CFDT était représentée par Bruno FAUCHON s'occupant des problèmes de conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, et Jean-Pierre KLA-PUCH, Secrétaire Général de l'UFM.

Il y avait 150 participants représentant 77 organisations de 71 pays miniers.

Après les différents débats nous avons pu constater quel fossé existe entre les mines des pays industrialisés et les autres (Tiers Monde et en voie de développement). Il y a chaque année à travers le monde plusieurs milliers de morts dans les mines. Une statistique parle d'un mineur tué toutes les 35 minutes.

Dans divers pays l'action syndicale est interdite, les syndicalistes sont emprisonnés, torturés ; ceci surtout en Amérique latine.

Nous avons pu constater également que des enfants et des femmes travaillent au fond dans plusieurs pays.

L'activité minière est une des professions les plus dangereuses exercée en temps de paix. Les travailleurs de l'industrie minière sont confrontés à une multitude de risques et le record d'accidents mortels et de maladies professionnelles est tout à fait inacceptable.

Les effets nuisibles du travail et des conditions de vie sur la santé se renforcent mutuellement et constituent une préoccupation commune et inséparable.

Les organisations syndicales ne sont pas seulement préoccupées par l'effet direct des nuisances telles que : bruit, poussière, vibration, produits chimiques, etc... mais également par tout ce qui touche aux conditions sociales et de vie. D'autre part, le bien être des mineurs et de leurs familles est indissociable des problèmes revendicatifs : salaires, sécurité de l'emploi et le développement macro économique et social.

L'objectif général du programme d'action est de faire en sorte que les mineurs et leurs familles puissent accéder à un niveau de santé le plus élevé possible. Le respect entier des droits humains et syndicaux est une question primordiale, c'est un souci constant pour les syndicats de mineurs et pour lesquels nous continuerons à nous battre sans répit. Ceci passe par le renforcement de l'organisation syndicale, entre un soutien mutuel des organisations, et une action collective internationale.

Il est apparu également lors de cette conférence qu'il y a une grave lacune au plan international, c'est l'absence d'une convention de l'OIT (Organisation Internationale du Travail) sur la santé et la sécurité dans les industries minières. Les délégués ont demandé aux représentants de l'OIT, présents, qu'il y a urgence à faire figurer cette question à l'ordre du jour de la Conférence Internationale du Travail.

En conclusion des travaux de cette conférence, il a été réalisé une charte internationale des mineurs en matière de sécurité et d'hygiène. Cette charte sera soumise au prochain congrès de la FIM qui se tiendra à BUDAPEST en mai 1993.

Cette charte se compose de deux parties :

1. Les normes et règles internationales requises



2. Le programme d'action de la FIM (Fédération Internationale des Mineurs).

Nous ne pouvons reprendre la totalité de cette charte mais nous avons sorti les grandes lignes.

### 1 LES NORMES ET REGLES INTERNATIONALES REQUISES

*Prévention et limitation des risques de santé inhérents au travail.*

Tout travailleur a droit à un lieu de travail sûr et sain. Les employeurs sont responsables de la prévention et ils doivent accorder explicitement la priorité à la santé et à la sécurité.

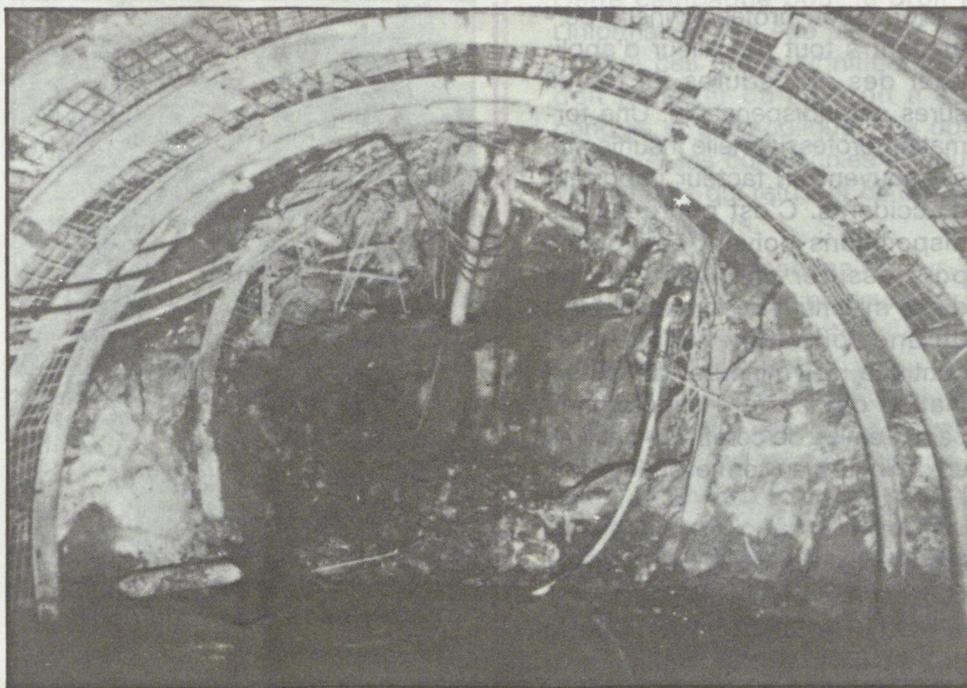
Un instrument international à adopter par l'OIT devrait obliger l'insertion dans la législation nationale d'informations détaillées sur l'organisation et l'aménagement du lieu du travail, les procédures et l'équipement utilisé sur le lieu du travail ; la fixation des valeurs limites seuil aujourd'hui optimales en matière de poussière, gaz, vapeur, bruit, températures et substances dangereuses tels que les explosifs ; la fixation de normes acceptables pour l'inhalation minimum d'air et la rapidité maximum de l'air.

Une attention spéciale doit être octroyée aux petites exploitations minières dans lesquelles se présentent des problèmes aigus d'hygiène et de sécurité particulièrement du fait que de nombreux mineurs qui y sont employés ne sont pas défendus sur le plan syndical.

Un instrument international devrait aussi stipuler l'âge minimum d'embauche dans les mines tant pour le travail de fond qu'en surface et interdire inconditionnellement le travail des enfants. Le nombre maximum d'heures de travail par jour devrait être précisé et inclure les pauses ainsi que le temps de déplacement pour se rendre au puits et à l'entrée du tunnel, et en revenir. Le nombre maximum d'heures de prestation par semaine et un minimum de congés payés devraient également être spécifiés.

Il vaut mieux prévenir que guérir et les risques devraient, dans toute la mesure du possible, être contrôlés à la source. La prévention des risques doit être prévue dès la planification de nouvelles exploitations de telle façon que le travail futur puisse être mené dans un environnement respectueux de la santé et de l'hygiène. Pour la mise en application de ces principes, les politiques des entreprises devraient être soumises à une hiérarchie de contrôles de risques. La hiérarchie doit commencer par la prévention des risques potentiels inhérents à la conception du lieu du travail, la mise à la disposition d'outils de travail sûrs, la planification des pratiques de travail et la mise en oeuvre de systèmes de surveillance pour détecter les risques potentiels. Les conditions de travail doivent être adaptées aux diverses aptitudes physiques et mentales des travailleurs. Ceux-ci doivent avoir le droit de participer dans la définition de leurs postes de travail à être impliqués dans les processus de changement et de développement qui affectent leurs postes de travail.

La question de l'emploi des femmes au fond doit être exami-



née d'une façon critique. Lorsque des femmes sont employées dans des exploitations minières elles doivent avoir droit à une protection et des installations adéquates.

Les exploitations minières doivent faire l'objet d'inspections régulières afin de détecter des sources de risques et prendre des mesures adéquates afin de les éliminer. Des produits qui pourraient être à la source de dommages à la santé ou d'accidents ne peuvent être utilisés que dans des conditions de sécurité optimales. L'équipement de prévention des accidents du personnel (tels que des chaussures, des gants, des protège-tête en matériau dur et, si nécessaire, des jambières, des lunettes protectrices, etc... ou si le danger peut provenir de gaz nuisibles ou toxiques, des filtres ou des inhalateurs automatiques d'oxygène) doivent être fournis aux mineurs par l'employeur. En surface, des bains, des salles d'eau, des toilettes et des aires de stockage et séchage des vête-

ments, ainsi que des toilettes en fond de mines doivent être prévus.

Les accidents doivent faire l'objet d'enquêtes minutieuses en vue d'adopter les mesures préventives permettant de les éviter à l'avenir. Des représentants des mineurs doivent pouvoir participer dans les enquêtes qui visent à déterminer les causes d'accidents dans les mines.

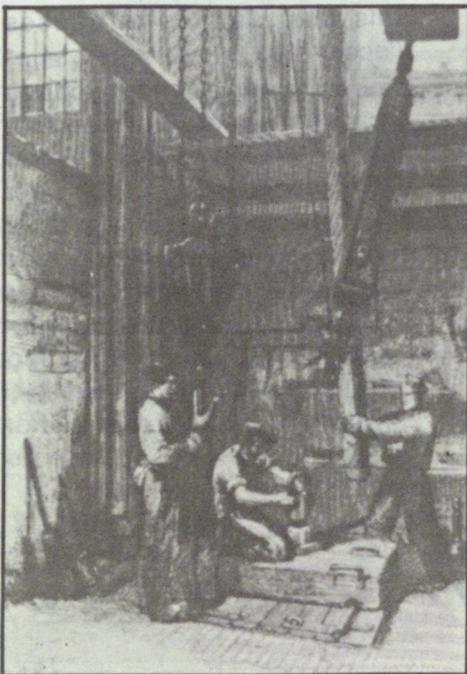
Les représentants en matière de sécurité devraient au moins disposer des compétences leur permettant :

- d'enquêter sur les risques potentiels, les plaintes et causes d'accidents,
- de demander des inspections par des inspecteurs indépendants, d'effectuer eux-mêmes des inspections et de participer aux inspections réalisées par la direction ou les inspecteurs, et
- de représenter les travailleurs auprès de la direction et de l'inspection.

La formation professionnelle permettant à tout travailleur d'appliquer des procédures de travail sûres est indispensable. Une formation professionnelle insuffisante est souvent un facteur important d'accidents. C'est pourquoi des dispositions doivent être prises pour assurer un niveau et une durée minimum de formation ainsi qu'une formation régulière et continue des mineurs. Cette formation devrait être sanctionnée par la remise de certificats délivrés aux mineurs au terme de leur formation.

Les systèmes de gratifications peuvent être préjudiciables pour la sécurité, notamment lorsque la gratification la plus significative est octroyée aux représentants de la direction qui ne partagent pas les risques des travailleurs. Les heures supplémentaires peuvent aussi porter préjudice aux niveaux de santé et de sécurité, et devraient donc être strictement limitées dans le cadre d'accords négociés.

Un médecin doit pouvoir être contacté à tout moment pour une intervention d'urgence. Il convient encore de prendre des dispositions d'accès rapide à un hôpital dans un délai raisonnable pour soigner les personnes grièvement blessées.



**La concrétisation de conditions de vie décentes et d'un environnement sain.**

Les travailleurs et leurs familles ont droit à des conditions de vie décentes. Bien que cet aspect se rattache, en général, aux conditions de salaires et services gouvernementaux, dans bon nombre de cas - notamment, dans des régions éloignées -, les entreprises minières sont directement responsables de l'habitat, de l'infrastructure et d'un éventail d'équipements, tels que les services généraux de santé, l'approvisionnement, le transport, l'éducation, les sports et les loisirs.

La pollution environnementale provoquée par les activités minières et les risques ainsi encourus par la santé posent un problème particulier. Vivant aux abords de la mine, les travailleurs et leurs familles sont parmi les premières victimes des problèmes environnementaux engendrés par la mine. Les entreprises doivent avoir une politique visant à empêcher les effets adverses sur l'environnement et à mettre en oeuvre les meilleures techniques disponibles pour contrôler les risques environnementaux.

**La promotion des intérêts des travailleurs handicapés et de leurs parents.**

Les gouvernements et les entreprises ont une responsabilité solidaire dans l'adoption de mesures adéquates pour la réhabilitation physique et mentale des tra-

vailleurs handicapés. Les travailleurs handicapés, qui ne peuvent reprendre leur travail, doivent avoir la possibilité et les moyens - dont la formation - d'occuper un emploi substitutif intéressant et aussi bien rémunéré. En outre, une indemnité adéquate doit être octroyée aux travailleurs handicapés et à leurs parents. A cette fin, un système de sécurité sociale spécifique à l'industrie minière, basé sur une administration propre des ressources pourrait être un objectif. Lorsque de tels régimes de sécurité sociale sont en place, leur continuité doit être assurée.

**2. PROGRAMME D'ACTION DE LA FIM**

Pour faire accepter ce programme et pour une réelle prise en compte il y a un énorme travail à réaliser au plan local ou au plan national. Des améliorations doivent être négociées et appliquées avec la participation des travailleurs.

Il faut plus de droits : congé de formation, droit d'interrompre le travail en cas de danger... mais aussi les moyens en hommes et financiers.

Au niveau international, il convient d'encourager la promotion et le soutien des luttes pour la santé et la sécurité menées par les organisations syndicales nationales. Le développement et le suivi des normes internationales doivent être favorisés. Les campagnes visant les entreprises multi-nationales ainsi que les gouvernements qui font preuve de négligence sont des outils importants pour l'action internationale. Au niveau international, la FIM mettra en place un organisme de coordination.

La coopération avec d'autres organisations peut revaloriser efficacement l'incidence du travail syndical sur des problématiques de santé et sécurité. Il peut s'agir de coopération avec d'autres organisations syndicales, des fédérations syndicales, des organisations non-gouvernementales, des universités, des organisations

supranationales et des représentants de ces organisations dans différents pays. Dans l'instauration de relations de travail, il peut être nécessaire de prévoir des mécanismes de sauvegarde du contrôle des organisations syndicales sur l'orientation et la réalisation des activités.

La coopération avec les institutions gouvernementales doit être encouragée afin d'obtenir un appui plus significatif des gouvernements aux activités syndicales en matière de santé et sécurité.

Bien que l'intérêt des entreprises minières en matière de sécurité soit principalement guidé par le coût et la rentabilité, la coopération avec les entreprises peut fournir une base de collaboration dans la mise en oeuvre des activités de santé et sécurité.

L'action de la FIM se tournera également vers l'OIT afin d'obtenir une réglementation.

Afin de réaliser l'amélioration des conditions de santé et sécurité des mineurs et de leurs familles, il faut entreprendre simultanément une action dans le domaine de l'organisation, de la participation et des réglementations.

Cependant, l'organisation syndicale en matière de santé et sécurité est le plus crucial de ces domaines. Sans une organisation syndicale forte, l'application des réglementations est difficile à mettre en vigueur, et la participation ne pourra aspirer à être efficace.

Plus il y aura d'améliorations dans le domaine de la participation et des réglementations, plus les activités syndicales en matière de santé et sécurité gagneront en efficacité. Par ailleurs, ces conditions ne sont pas considérées comme une condition préalable absolue pour la réalisation d'activités syndicales en matière de santé et sécurité. Peu importe la faiblesse ou la limitation du nombre des dispositions, il existe toujours une marge de manoeuvre pour l'action en vue de relever le défi des problèmes de santé et sécurité.



Deux questions doivent faire immédiatement l'objet de l'attention internationale :

- le droit à l'information sur les questions d'hygiène et de sécurité,
- la proclamation d'une journée internationale de la sécurité et de l'hygiène.

Cette campagne pour le droit à l'information doit être explicite sur ce que ces droits signifient. Elle doit indiquer où ce droit a été conquis et est appliqué. Elle doit dénoncer les compagnies et gouvernements qui refusent ce droit à leurs travailleurs.

La journée internationale pour la sécurité et l'hygiène ne devrait pas seulement se contenter d'attirer l'attention sur les droits des mineurs en matière de sécurité et d'hygiène mais devrait également faire connaître les compagnies multinationales et les gouvernements qui exploitent le travail des enfants, exposent les mineurs à des conditions de travail dangereuses, imposent des conditions de vie intolérables et polluent ou permettent la pollution de l'environnement.

En adoptant ce programme d'action global, la FIM entend promouvoir une culture de la santé et sécurité dans l'industrie minière qui soit profondément enracinée au niveau local, national et international.



## SALSIGNE : UNE LUTTE DIFFICILE

Pourquoi en est-on arrivé à la mise en liquidation judiciaire de Salsigne ? Aurait-on pu l'éviter ? Quelle est la situation actuelle des ex-salariés de Salsigne et que souhaitent-ils ?

Qui sont les éventuels repreneurs, leurs projets, leur compétence ?

Quelles garanties peut-on avoir sur l'avenir, pour les salariés pour l'environnement ?

Quelle place occupe la CFDT dans cette lutte ?

Les difficultés ayant amené Salsigne au bord du gouffre sont multiples et se conjuguent :

- 1° L'effondrement des cours de l'or.
- 2° Les erreurs de gestion des directions successives qui ont fait des investissements énormes et inutiles.
- 3° Les changements de procédés plus performants pour le traitement du minerai (par cyanuration) autrement dit passage de la pyrométallurgie à l'hydrométallurgie.

4° Le désengagement du BRGM (actionnaire majoritaire) qui a décidé de cesser son soutien à Salsigne au moment où le changement de procédé de traitement allait devenir rentable.

5° A cause de tout ce qui précède un endettement très important qui "justifiait" à lui seul la mise en faillite de MPC SALSIGNE.

Pendant 100 jours les mineurs avec la CFDT et la CGT ont occupé un lieu public situé entre le Tribunal et la Préfecture (baptisé "Carreau Convert" du nom du Préfet de l'AUDE).

Plusieurs manifestations, plusieurs occupations de lieux publics (administration, banques) ont eu lieu.

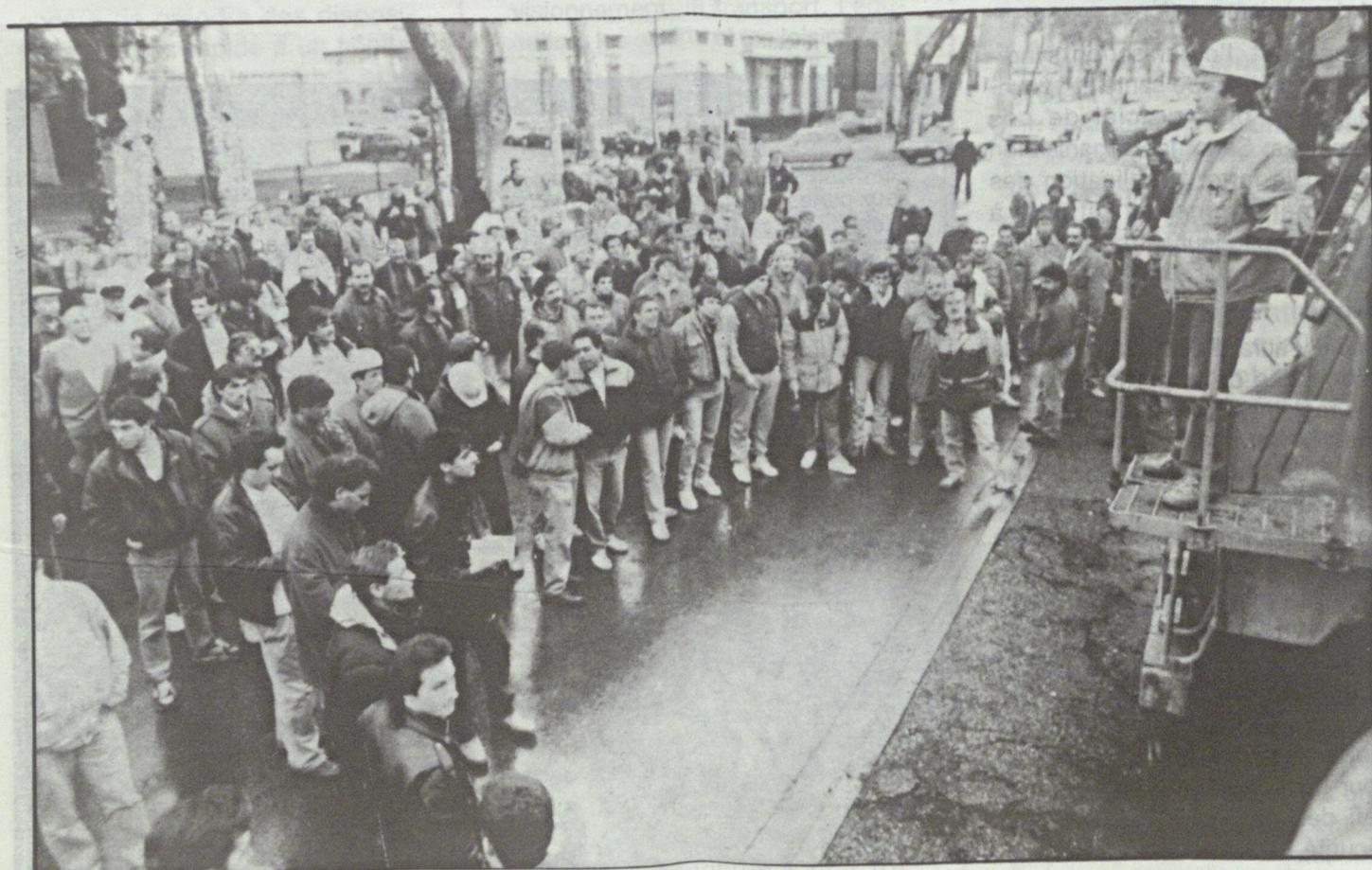
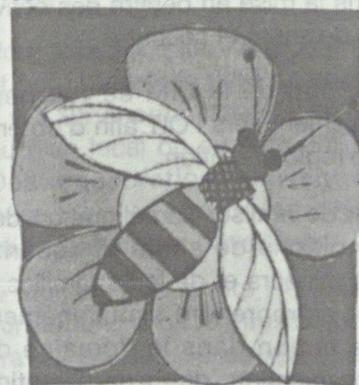
Mais seuls CFDT et CGT ont essayé, à la fois, de se battre sur le plan économique et aussi sur le plan social.

Après 5 réunions de négociations, toutes les organisations syndicales ont signé le plan social.

La CFDT de MPC, l'UD CFDT de l'AUDE et la fédération Nationale des mineurs CFDT ont contribué pour une très large part au bon contenu de ce plan social.

D'ailleurs, tout au long de ce combat qui continue pour qu'un maximum de salariés soient repris sur le site, nos organisations locale, départementale, et nationale ont joué un grand rôle et continueront jusqu'au règlement global de l'affaire.

Depuis le début, notre tactique, nos positions fermes, la place qualitative de la CFDT ont permis que les autres syndicats s'alignent sur des pratiques et positions réalistes.



## INTERVENTION DE LA SECTION CFDT DE SALSIGNE (Claude Rosa) AU CONSEIL GENERAL DU 3 AVRIL 1992

Dans les moments difficiles que nous vivons tous, deux mots guident les actes de la CFDT : responsabilité et raison. Ce sont deux mots simples à prononcer et à comprendre mais dans le climat actuel beaucoup plus difficiles à mettre en pratique. Nous serons brefs parce que nous ne pouvons que nous répéter ou nous trahir mais nous tenons à dire clairement quelques vérités.

Bien sûr, c'est une évidence, tout le monde comprend que le meilleur plan social sera celui qui permettra au maximum de nos camarades de retrouver un emploi et à Salsigne si possible.

Ce que Monsieur le Préfet nous a proposé jusqu'à présent va certes au delà du droit général mais est notoirement insuffisant. La CFDT qui n'a pas fait de propositions démagogiques est déterminée pour que les négociations puissent déboucher sur un contenu acceptable pour les salariés.

Nous souhaitons qu'un juste équilibre soit trouvé entre un congé de conversion long et bien rémunéré et une indemnité de rupture conséquente.

Ces deux éléments doivent se compléter harmonieusement et non s'opposer.

Pour ce qui est des repreneurs nous invitons l'Etat à ouvrir l'œil avant de

faire son choix et en particulier de veiller au bon usage des aides qu'il apportera aux éventuels repreneurs ; sa participation financière est un bon moyen de pression pour exiger que les entreprises ne fassent pas n'importe quoi. Cela nous amène à répéter avec force que pour la CFDT il est indispensable de lier emploi et environnement. Là non plus nous ne pouvons pas opposer ces deux notions.

N'oublions pas non plus la nécessaire diversification des activités du site de Salsigne indispensable pour préserver l'emploi à long terme.

Il ne nous reste que 12 jours pour aboutir. Pour vous, élus, comme pour nous, salariés, l'exigence de l'heure tient en un mot : solidarité.

## MINES D'URANIUM - COGEMA

Depuis 1988, Cogema va de plans sociaux en plans de fermetures. Ils se sont traduits par la perte de 215 emplois en 1989, 150 en 1990/91 et en prévoient 300 pour 1992, dont 160 à l'établissement de Limoges et 140 à la Division Minière de la Crouzille.

Si l'on fait le bilan de cette situation en terme de reconversion, l'on s'aperçoit que seulement 23% des départs ont trouvé une solution de mutation dans le groupe Cogéma ou CEA, mais 30% sont en situation précaire (chômage, contrat à durée déterminée, assefic, etc...).

La Division Minière avec un effectif de 478 agents à septembre 1991 passe à 317 à fin 1992 !... auxquels s'ajoutent les 110 suppressions de poste de l'établissement de Limoges au 30 mars 1992 !...

L'accélération du processus des départs, et de la fermeture précipitée des chantiers du fond, nous amène à nous interroger sur l'efficacité du Ministère de tutelle qui nous promettait, ainsi qu'aux Elus locaux, lors de l'entrevue de septembre 1991, un étalement des départs en jouant sur le biseau 1994/96 !

L'annonce de l'arrêt de l'usine de traitement des minerais de la SIMO à Bessines pour le premier trimestre 1993 va totalement à contre sens des directives avancées par M. STRAUS KAHN, d'étaler les fermetures en at-

tendant les structures de remplacement. Tout cela va bien à l'inverse du moratoire avancé par le Premier Ministre sur les vagues de licenciements des grandes entreprises d'ETAT...

Lors de la dernière réunion à Bessines de la cellule de crise (Elus locaux et Organisations syndicales) le 9 mars 92, la CFDT a fait un bilan plutôt amer sur la situation actuelle de l'emploi en général dans le bassin du Nord Limousin et, plus spécialement, à Cogéma où il n'y avait toujours pas de structures de remplacement pour pallier aux pertes d'emplois des plans précédents.

Pour la CFDT, Cogéma doit impérativement s'investir plus en avant dans la réindustrialisation : d'abord en proposant ses propres activités dans les secteurs qu'elle maîtrise et d'autre part, en aidant au financement pour l'implantation de nouvelles industries sur la région.

Il est clair que les pouvoirs publics ont toute leur responsabilité dans ce constat négatif, à savoir : que les uns peuvent et doivent imposer à Cogéma d'étaler les licenciements et les autres, Elus locaux, chambre de commerce et d'industrie, etc... doivent trouver des solutions attractives pour inciter les entreprises à s'enraciner en Limousin.

Pour la CFDT, aucun licenciement ne doit intervenir tant que ces structures de remplacement ne seront pas trou-

vées. A cet égard, la CFDT attend toujours les résultats de la commission chargée de la réindustrialisation du Nord Limousin que M. le Préfet devait mettre en place dès décembre 1991, pour cette région sinistrée, déclarée par lui-même «Zone prioritaire pour l'emploi».

La CFDT ne se laissera pas bernier par des emplois de substitution type «Euramec» (sous payés, cdd, etc...) si pour «Utiles» qu'ils soient pour absorber une partie des dix pour cent de chômeurs existants en limousin, ne peuvent pas remplacer les emplois perdus à la Mine, (sur 170 emplois «euramec» actuellement 5 mineurs seulement y ont trouvé une solution d'embauche)!

Il faut rappeler que l'extraction Minière en Limousin (Cogéma et TCMF) représente 361 MF de chiffre d'affaire pour la région dont 120 MF en sous traitance.

Le large éventail des différents métiers de la mine doit déboucher sur des emplois valorisants, que Cogéma, avec ses 129 MF de bénéfices après impôts en 1990 et des 260 MF de bénéfices en 1992, est en mesure de créer dans la région, en y implantant de nouvelles structures afin qu'elle conserve la pérennité des sites qu'elle gère actuellement.

# A TOUS LES SALARIES CONCERNES PAR LA LIQUIDATION DES MINES ET PRODUITS CHIMIQUES DE SALSIGNE

Cher(e) ami(e),

A l'heure ou ce courrier t'es expédié (mercredi 15 avril 12h), la CFDT a décidé de SIGNER LE PLAN SOCIAL et qu'il a été proposé le 14 avril par le Préfet de l'Aude à l'ensemble des organisations syndicales.

Nous considérons que ce COMPROMIS est entr'utre le fruit de deux facteurs essentiels : en premier lieu TA LUTTE et celle de TOUTES LES ORGANISATIONS SYNDICALES dans leur diversité puis la SOLIDARITE de la majorité politique du conseil général.

Certes la CFDT aurait souhaité QUE CE PLAN AILLE BEAUCOUP PLUS LOIN comme tu as pu le voir dans la dernière lettre que nous t'avons transmise le 11/2/1992. Ces propositions vont moins loin par exemple que les accords qui sont intervenus à la COGEMA ou aux CHARBONNAGES de FRANCE (encore que la situation ne soit pas exactement comparable) mais au total ILS SONT UN PLUS NON NEGLIGEABLE PAR RAPPORT AU DROIT GENERAL sur les points suivants :

- 1) LE CONGE DE CONVERSION (10 mois à au moins 90% du salaire net). Ce dernier qui avait dans un premier temps été mal compris de beaucoup de salariés est aujourd'hui UNANIMEMENT ACCEPTE et la CFDT qui avait très insisté sur ce point s'en réjouit.
- 2) L'INDEMNITE CONVENTIONNELLE DE LICENCIEMENT. Cette dernière est DOUBLEE



POUR TOUS les salariés Y COMPRIS LES LICENCIES DE SEPTEMBRE. De plus il y a un PLANCHER permettant aux moins anciens de bénéficier AU MOINS d'une indemnité de 20.000F.

A ces deux mesures s'ajoutent des éléments complémentaires (mesures d'âge, comité de suivi) qui s'intègrent dans le dispositif général.

Ce plan social à notre connaissance VA PLUS LOIN que tout ce qui a pu être fait jusqu'à présent dans l'Aude dans le cadre d'une liquidation d'entreprise mais l'ACTION SYNDICALE NE S'ARRETE PAS AUTANT AUJOURD'HUI.

Nous venons de franchir une ETAPE difficile mais toute notre énergie doit maintenant être tournée vers le plan DE REPRISE pour que nous soyons le plus nombreux possible à RETROUVER UN EMPLOI SUR LE SITE DE SALSIGNE.

La CFDT a décidé de t'expliquer sa position en toute clarté. C'est EN CONSCIENCE qu'elle ENGAGE sa signature.

Notre VIGILANCE sera demain comme hier sans faille et nous restons bien sûr à ton entière disposition pour discuter avec toi de toutes les questions auxquelles ce courrier ne répondrait pas.

BIEN AMICALEMENT

POUR L'UD CFDT

A. DUMAS

POUR LA SECTION CFDT DE SALSIGNE  
 CLAUDE ROSA  
 LOUIS ALBEROLA

P.S. : Il faut savoir que toutes ces mesure PRECEDENT et S'AJOUTENT aux allocations normales de l'ASSEDIC qui seront versées intégralement à la fin du congé de conversion à ceux qui n'auront pas retrouvé un emploi.

## Mineurs de Fer CFDT au Ministère de l'Industrie

Ce vendredi 20 mars 1992 une délégation de mineurs de fer/CFDT a été reçue au Ministère de l'Industrie par Monsieur RALLE, Monsieur CLAMADIEU et Monsieur GAUDRON.

Soutenus par des militants de Charbonnage de France et de la Sidérurgie, les mineurs de fer CFDT ont traduit les inquiétudes et les incertitudes qui entourent les propositions de LORMINES.

Les représentants des Ministères refusent de revenir sur les choix industriels de Francis MER. La CFDT a rappelé les aberrations de ses décisions.

En ce qui concerne les mesures d'accompagnement des fermetures, la CFDT a repris un à un les points exprimés dans le tract du 16 mars.

Nous avons mis en évidence les carences sur le terrain, en apportant des faits concrets et des expériences vécues par les mineurs par rapport aux conditions mises en place par les responsables.

Nous avons insisté auprès des Pouvoirs Publics afin qu'il y ait égalité de traitement entre tous les sites de LORMINES à propos de la période du volontariat (horizon 95).

Nous avons également rappelé toutes nos revendications concernant les retraites anticipées, les "portages" et les reclassements.

Les Ministères demanderont à la Direction de LORMINES de faire des propositions concrètes et précises sur le volet social (période du volontariat assoupli, à la fin du portage : réintégration à la mine pour retraite anticipée).

D'autres démarches sont en cours. La CFDT a demandé rendez-vous dans les plus brefs délais avec Francis MER pour lui rappeler les promesses faites

à Paris et confirmées à Metz, concernant le reclassement des mineurs.

Paris, le 20 mars 1992, 16h45



### Mineurs de Fer "De la parole aux actes"

A quelques semaines de la fermeture de la mine de Mairy-Mainville, la FGMM/CFDT exige avec force, que les intentions à caractère social annoncées par les Pouvoirs Publics notamment le Ministre de l'Industrie, se traduisent concrètement sur le terrain et soient prises en compte par la Société LORMINES.

La FGMM/CFDT dénonce la situation actuelle qui ignore les engagements pris. Cette situation n'est pas admissible et peut conduire, de la part des Mineurs, à des excès dont la Société LORMINES en serait la première responsable de par la provocation qu'elle cultive et le refus des avancées proposées par les Partenaires Sociaux.

Les Mineurs CFDT, dans le cadre de l'action, prendront toutes leurs responsabilités en priorisant la voie de la négociation.

La FGMM/CFDT interpèle avec insistance les Pouvoirs Publics et la Société LORMINES afin que s'engagent sans délais de nouvelles négociations portant notamment sur les mesures sociales. Ces négociations doivent permettre et prendre en compte la concertation la plus large possible sur les bases des revendications portées par les Mineurs CFDT dont principalement:

- pas de licenciement sec

- maintien à l'effectif des mines encore en activité des cas non réglés au delà du 1<sup>er</sup> Juillet 1992

- traitement global des conversions et reconversions au-delà de la Société LORMINES, dans le cadre d'Usinor Sacilor, à partir notamment des possibilités ouvertes par la Convention Sociale Sidérurgie existante et en tenant compte de la particularité du statut du Mineur.

La FGMM/CFDT ne saurait accepter que perdure la situation actuelle et que les mineurs concernés en fassent les frais. Elle appelle toutes les parties à prendre, comme la CFDT, leurs responsabilités, et soutient les revendications portées par les mineurs CFDT.

Paris, le 24 Avril 1992, 12h00



la campagne  
bat son plein,  
tous mobilisés  
pour gagner

## Mineurs de Fer

En janvier 91, la C.F.D.T. Mine de fer - sidérurgie, après plusieurs journées d'étude et de travail, écrit à F. Mer, PDG d'USINOR-SACILOR. Pour le rencontrer. Reçue le 25 juin 91, F. Mer annonce brutalement la fermeture des 2 haut fourneaux d'UCKANGE pour fin 91, de la mine de Mainville pour fin 92, et celle de la Mine orne (anc. Moyeuve et Roncourt) pour 94.

Réaction à ce jour dans les mines de fer: grèves et actions les 25.6.91, 27.8.91, 13.9.91, 15.10.91, 3.12.91 et 6.3.92.

Rencontres C.F.D.T. avec les députés, Préfet de Région, Ministre de l'Industrie et PDG d'USINOR-SACILOR.

Depuis début septembre, la direction de Lormines veut nous imposer une série de «mesures d'accompagnement» 5 réunions se sont déroulées, mais il n'y a pas de «négociations». Lormines calque la convention de la sidérurgie. Pour la C.F.D.T., juin 92 approchant, alors que nous avons fait remarquer que les réactions étaient timides (tract du 3.3.92), nous ne voulons pas emmener les mineurs dans un mur, en ne criant que «non à la fermeture». Nous avons posé clairement la questions: «Que vont devenir les mineurs à partir du 1<sup>er</sup> juillet 92?»

D'autre part, après étude du «plan social» proposé par Lormines, en fouillant et grattant tous les paragraphes, nous découvrons à chaque fois une surprise désagréable.

C'est incohérent, c'est du vent, on nous brade.

De ce fait, depuis quelques temps, en réunions publiques, en prise de parole, dans nos tracts, nous développons deux idées fortes:

- Ou Lormines assure 20 ans d'ancienneté à tous les mineurs et que le partage soit de 10 ans - 30 ans cotisation CAN.
- Ou l'article 36 de la convention de la sidérurgie est étendu à tous les sites et ce qui ferait de la place pour muter les mineurs.

Détail des mesures proposées par Lormines:

- retraites normales,
- retraites anticipées,
- retraites pour IPP,

- portage: si l'agent a 25 ans d'ancienneté mine à la fin de la mine Orne, il aurait la possibilité d'être muté dans la sidérurgie tout en continuant à cotiser à la CAN pendant 5 ans. (nous nous sommes renseignés dans la sidérurgie: il n'est pas prévu d'accueillir les mineurs, en portage ou pas!).

Tous les autres, les plus jeunes par conséquent:

- reclassement par SODIEST si refus
- CRP (contrat de réorientation professionnelle) si refus
- licenciement.

Reclassement hors mine:

- Rachat de l'indemnité chauffage-logement

Ex: 15 ans d'ancienneté: 45.000F  
20 ans d'ancienneté: 60.000F.

- Suivi par SODIEST pendant 2 ans
- Garantie de salaire pendant 5 ans.

On peut constater aujourd'hui que toutes les places proposées par SODIEST ne sont pas sérieuses.

Ce n'est qu'une parallèle à l'ANPE, ils reprennent les petites annonces du «Républicain Lorraine».

Nous sommes également surpris de l'attitude des Pouvoirs Publics, qui laissent F. Mer faire à sa guise. Sont ils si naïfs ou alors est-ce une volonté partagée?

Le gouvernement est complice et responsable. Il doit assumer au lieu de se dérober.

Mairy-Mainville, le 11.3.92  
José HENQUINET

## SYNDICAT C.F.D.T. DES MINEURS DE POTASSE

### LA CFDT INTERPELLE LE PREMIER MINISTRE

Profitant de la venue à MULHOUSE du Premier Ministre, Pierre BEREGOVY, une délégation CFDT composée notamment de Pierre RICHERT, Secrétaire Général et de Jean-Jacques STILL, Secrétaire du CCE, a remis un dossier concernant l'avenir des MDPA.

Ayant appris dans la presse le vendredi 24 avril à la venue à MULHOUSE du Premier Ministre pour le mardi suivant, la CFDT Potasse a immédiatement réagi, et sans consulter personne a demandé aux autorités compétentes une entrevue au nom de l'Intersyndicale.

Passons sur toutes les tractations avec les ministères, mais l'essentiel fut de ne pas perdre une occasion de rappeler au Premier Ministre que le bassin potassique doit vivre et surtout de mettre l'accent sur les inquiétudes de la CFDT tant sur les garanties de l'exploitation totale du gisement, que sur les demandes de dotation.

La CFDT a également fait part de la nécessité d'engager la bataille de la réindustrialisation du bassin potassique. La CFDT a condamné la politique antisociale des MDPA qui refusent de prendre en compte les revendications légitimes des mineurs.

Enfin, la CFDT déplore le peu d'entrain des autres organisations syndicales, puisque si effectivement c'est la CFDT qui a fait toutes les démarches afin d'obtenir cette entrevue, il était pour nous tout à fait logique et naturel d'ouvrir cette discussion à l'Intersyndicale. Malheureusement un syndicat après l'autre a décliné l'offre l'un prétextant un problème de calendrier, d'autres d'être pris de cours pour préparer un dossier, etc...??? Les mineurs jugeront.

Mais pour nous, si les MDPA sont gravement malades, les mineurs ne veulent pas mourir. C'est pour cela que la CFDT affirme sa volonté d'AGIR POUR VIVRE.

Fédération Régionale des Mineurs et Assimilés CFDT des Cévennes

## "POUR LA DEFENSE DU REGIME MINIER"

Le vendredi 10 avril 1992, à 15h30, face à la Sous Préfecture d'Alès, a eu lieu un rassemblement unitaire en présence des responsables et administrateurs.

Une journée de grève a été décrétée, et, a été suivie par 95 % du personnel minier et S.S.M. La C.F.D.T. a lancé un appel au nom de la Fédération Régionale des Mineurs.

Nous avons rédigé un communiqué devant la menace du non remplacement de deux médecins partis en retraite à Alès, et deux futurs départs à la Grand Combe.

Intersyndicalement, nous avons déposé une motion à la Sous Préfecture et une autre à l'Union Régionale, en présence des mineurs et du personnel S.S.M.

Nous avons souligné que défendre notre régime de protection sociale :

- C'est défendre notre droit à la vie.
- C'est défendre nos droits à une médecine de qualité.
- C'est défendre nos droits d'accès gratuits aux soins.
- C'est défendre notre patrimoine sanitaire.
- Que notre régime minier est menacé d'extinction de par sa configuration démographique et l'âge moyen de ses affiliés, qui est de 67 ans pour le Gard.
- Que c'est la récession minière tous azimuts voulue et conduite par nos gouvernants successifs

depuis 3 décennies, qui est responsable de cette situation conjonctuelle et irréversible, dûe à la baisse continue des effectifs de sa population captive protégée.

Peut-on sauver nos oeuvres et pérenniser nos droits ?

- Oui, en agissant vite dans l'unanimité, hors de toutes démagogies.
- En accélérant l'ouverture totale, sans restriction, et, bilatérale de nos oeuvres. La mise en concurrence est un gage de réussite, car elle permettra de distribuer des soins de qualité dans un milieu attractif et performant pour attirer la clientèle extérieure et fidéliser la clientèle minière. Nous devons convaincre toutes les parties concernées.
- Vaincre les contraintes et les oppositions.

- Faire connaître véritablement notre régime, y compris et surtout aux Pouvoirs Publics, ses qualités et sa capacité de distribuer une médecine de qualité et de maîtrise des coûts.

A la C.F.D.T., nous avons engagé les démarches en ce sens, de plus, nous sommes prêts à participer avec nos autres partenaires, pour élaborer en commun un "Projet d'Evolution de nos oeuvres et de notre régime", c'est pour cela que nous avons participé au rassemblement du 10 avril 1992 à Alès, et par notre présence, apporté la preuve de notre attachement à notre Régime Minier.

Alain VINCENT



## RESULTATS DES ELECTIONS C.E. et D.P. DU 28 AVRIL 1992

### Les suffrages exprimés confèrent à la CFDT la place d'organisation syndicale majoritaire à l'U.R. EST

#### RESULTATS COMITE D'ENTREPRISE

##### 1) Collège cadres

Par rapport aux élections de 1990, on peut noter que le nombre d'électeurs inscrits dans ce collège a augmenté de l'ordre de 11% et qu'il y a cette année une plus forte mobilisation du personnel cadre à voter (+ de 80%).

Ces deux circonstances entraînent une progression du nombre de voix à la CFDT dans le collège cadres.

Par rapport aux suffrages valablement exprimés, la CFDT représente :  
49,47% des voix chez les titulaires  
47,87% des voix chez les suppléants face aux deux autres syndicats.

##### Vos représentants CFDT élus :

- FRIES Maryse, titulaire, assistance sociale à Stiring-Wendel
- ALBRECHT René, suppléant, agent comptable adjoint.

##### 2) Collège employés

Le nombre d'électeurs inscrits dans ce collège est sensiblement identique à celui de 1990.

On note toujours avec joie une forte mobilisation du personnel à la participation de ces élections (+ de 80% également).

Dans ce collège, la CFDT représente 65% environ des voix exprimées et obtient ainsi tous les sièges :

**La C.F.D.T. est heureuse  
de représenter massivement  
les intérêts de ce personnel.**

##### Vos représentants CFDT élus :

- GIOVAGNOLI Jocelyne, titulaire, service P.F. Metz
- KILLIAN Marcel, titulaire, service A.T. Merlebach
- BELTZUNG Fabien, suppléant, service comptabilité Metz
- ARCKER Daniel, suppléant, service P.F. Merlebach

#### Collège aides-ménagères

Là-aussi, le nombre d'électeurs inscrits est identique, mais on enregistre une légère baisse du nombre de votants.

La CFDT obtient des résultats honorables :

- + de 37% chez les titulaires
  - + de 38% chez les suppléants
- face à un syndicat implanté depuis de longue date dans le bassin ferrifère.

Le siège unique de ce collège est donc attribué comme les autres années à la C.G.T.

**La C.F.D.T. se sent  
vivement encouragée  
à poursuivre son action  
pour développer une politique  
sociale et culturelle  
en faveur de ce personnel.**

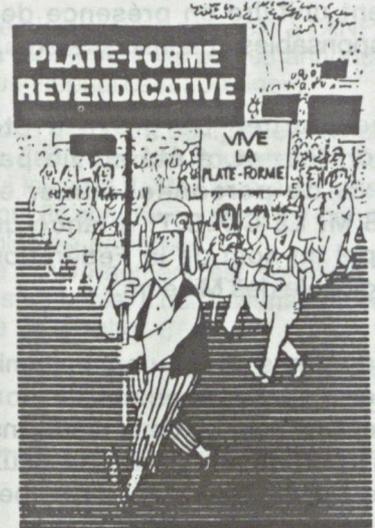
**En conclusion,** les résultats obtenus par la C.F.D.T. dans les 3 collèges lui confèrent la place de 1<sup>ère</sup> organisation syndicale représentative du personnel. (Plus de 50% tous collèges confondus).

Sur les 5 sièges titulaires et les 5 suppléants, la C.F.D.T. en obtient 3 dans chaque catégorie (soit 1 de plus par rapport aux dernières élections), ce qui lui permet d'être majoritaire au C.E.

La C.F.D.T., encouragée par vos suffrages, vous remercie vivement de votre confiance et prend l'engagement de représenter dignement vos intérêts et vos revendications au C.E.

#### DELEGUES DU PERSONNEL

La CFDT progresse et représente plus de 55% des voix. Elle obtient donc 3 postes dans les titulaires et 4 dans les suppléants (sur 6 dans chaque catégorie), les autres syndicats se partagent les autres sièges.



#### Sont élus :

##### Titulaires

- MENAND Pierre, employé au service P.A.
- ARCKER Daniel, employé au service P.F. Merlebach
- LIND Pierre, informaticien à Merlebach

##### Suppléants

- GALASSI Marcel, employé au service comptabilité
- LE GALLIC Claudine, assistante sociale à Piennes
- KILLIAN Marcel, employé au service A.T. Merlebach
- BELL Ginette, secrétaire au service social à Merlebach

##### Aides-Ménagères

Progression en voix et en pourcentage par rapport à 1991 (+ 4%).

##### Sont élues

- STEFANETTI Christine, titulaire
- MASSON Jeanne, suppléante

**Confortée par les résultats de ces élections, la C.F.D.T. poursuivra son action avec fermeté pour défendre les intérêts de tout le personnel U.R.E. et A.M.**

**Nous vous remercions également de votre confiance.**

SYNDICAT DES MINEURS ET ETAM CFDT DE BLANZY

## Arrêt de mort pour les exploitations fond du Bassin de Blanzay

### FERMETURE DES PUITES DARCY

Ce siège de DARCY est le dernier survivant de toute une série de puits : plus de 100 qui ont été creusés et exploités dans ce Bassin Minier de Blanzay.

Ce Bassin Minier a été exploité de façon industrielle au moment de la venue de la famille CHAGOT en 1833, durant ces 150 années on a extrait plus de 200 millions de tonnes de charbon de son sous-sol. Pour les seuls Puits DARCY I & II la production se situe aux environs de 30 millions de tonnes de 1929 à 1992.

Les Charbonnages de France continuent d'appliquer leur politique dite de restructuration qui les conduit à fermer tous les bassins les uns après les autres aujourd'hui BLANZY, demain le DAUPHINE après la disparition du NORD-PAS-de-CALAIS, de la LOIRE, des CEVENNES etc...

Nous sommes loin des promesses de 1981 : «30 millions de tonnes seront extraites du sous-sol national en 1990».

On ferme au nom de la sacrosainte rentabilité, au nom de l'équilibre financier. Ici à BLANZY tous les bons gisements ont été exploités. Pourtant, il reste du charbon. A ROZELAY détruit en 1981, il y a 4.500.000 tonnes de réserve techniquement exploitable. A DARCY, on a arrêté alors qu'il y avait un panneau «GERARD AVAL BIS» qui était prêt à être exploité : 300.000 tonnes soit 1 an de travail en plus.

Les Pouvoirs Publics et CDF ont donc choisi la récession, la fermeture des Mines de Charbon.

On nous rabat les oreilles en nous disant que les milliers d'emplois perdus sont remplacés par la venue d'autres usines.

C'est en partie vrai, mais on **oublie de dire** aussi que plusieurs entreprises qui se sont installées sur le Bassin de Montceau avec des aides financières importantes ont déposé leur bilan moins de 2 ans après leur installation.

**On oublie de dire** que le Bassin Minier a perdu plus de 6.000 habitants entre 1982 et 1990.



On oublie de dire que les jeunes quittent notre région, que Montceau qui était un centre commercial très actif voit fermer ses commerces faute de clients.

Le syndicat des Mineurs C.F.D.T. aurait voulu dire tout cela sur le carreau de DARCY, mais cela n'a pas été possible, l'accès des puits ayant été interdit aux familles de mineurs, aux retraités, à «toutes personnes étrangères au service».

La presse, la télé n'ont pu elles aussi pénétrer sur les puits.

La direction avait donné l'ordre de fermeture des grilles. Seule la CFDT a réagi contre cette atteinte à la liberté de la presse, à la liberté de l'information.

Jean-Pierre KLAPUCH, Secrétaire Général de l'Union Fédérale des Mines C.F.D.T. et Bruno FAUCHON, responsable C.F.D.T. pour

le Bassin Centre Midi était sur le site de DARCY ce 30 avril.

Malgré l'intervention de Pierre GROUSSARD, Administrateur de Charbonnages de France, et de Daniel GIERZYNSKI, le 30 avril auprès de la direction, il n'a pas été possible de permettre l'accès au carreau, de la presse, des familles de mineurs et des retraités.

La direction a voulu une fermeture dans le «calme», la «sérénité» mais s'il y a eu le calme, cela n'a pas empêché la rancœur, la déception de toute une population devant une fermeture réalisée en catimini.

Quoi qu'il en soit comme cela est dit dans le communiqué du 1<sup>er</sup> mai de l'Union Locale C.F.D.T. de Montceau : «MONTCEAU, né de la Mine ne doit pas mourir avec la Mine».

pour le syndicat,  
Roger DESSAGNE

## Syndicat des Mineurs de Lorraine LA C.F.D.T. SUR TOUS LES FRONTS

Un premier quadrimestre bien rempli. Tel pourrait être le bilan de la C.F.D.T. Mineurs de Lorraine si...

Si la corporation minière n'avait pas eu à déplorer deux accidents mortels en l'espace de cinq semaines ; le 14 février, soit sept semaines après l'accident de roulage qui a coûté la vie à Dominique BRECHBILL à l'U.E. Reumaux, un accident mortel a eu lieu à l'U.E. La Houve. Notre camarade AIT EL HADJ, marié et père de 5 enfants trouvait la mort lors d'une opération d'équipement.

Le samedi 21 mars, alors que les mineurs de Lorraine avaient leur conseil syndical, un autre A.T. enlevant à l'affection des siens BERNARD Daniel, chef d'équipe à Vouters, alors qu'il était occupé à l'opération d'un passage pont.

Ces trois accidents ont rappelé à la population, ce que la C.F.D.T. fait sienne dans son travail quotidien, à savoir : la réalité des conditions de travail.

Le procès de la catastrophe de Simon, qui le 25 février 1985 avait fait 22 morts et plusieurs centaines de blessés s'est ouvert le 30 mars.

Déjà pour en arriver à ce stade, la C.F.D.T. s'était énormément investie. Accuser la fatalité est trop facile !!

Pour les mineurs de Lorraine, ce procès doit servir :

- à ceux qui tous les jours descendent au fond,
- à ceux qui tous les jours en partant, embrassent leur femme et leurs enfants et qui ne pensent pas qu'ils pourraient ne plus les revoir,
- à ceux qui une fois au fond, font leur travail en faisant leur devoir dans le domaine de la sécurité et qui pensent que l'employeur fait le sien,
- à ceux à qui l'employeur demande dans leur travail quotidien de prévoir l'imprévisible.

On demande au piqueur à front, une fois celui-ci purgé de ne pas lui tourner le dos.

On demande au gars du SMAT de se mettre à l'abri lors de l'équipement et déséquipement, lorsqu'il y a transport d'un matériel pourtant bien amarré.

On demande aux ripeurs et aux haiveurs en plateures de ne pas se fier à la protection que constituent les déflexions en cas de projection de bloc.

On demande plus que le strict minimum. Et si on ne le demande pas expressément, on attend du mineur qu'il le fasse.

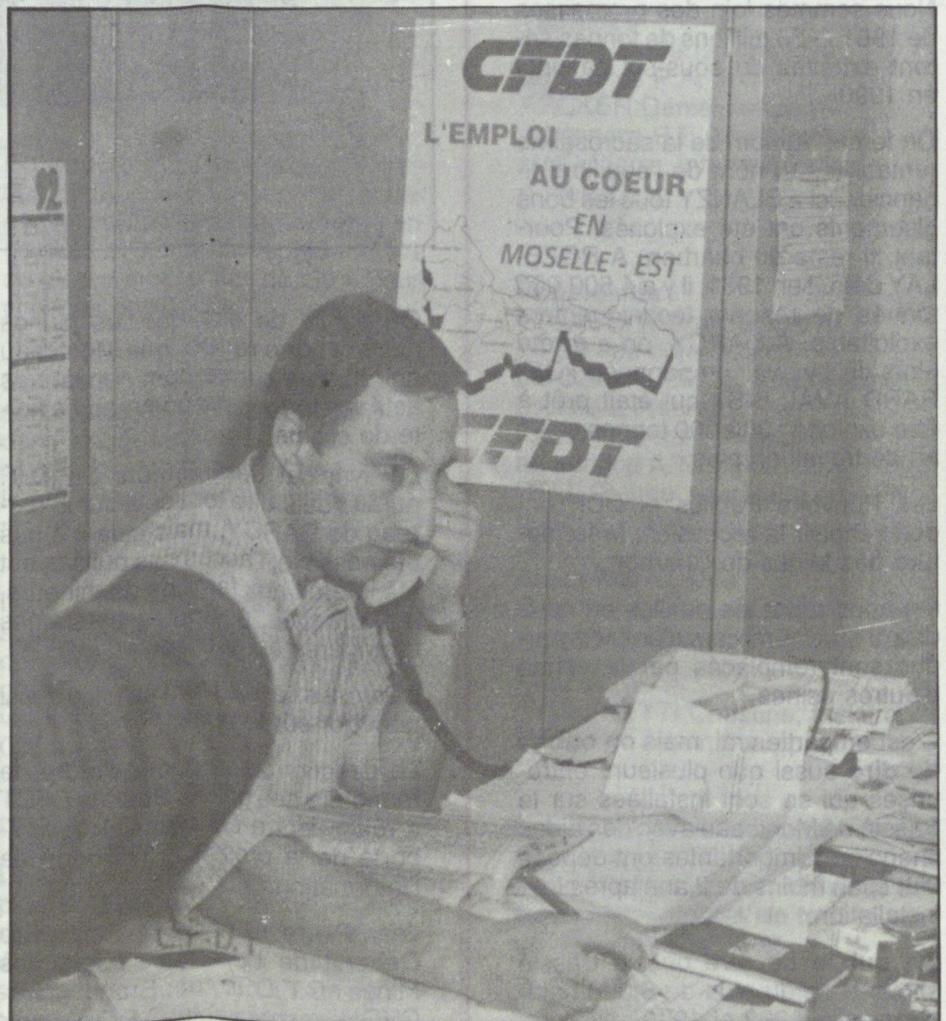
L'employeur par contre, se contente d'observer le règlement. Pour lui, la nécessité d'aller plus loin que ce que disent les textes n'existe pas. En veine 18, par exemple, on n'a pas jugé utile d'installer des G.T.M. ni des bacs à eau. Parce qu'on était «pas obligé par le règlement» et qu'on estimait que ce dit règlement demandait le maximum.

Pour la C.F.D.T., de telles pratiques sont inadmissibles ! L'employeur a un devoir moral envers les salariés. Devoir qui leur demande d'aller au-delà du strict respect des textes régissant la sécurité.

C'est cette vision des choses qui a fait que la C.F.D.T. Mineurs de Lorraine s'est impliquée à fond dans le procès. Les problèmes de sécurité et de conditions de travail sont une bataille quotidienne des militants C.F.D.T. dans tous les puits et sur tous les sites.

Pour la C.F.D.T. Mineurs de Lorraine, une condamnation des inculpés peut et doit forcer l'employeur à chercher à aller plus loin que la réglementation en vigueur. Un non-lieu équivaldrait à accepter un comportement minimaliste et mettre par là même en danger la vie des mineurs.

Il faut être clair en matière de sécurité : la Direction à l'heure actuelle cherche le nec plus ultra en matière de production. Elle n'a pas attendu l'établissement d'un règlement quelconque qui stipule qu'elle doit faire le maximum pour trouver ce qui se fait de mieux en matière de production. L'Electra, la Direction est allée la chercher ! Et elle se targue



aujourd'hui d'être la seule exploitation minière souterraine à être équipée d'Electra. Elle a innové en la matière ! La C.F.D.T. aimerait qu'on innove aussi dans la nouveauté et la primeur en matière de sécurité !!

Le verdict du procès pourrait être un point de départ d'une telle position. Quoi qu'il en soit, on assiste d'ores et déjà à une prise de conscience d'une partie de la hiérarchie. On voit en effet, des ingénieurs potasser leurs manuels de sécurité !

## SECURITE TOUJOURS

Dans le cadre de la sécurité, les agents du télévigile des 4 U.E. ont entamé une grève de cinq jours pour faire aboutir leurs revendications. L'action, pour laquelle la C.F.D.T. est à l'origine, a été menée dans un cadre intersyndical avec dans un premier temps la C.G.T. et la F.O. a démarré le dimanche 29 à 22h00. La grève a été suivie dans les 4 U.E. et c'est à l'U.E. Forbach que la première nuit était la plus «chaude».

Au bout de 5 jours, les agents du standard - télévigile, réunis en assemblée générale, ont décidé de reprendre le travail après avoir obtenu pour certains, une augmentation de 620F par mois.

Une fois encore la preuve a été faite que c'est dans l'unité la plus complète qu'on peut faire avancer les revendications. Les agents du télévigile avaient des revendications justifiées, car depuis quelques années, les données qu'ils doivent exploiter ont été quadruplées et demandent une réaction parfaite et maîtrisée de la lecture de ces données. Un point prouvé par la décision de la Direction qui a remplacé les agents en grève par des techniciens, assistés par des agents de maîtrise et supervisés par un ingénieur. Reconnaissance implicite de la part de la Direction du niveau des agents du télévigile.

La C.F.D.T. adresse ses félicitations aux agents du télévigile qui ont agi de façon exemplaire tant dans leur unité que dans la manière dont ils ont réalisé les différentes actions menées durant cette semaine.

Comme on peut le constater, les mineurs de Lorraine étaient bien occupés durant ce quadrimestre, ce qui n'est pas pour leur déplaire. Les conditions de travail et les revendications du personnel sont le souci prioritaire de la C.F.D.T. Il est triste toutefois de constater que la moindre amélioration doit être arrachée à coup de tribunal et d'actions.

## COKERIE DE CARLING

Les portes de l'Europe sont ouvertes. La concurrence des marchés du coke se fait durement ressentir, notamment dans l'industrie du ferro-alliage.

La cokerie de Carling avec ses 9 ingénieurs, 120 Etam et ses 570 Ouvriers est consciente de ce chamboulement d'orientation socio-économique. C'est pour cette raison, liée à des fluctuations et à l'instabilité des marchés basés sur l'offre et la demande, que la cokerie de Carling doit s'adapter à toute hypothèse ou simulation de changement des données. L'année 91 a été marquée par la réduction de la marche des fours pour éviter un stockage important de coke, une forte diminution des coûts d'entretien.

Dans cette optique, des efforts importants ont été accomplis dans le domaine technique, ce qui a nécessité de la part de l'ensemble du personnel une volonté et un engagement total pour la sauvegarde de l'outil de travail.

D'autres éléments imprévisibles se sont rajoutés, notamment l'arrêt du four tournant de Marienau fin 1991 et ceci pour une période indéterminée. Le personnel du four tournant de Marienau a été muté vers le site de Carling et cela dans les différents services.

La cause est due essentiellement à l'exportation importante de ferro-alliage des pays de l'Est, liée à une baisse d'activité de la sidérurgie, ce qui a entraîné une saturation rapide du marché.

Pour maîtriser cette situation, la direction a mis en place un certain nombre d'actions pour améliorer et développer les points suivants.

### Le commercial :

Valoriser le marché des petits coques. En 1991, 21.000T de petits coques produites.

Objectif 1992 : dépasser les 30.000T.

### - «Assurances qualité»

Pour assurer nos marchés, un enjeu capital : développer les niveaux de qualité, telle que la norme ISO 9003 et E.S. 0 9002 qui vient d'être mise au point au four tournant.

Objectif pour fin 1993 : atteindre le niveau de certification pour l'ensemble de nos produits.

### - Coût de fabrication

Meilleure gestion des coûts de fabrication à tous les niveaux (entre-

tiens, fournitures, consommations énergies, etc...).

- Sécurité et conditions de travail  
Un plan d'action de sécurité pour diminuer les taux de fréquence d'accidents a été mis en place pour sensibiliser le personnel à la notion de responsabilisation et ceci avec l'engagement des ingénieurs, de la maîtrise et la cellule sécurité.

### Environnement :

Un gros effort concernant le traitement des eaux, qui a pour effet une nette amélioration de la station biologique a été fait.

La section syndicale de la cokerie est composée de :

- 2 membres titulaires au C.E. : SEYER Dominique, LOSSON Louis
- 2 membres suppléants au C.E. : BECK Charles, GAMBALONGA Claude
- 1 représentant syndical : WILT Michel
- 1 délégué syndical : BECK Charles
- 1 membre titulaire au CHS-CT : SEYER Dominique
- de militants : MUR Marc, MAACHE Amar, FRANTZ J.-Claude, RENARD Pierre, VILLIERE Henri, BOUR Fernand.

Il faut bien sûr ne pas oublier les adhérents, ils sont l'essence même du syndicat.

Quelques chiffres de production pour 1991 :

- Production coke 1.250.000 T
- Four tournant Carling 159.000 T
- Four tournant Marienau 41.000 T
- Production de sous-produits :  
Goudrons 59.000 T  
Sulfate 6.000 T  
Benzole 18.000 T  
Gaz 2.507.000 KTH

Pour la section syndicale de la cokerie, le «ya ka» n'a pas de place.

### Le commercial

Nous pensons à la C.F.D.T., qu'il faut dès à présent que le service commercial ainsi que la Direction mettent tout en œuvre pour pallier à la très forte diminution d'enlèvement de coke sidérurgique dans les années à venir. Actuellement, la sidérurgie enlève à peu près 450.000 T/an. Qu'en sera-t-il dans les années 94 et 95 ?

**A quel prix ?**

Quelle est la politique de la D.G. concernant la fabrication et l'écoulement des petits cokes, gros cokes ?

**L'assurance qualité**

La Direction prône que pour assurer nos marchés «l'Assurance Qualité» est une nécessité, la C.F.D.T. dit oui, mais à condition que cela se traduise par un plus sur le plan pénucier pour le personnel.

**Les coûts de fabrication**

Pour la C.F.D.T., les coûts de fabrication ne peuvent être maîtrisés correctement sans une politique

d'entretien de la cokerie qui inévitablement devra passer par une politique d'embauche de personnel.

**Sécurité et conditions de travail**

Pour la C.F.D.T., la sécurité et l'amélioration des conditions de travail du personnel sont une priorité. Déjà lorsque la Direction pour diminuer le nombre d'accidents du travail a mis en place «les concours de sécurité», la C.F.D.T. a œuvré de toutes ses forces et a réussi à faire cesser ce genre d'artifice. Pour la C.F.D.T., cette même Direction persiste en ne voulant pas mettre en place «une cellule sécurité» qui aurait pour mission d'évoluer sur le

lieu de travail du personnel et non dans un bureau.

**Environnement**

L'émission des fumées de fours dans l'atmosphère occasionne des nuisances très graves pour le personnel : «cancer du cokier».

Pour la C.F.D.T., il faut sans tarder tout mettre en œuvre afin que le personnel ne «perde pas sa vie à la gagner».

Afin de pérenniser notre outil de travail, il faut une section syndicale forte, qui sache proposer, faire adopter et mettre en application les orientations de la C.F.D.T.



**L'EQUIPE CFDT DE LA COKERIE DE CARLING**

**CFDT**

## CATASTROPHE DE SIMON : UN PROCES EN RESPONSABILITE

Si le syndicat C.F.D.T. s'est porté partie civile dans l'accident collectif de Simon, la C.F.D.T. ne l'a pas fait par esprit de vengeance, ni vis-à-vis de MM. Richard et Naquet, ni vis-à-vis des H.B.L.

Mais dans l'espoir, que chaque mineur qui descend au fond ne soit pas envoyé au massacre, parce que les mesures réglementaires et les mesures de prévention n'ont pas été prises par l'exploitant.

Malheureusement à Simon, La responsabilité de l'employeur est démontrée

### L'EMPLOYEUR A UNE OBLIGATION GENERALE DE SECURITE.

Il a un devoir de prudence et de vigilance.

A la veine 18, des fautes et des imprudences ont été commises par la hiérarchie.

La défense du chef de siège, de son adjoint et des H.B.L. a été sidérante :

#### AERAGE :

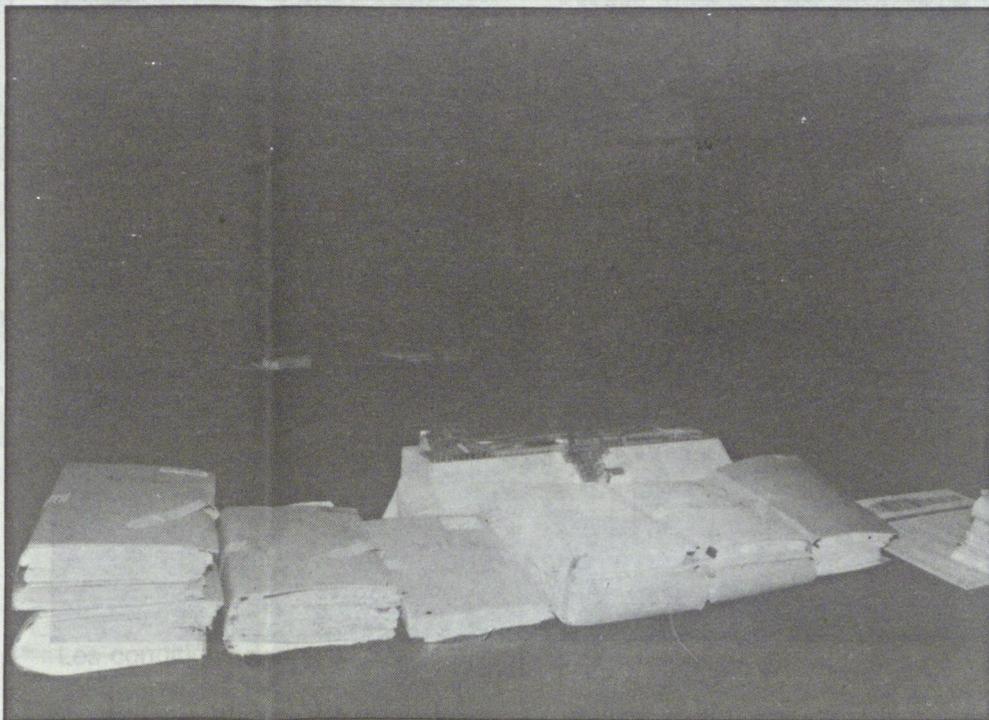
Tout au long de cette journée d'audience, la défense a essayé de trouver le Bon "lampiste" responsable. Cela commence par le contrôleur d'aérage, le porion d'aérage, l'ingénieur d'aérage, etc...

Pour les familles, pour les veuves présentes lors de cette journée, la colère et le dépit ont grondé. "L'ingénieur d'aérage de 1985 a appris à la barre 7 ans après, qu'à l'époque il était également ingénieur de sécurité du Puits Simon".  
Merci pour les 22 victimes.

#### GRISOU ET NEUTRALISATION DES POUSSIERES :

Aucune tête de télégrisoumétrie dans tout le chantier, aucun G.T.M., aucun canal dilueur, aucun palpeur, alors qu'il y en avait 47 au magasin.

Pas d'évacuation du tas de charbon se trouvant en haut du mon-



tage. Assèchement et pas neutralisation de ces dépôts de poussière durant l'arrêt du week-end.

Alors que l'on sait que l'inflammation de grisou a été suivie d'un coup de poussières meurtrier:

Pas d'arrêt-barrage dans la voie intermédiaire, alors que le règlement général le prévoit.

Des arrêts-barrages à distance trop grande dans la voie de base, à l'origine d'un excès de production de C.O.

Un expert toxicologue, interpellé par la C.F.D.T., dans ses conclusions, n'écarte pas la possibilité que 3 victimes intoxiquées ne seraient pas mortes si les arrêts-barrages avaient été installés à leur bonne place.

#### VISITES, INFORMATION ET FORMATION DU PERSONNEL

La réglementation exige qu'après des jours chômés, la visite soit effectuée avant la reprise du poste.

Quelle hypocrisie de la part de la Direction.

La visite a été faite dans les règles de l'art, puisque le chef de poste se trouvait 10 m avant l'équipe.

La C.F.D.T. a interpellé le Service des Mines sur son interprétation de cette réglementation.

#### Toujours pas de réponse !!

Aujourd'hui encore, la Direction fait ce qu'elle veut avec l'approbation silencieuse du Service des Mines.

Les témoignages sur la formation, l'utilisation d'APEVA et l'information sur les mesures de sécurité étaient plus que confuses, voire incohérentes et souvent inconnues.

#### La C.F.D.T. écarte ici les témoins qui ont reçu la piqûre des H.B.L.

#### IL Y A EU INFRACTION

Au tribunal, deux scénarios se sont affrontés. Celui des experts et des H.B.L. et celui de la C.F.D.T.

Personne ne détient la certitude sur les faits, si ce n'est les morts de la Veine 18.

Mais pour la C.F.D.T., il est incontestable que des faits d'imprudence, de négligence, de maladresse et d'inobservation des règlements élaborés sous la responsabilité du chef de siège et de son adjoint, ont été établis en lien direct et indirect avec la catastrophe.



La C.F.D.T. espère que la justice dans cette affaire démontrera à tous les mineurs et aux familles des victimes toute son indépendance.

**ET APRES !**

La Direction et certaines organisations syndicales ont fait le reproche à la C.F.D.T. de vouloir mettre le couvercle sur les H.B.L.

Certains ont la mémoire très courte.

Où étaient-ils ceux qui nous font ces remarques aujourd'hui ?

En 1974, la C.F.D.T. était seule pour se battre contre une politique énergétique basée sur le tout-nucléaire (80% de la production d'électricité actuelle provient du nucléaire).

En 1984, où était la Direction et la hiérarchie lors de la montée sur Paris pour défendre la profession minière ?

**Allons Messieurs,  
un peu de pudeur !!!**

**Ne reprochez pas à la C.F.D.T.  
votre inaction syndicale  
durant 20 ans.**

**La sécurité,  
un vrai objectif d'entreprise.**

Au mois de février dernier, la Direction a réuni les organisations syndicales pour discuter d'un rapport sur la sécurité et la prévention des accidents.

**QU'EN EST-IL SORTI ?**

La préoccupation la plus importante de la Direction, et c'est vraiment navrant, est de savoir comment faire pour récupérer le maximum de blessés ?

En 1991, sur les quatre sièges du fond, un accidenté sur deux avec arrêt médical prescrit par le médecin n'a pas pris d'arrêt.

Aujourd'hui encore, les sièges convoquent les agents ayant plus de 60 jours d'arrêt sur blessure ou maladie pour expliquer les bienfaits de conversion.

**Pour la C.F.D.T.,  
la sécurité ce n'est pas ça.**

**La SECURITE doit être  
un objectif d'entreprise  
au même niveau que  
le rendement et la production.**

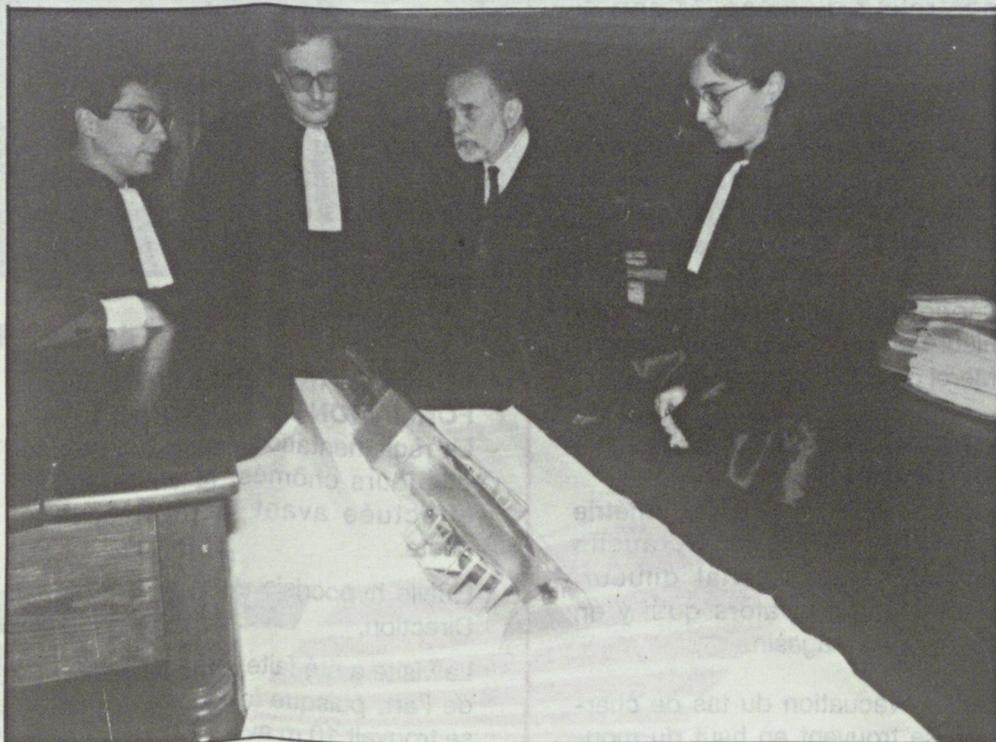
**SECURITE → COMPETITIVITE**

Le procès de la catastrophe du Puits Simon a relevé d'énormes lacunes sur la formation et l'information des salariés.

Des progrès ont été faits, mais il reste beaucoup à faire et la C.F.D.T. renouvelle ses propositions formulées déjà en 1984 (3 mois avant la catastrophe).

**FORMATION DU PERSONNEL**

La Direction doit permettre à chaque salarié dans l'entreprise de suivre des cycles de formation, afin de connaître les risques et les moyens de prévention de ces risques : poussières, aération, G.T.M., APEVA...





comptes-rendus tronqués, entrave au fonctionnement...

Messieurs les Présidents des CHS-CT, soyez des responsables, faites de la sécurité et de la santé des travailleurs un objectif prioritaire au même titre que les investissements, la production, le rendement !!!

La C.F.D.T. exige que les moyens disponibles soient judicieusement utilisés pour :

- permettre au personnel d'être un véritable acteur dans les problèmes d'hygiène et de sécurité,
- permettre aux représentants du personnel de mener des enquêtes, d'effectuer des descentes dans les chantiers ou des tournées dans les services,
- permettre aux délégués mineurs et délégués permanents à la sécurité de faire le travail convenablement.

La C.F.D.T. espère que ce procès servira à provoquer le déclic dans la tête de nos dirigeants et que

**LA CONDAMNATION  
DES DEUX INCULPES  
PUISSE EPARGNER LA VIE  
A D'AUTRES MINEURS**

**AVEC LA C.F.D.T.  
"NE PAS PERDRE SA VIE  
A LA GAGNER"**

Que les agents de sécurité des H.B.L., à tous les niveaux, ne passent pas les 3/4 de leur temps à récupérer les blessés !!!

La C.F.D.T. exige une formation permanente du personnel sur la sécurité sur l'ensemble des sièges et des services. Les formations liées à la sécurité collective ne doivent plus être prises sur les quotas des sièges.

**EXPRESSION DU PERSONNEL**

Qui connaît mieux les réalités concrètes du travail dans l'entreprise, si ce ne sont les salariés eux-mêmes.

Les conditions de travail évoluent, les nouvelles techniques impliquent des nouveaux risques. Cette consigne doit permettre une participation de l'ensemble du personnel à tous les niveaux sur les choix à faire.

Pour la C.F.D.T., il ne suffit pas qu'on écoute ce que disent les mineurs, mais qu'on tienne compte de ce qu'ils disent.

**LES MOYENS EXISTENT**

Combien de C.H.S. à l'heure actuelle ne fonctionnent pas comme ils devraient fonctionner ? Ce ne sont que mesquineries de la part des présidents des CHS-CT :

**CFDT POUR NE PAS PERDRE SA VIE A LA GAGNER CFDT**



## Intervention faite à la tribune du Congrès Confédéral par François FOSSE, Secrétaire Général Adjoint du Syndicat des Mineurs de Lorraine (le 7.4.92)

Chers Camarades,

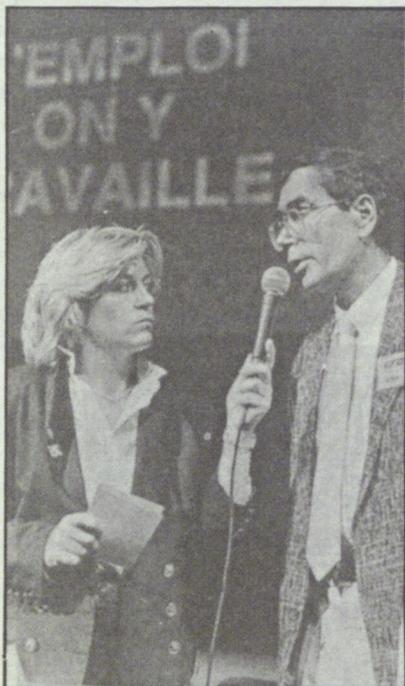
J'interviens à cette tribune au nom du Syndicat des Mineurs de Lorraine.

Les mineurs de Lorraine se félicitent que la C.F.D.T. fasse de l'emploi une priorité, car les problèmes de l'emploi, nous connaissons. Nous donnons depuis 10 ans, et continuerons encore à donner, car telle est aujourd'hui la volonté politique. 25.000 en Lorraine en 1984, nous sommes aujourd'hui encore 14.000.

Les mineurs de Lorraine dont je suis aujourd'hui le porte parole, regrettent que même au sein de la Confédération, ils aient déjà pratiquement cessé d'exister. Ce constat nous a mené à faire part à la Confédération de nos convictions et de nos inquiétudes par des moyens souvent dérangeant, mais... qui portent leurs fruits.

Le syndicalisme aujourd'hui traverse une crise, est-il encore besoin de la rappeler après tous les intervenants qui sont passés à cette tribune avant moi ?

Or, de quels moyens, la C.F.D.T. veut-elle se doter pour sortir le syndicalisme français de sa léthargie ? L'un des moyens semblerait être la convergence !



Or, en regardant de près, que pouvons nous constater sur le terrain ? Pour des raisons bien futiles, une journée d'action nationale pour l'emploi, prévue avec les autres syndicats de la convergence est annulée et renvoyée aux calendes grecques !!

Ces syndicats, s'ils font partie des réformistes à Paris, ne le sont pas systématiquement sur le terrain. Pour les mineurs de Lorraine, il est clair que pour faire aboutir les revendications, l'unité syndicale doit être COMPLETE ! IL NE FAUT EXCLURE PERSONNE !!!

Pouvons-nous nous permettre dans le monde syndical d'exclure les milliers de travailleurs qui se reconnaissent dans la C.G.T. ?? NON !! Pour les mineurs de Lorraine, il est plus difficile de travailler avec la C.G.C. qu'avec la C.G.T. !!!

Devons-nous quitter la berge destinée à être inondée en n'emmenant dans notre arche que les syndicats qui se disent réformistes et en abandonnant à une noyade quasi certaine une C.G.T. où quelques évolutions, ou devrais-je dire révolutions, se font sentir ? Ce n'est pas parce que l'«appareil» a vite fait de recadrer la moindre velléité qui a pu poindre à leur congrès en janvier qu'il faut les exclure !!!

Est-cela une image de solidarité que nous montrons ? Pensons-nous ainsi sauver le syndicalisme français ?

Messieurs les Confédéraux, avant de décider des convergences à Paris, jetez un regard vers la base. Vous y verrez des convergences bien différentes !!

Un autre moyen dont veut se doter la C.F.D.T. pour sortir le syndicalisme français de sa torpeur semble être le partenariat. TRAITRE MOT QUE VOILA !! Etre partenaire signifie être au moins deux. N'oublions pas que le rôle du syndicat est avant tout de défendre les salariés dont nous sommes les représentants et non pas d'être le partenaire du patron.



Force est de constater qu'en face de nous se dresse le plus souvent une direction archaïque et totalement imperméable à la moindre idée de rapports sociaux normaux !!!

La plupart des patrons sont de farouches partisans du partenariat... à condition que ce soient eux qui donnent le ton !!! Alors là, nous ne sommes pas d'accord et nous ne le SERONS JAMAIS !!!

Pour pouvoir faire dévier cette «vision intéressée» qu'ont les patrons du partenariat, le syndicat aujourd'hui n'a qu'une seule arme, le rapport de force. Ce rapport doit exister. Là où il n'est pas, il faut le créer, et là où il existe, il faut le conforter encore !!

Lors du congrès de la Fédération des Mines et Métaux en novembre à Lille, il a été utilisé le terme du baton ou du crayon. Nous restons persuadés, que l'avenir du syndicalisme réside dans sa capacité de savoir manier le BATON ET LE CRAYON ! Notre souci premier doit aller vers les travailleurs et non pas vers les réalités de l'économie de marché !!!

Quels sont aujourd'hui les moyens d'obtenir un rapport de force dans le vrai sens du terme ?

Il faut parvenir à un syndicalisme puissant !!! Puissant par les idées, puissant par sa présence sur le terrain, puissant par sa pratique syndicale et surtout puissant par ses adhérents !! Comment y parvenir ?

Certains ici pensent au chèque syndical ! Les mineurs de Lorraine n'en sont pas convaincus. Ils n'en veulent pas !!! Nous avons un devoir envers des salariés qui acceptent par les temps qui courent de verser 0,75% de leur salaire au syndicat, plutôt que de reverser un chèque qui vient du patron et qui risque de lier les mains des syndicats, mais qui ne leur rapportera rien !!

# 42<sup>e</sup> CONGRÈS CFDT A PARIS

Le seul moyen qu'avait la C.F.D.T. pour arriver à un syndicalisme fort, elle veut le faire disparaître. J'ai parlé du taux de grève. En voulant supprimer à l'avenir les entrées des syndicats aux taux 2 et 3, la Confédération indique clairement qu'elle veut couper l'herbe sous le pied de toute tentative de création d'un véritable rapport de force.

Dans nos instances, il semble que le D.G.B. soit la panacée.

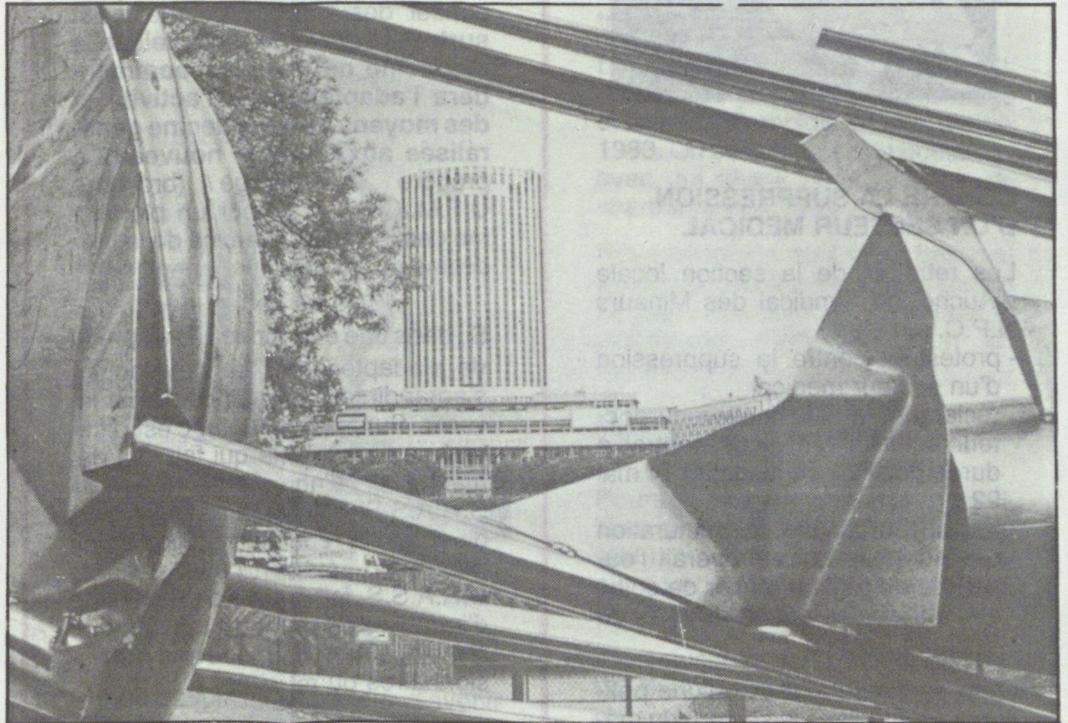
Mais, camarades, au D.G.B., il n'y a pas de chèque syndical, et pourtant il a les moyens de soutenir financièrement une grève.

Une constatation :

- Nous sommes avec près de 3.000 adhérents le 1<sup>er</sup> syndicat de la Confédération.
- Nous avons avec 3.000 adhérents un taux de syndicalisation frisant les 25% et... nous ne cessons de progresser.

Dans l'entreprise Houillères du Bassin de Lorraine, qui compte 14.000 salariés, nous sommes :

- 1<sup>ère</sup> organisation syndicale aux élections professionnelles dans le collège ouvrier.
- 1<sup>ère</sup> organisation syndicale dans le collège agent de maîtrise (devant la C.G.C. !).
- Et... et oui, nous sommes 2<sup>ème</sup> organisation syndicale dans le collège ingénieur !!!



Et pourtant :

- Nous ne sommes pas des adeptes du partenariat (c'est le moins qu'on puisse dire !!!).
- Nous composons avec toutes les organisations syndicales y compris la C.G.T.
- Nous sommes résolument opposés au chèque syndical.
- Nous devons défendre sur le terrain des positions telles que : travail de nuit des femmes, C.S.G., etc...

Si nous en sommes arrivés là, c'est que notre syndicalisme n'est pas trop «déconnant».

Nous ne portons pas d'œuvres ! Nous ne vivons pas dans le secret espoir d'en découdre avec les forces de l'ordre ou de mettre le feu à des Michelin de la S.N.C.F. !!

Avec la même détermination :

- Nous nous investissons dans la formation professionnelle.
- Nous nous investissons dans les conditions de travail (où avec nos retraités, nous sommes en passe de faire reconnaître la bronchite chronique comme M.P.) ou encore

nous sommes à la pointe du combat dans les domaines aussi variés que les T.M.S. et la lombalgie.

- Nous nous investissons dans l'information aux adhérents.

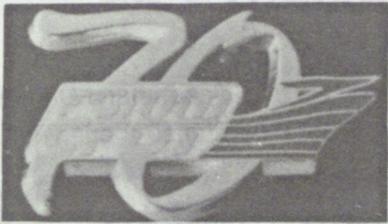
C'est cela le concert, le quotidien sur le terrain. Certes, me direz-vous, on ne peut faire de comparaison entre une entreprise nationalisée de 14.000 personnes et une P.M.E. de 60 ou 100 employés. Nous l'admettons d'autant plus volontiers que nous avons détaché un permanent de notre droit syndical pour s'occuper de l'interprofessionnelle.

Cela n'empêche que les préoccupations et les aspirations des travailleurs ne doivent pas être diamétralement opposées dans les deux cas !!

J'en terminerai avec un souhait à l'encontre de nos Confédéraux : Mesdames, Messieurs, mettez autant d'entêtement à faire avancer les conditions de travail que vous en mettez à vouloir imposer la pratique du chèque syndical ou à nous imposer vos convergences totalement irréelles !!! Je pense que le syndicalisme français y gagnera un peu.

Merci

## OUVERTURE DU REGIME DE SOINS SUBIR OU PARTICIPER...



### CONTRE LA SUPPRESSION D'UN SECTEUR MEDICAL

Les retraités de la section locale d'Auchel du Syndical des Mineurs N.P.C. :

- protestent contre la suppression d'un secteur médical
- réclament la titularisation du docteur actuellement sous contrat à durée déterminée jusqu'au 14 mai 92
- s'opposent à une restructuration des secteurs qui entraverait l'ouverture du régime minier de soins aux affiliés des autres régimes de Sécurité Sociale.

C'est dans ces termes qu'une pétition a circulé dans le secteur du médecin en cause ; elle était véhiculée par quelques adhérents CFDT et surtout des affiliés de ce secteur.

Pendant ce temps, une réunion regroupait une cinquantaine d'affiliés pour discuter de la situation, pour préparer les délégations et pour intensifier la collecte des signatures.

Cette pétition a recueilli plus de 550 signatures représentant plus de 60% des ressortissants intéressés. Le résultat en a été remis, par une délégation composée d'adhérents CFDT et de non adhérents, à M. le Sous-Préfet de Béthune avec mission d'en informer la DRASS et au Président de la Caisse Artois pour conforter la position du Conseil d'Administration.

Parallèlement, une lettre expliquant les motifs de la pétition a été envoyée à M. le Directeur de la CAN.

Précisons maintenant en quelques lignes les éléments du dossier.

### NOUS DESIRONS L'OUVERTURE

Si à terme, le régime ne peut plus disposer en son sein d'une clientèle suffisante pour valoriser son système de soins et amortir ses installations, il lui faut proposer ses services à de nouvelles populations non couvertes par la sécurité sociale minière.

Cela suppose donc une adaptation quantitative et qualitative à la demande de populations non ressortissantes du régime : et l'on peut penser dès l'ouverture, que **c'est surtout la capacité d'accueil de la médecine de base qui commandera l'adaptation de l'activité et des moyens de la médecine généralisée aux besoins nouveaux** à prendre en charge (brochure U.F.M./C.F.D.T. «Pour un pluralisme des formes d'exercice de la médecine» page 3).

Si, dans une entreprise, il était prévu de s'adapter pour se développer, s'agrandir, on commencerait par investir. Sur le plan santé, c'est différent : à l'organisme qui fait des demandes d'agrèments à la D.R.A.S.S. pour ouvrir ses œuvres de soins, la réponse est longtemps retardée, mais cette même D.R.A.S.S. fait preuve de beaucoup d'intransigeance pour refuser tout remplacement de médecins démissionnaires ou retraités.

Et pourtant, nous sommes dans une région -arrondissement de Béthune- où la médicalisation n'est pas surdéveloppée puisque la source D.R.A.S.S. 1987, la densité médicale de médecins libéraux et médecins miniers pour 100.000 habitants est de 80, alors qu'elle est de 133 pour la région (annexe 3 du rapport de Monsieur Pierre CORTESSE - octobre 1988). Si bien que tout concorde pour un développement d'un régime qui a fait ses preuves auprès d'une population qui n'est pas des mieux desservie médicalement.

### SITUATION DU SECTEUR AUCHEL (Caisse ARTOIS)

A une première question qui se pose : faut-il remplacer les docteurs quittant leur poste ? Nous répondons que nous sommes quant à nous actuellement convaincus qu'il le faut et nous pensons que bon nombre d'administrateurs le sont aussi...

4 postes de médecin ont été supprimés depuis 4 ans dans l'ancienne circonscription d'Auchel.

Les clientèles ont été redistribuées et, en 1991, il y a eu non seulement redistribution d'un secteur mais aussi reprise de 2 secteurs à temps partiel. Par ces restructurations il est distribué une activité globale bien

souvent inchangée pour un effectif réduit.

Pendant ce temps, le pourcentage des ressortissants au dessus de 60 ans est passé de 35% à 49,2% de 1985 à 1990 pour l'ensemble national des ressortissants S.S.M. mais il est de 67,8% (1) pour la caisse de l'Artois ce qui permet de dire, que les médecins de cette caisse faisaient, en moyenne, en 1990 : 12% d'ordonnances en plus que la moyenne (2) et que cela devrait encore être vrai pour 1991, ce qui rend injuste la référence au seul nombre de ressortissants par médecin.

Et quand on sait que certains de ces médecins ajoutent parfois des soins spéciaux (dialyse, acupuncture, médecine professionnelle, surveillance médicale de maison de retraite, P.M.I. etc...) à leur activité...

Un point encore : le territoire desservi par la caisse de l'Artois serait de 700km<sup>2</sup> dont 350km<sup>2</sup> pour le seul secteur d'Auchel.

Autant de particularités qui attestent qu'on ne peut se servir des seules moyennes ressortissants/médecins pour juger l'activité ou la nécessité d'un médecin sur certains secteurs.

Maintenir, dans ces conditions, une certaine qualité de soins, reconnue par ailleurs, est tout à l'honneur du corps médical mais il faut craindre dans ces secteurs une sursaturation qui peut se répercuter sur la volonté de mieux soigner et sur la qualité des soins.

Nous ne pensons pas, non plus, qu'on puisse régler la question en transférant des populations entières à d'autres secteurs médicaux, ça a plutôt l'allure d'un exercice de comptabilité qu'un régime mutuel de soins au service des affiliés.

Les choses ont changé, les mineurs d'aujourd'hui veulent aussi être participants pour la survie de leur régime et il ne peut y avoir de secret ni de décision tutellaire irréversible quand il s'agit de leur santé et celle de leur famille.

C'est là, pour nous, toute la base d'un syndicalisme de proximité que nous voulons vivre avec les intéressés face aux pouvoirs de décision ; c'est ce que nous avons mis en pratique à la section des retraités d'Auchel.

## LA C.F.D.T. INTERPELLE LE MINISTRE DE L'INDUSTRIE Provence

Votre intervention, fin novembre, concernant l'aval du gouvernement pour le renouvellement du groupe 4 de la centrale thermique de Gardanne par une chaudière à lit fluidisé circulant, nous satisfait car elle répond positivement à plusieurs de nos revendications que la CFDT défend depuis des années ; à savoir :

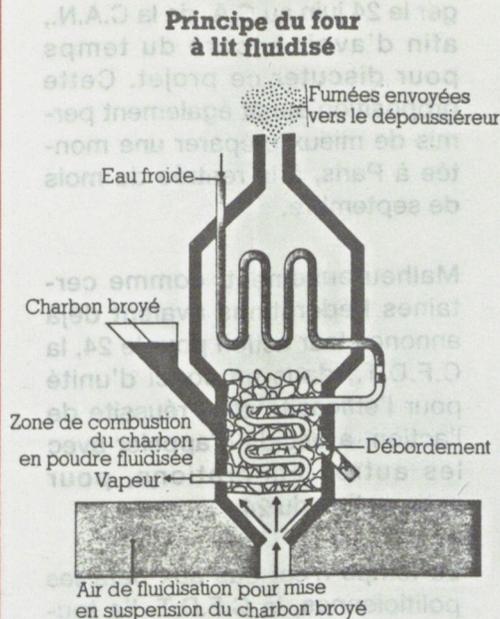
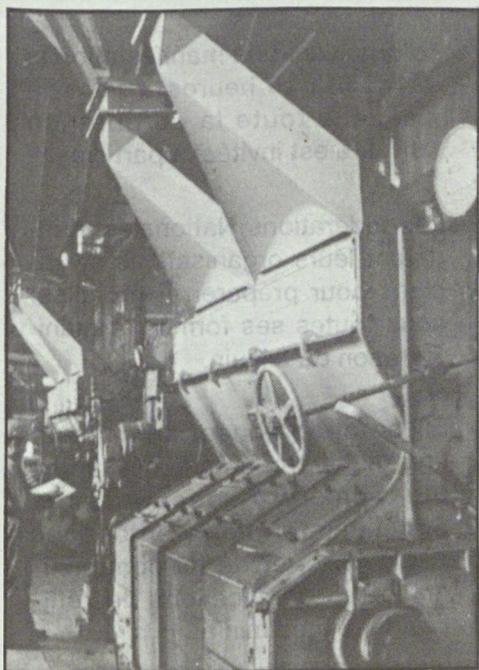
- renouveler le parc de nos centrales thermiques, afin de diversifier l'approvisionnement énergétique en donnant plus de place au charbon dans la production d'électricité.
- répondre technologiquement aux problèmes de l'environnement.

Savoir que la centrale thermique, la plus puissante d'Europe sera à Gardanne, nous permet d'entrevoir l'avenir du bassin minier et de l'unité d'exploitation Provence avec plus d'optimisme.

Suite aux conditions que vous avez imposées, des questions restent posées. L'importance de l'enjeu nous amène à continuer notre action pour que s'instaure un VRAI débat, sur les VRAIS problèmes, pour de VÉRITABLES solutions.

### L'AVENIR DE L'UNITÉ D'EXPLOITATION PROVENCE (U.E.P.)

- Il est vrai que la place donnée à EDF dans le projet, ne correspond pas à nos propositions, nous y voyons l'abandon pour l'entreprise



d'un savoir faire, porteur d'avenir et surtout une interrogation par rapport aux liens entre EDF et Charbonnage de France.

- Pour la CFDT la question ne se limite pas à imposer que le groupe 4 fonctionne avec du charbon de Gardanne ; il faut, en effet, fixer un contrat de marche qui donne à notre charbon une valorisation juste qui permette à l'U.E.P. d'être économiquement viable.

Pour cela votre rôle est prépondérant. Vous ne pouvez pas demander un plan d'entreprise qui recherche l'équilibre financier et ne pas donner les moyens nécessaires et justes pour le réaliser.

L'effort de tous le personnel nous permet aujourd'hui d'atteindre un prix de revient compétitif et il existe des propositions concrètes concernant la valorisation minimum pour atteindre nos objectifs financiers.

Le moment venu, le ministère aura un rôle « d'arbitre ». La CFDT restera prioritairement vigilante sur cette question pour savoir si oui ou non le ministère est un adepte du « double-language ».

### L'AVENIR DU BASSIN MINIER

Les conditions de progrès que vous avez fixées pour l'entreprise ne sont

pas nouvelles puisqu'elles reprennent le plan d'entreprise de la direction.

La CFDT constate que ce plan continue la politique de non embauchage et de perte d'emplois, menée depuis 1983. On peut se poser la question : avec qui allons nous produire du charbon après 1995 ?

Nous estimons qu'il n'est pas responsable d'exiger cela sans mettre en place une politique cohérente et ambitieuse d'industrialisation du bassin minier.

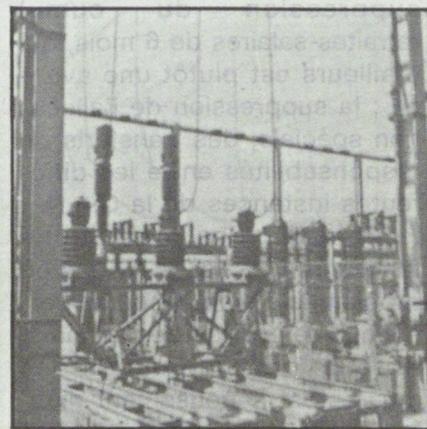
### LE CONSTRUCTEUR DE LA CHAUDIÈRE

Pour la CFDT il n'y a aucun a priori, si ce n'est qu'il faut impérativement que la nouvelle chaudière marche, avec un minimum de panne et un minimum de coût financier.

C'est aussi de votre responsabilité, de chercher à optimiser ces deux paramètres par le choix du constructeur.

La CFDT reste disponible pour toutes discussions, démarches et initiatives permettant de répondre à nos interrogations.

FAUCHON B.



## L'ACTION POUR L'AVENIR DU REGIME MINIER

Un nouveau projet de deux décrets, régissant le régime minier, vient d'être communiqué aux administrateurs de la C.A.N.

L'Union Fédérale des Mines C.F.D.T. a analysé le contenu de ces décrets. Elle a constaté, certes quelques améliorations par rapport aux derniers décrets, mais sur le fond, il n'y a pas eu beaucoup de changement.

Il y a essentiellement deux points positifs :

- \* la proratisation des retraites (c'est-à-dire la possibilité de pouvoir prétendre à une retraite C.A.N. dès le 1<sup>er</sup> trimestre de cotisation, alors qu'aujourd'hui, il faut 15 ans d'ancienneté).

- \* la mensualisation des retraites à terme échu, alors que la C.F.D.T. a demandé, terme à échoir, comme c'est le cas pour l'Alsace et la Moselle.

- L'affiliations des pensions de reversion des veuves à 52% est plutôt négative, puisqu'elle est accompagnée de contraintes sur le cumul des ressources.

- Les autres points négatifs sont la suppression du cumul retraites-salaires de 6 mois, qui d'ailleurs est plutôt une avance ; la suppression de l'allocation spéciale, des transferts de responsabilités entre les différentes instances de la C.A.N. ; le transfert des prestations familiales vers les C.A.F., d'où problèmes d'emploi pour le personnel ; le pouvoir des administrateurs pour la gestion des œuvres est sérieusement diminué ; la gratuité des soins n'est plus clairement explicitée, etc.

Pour toutes ces raisons et sur la finalité du texte, qui tend vers la suppression du régime minier, la C.F.D.T. ne peut accepter ces deux décrets dans leur forme actuelle. Il faut, qu'ils soient rediscutés au Ministère avant application. C'est la raison pour

laquelle l'Union Fédérale des Mines C.F.D.T. a proposé à l'intersyndicale, qui s'est réuni le 11 juin à Paris, de refuser de siéger le 24 juin au C.A. de la C.A.N., afin d'avoir encore du temps pour discuter ce projet. Cette proposition aurait également permis de mieux préparer une montée à Paris, à la rentrée du mois de septembre.

Malheureusement, comme certaines Fédérations avaient déjà annoncé leur action pour le 24, la C.F.D.T., dans un souci d'unité pour l'efficacité et la réussite de l'action, a décidé d'appeler avec les autres Fédérations, pour cette action du 24.

Le temps n'est pas aux batailles politiciennes, la C.F.D.T. l'a toujours dénoncé, mais aux batailles pour obtenir des améliorations sur le décret. Ce n'est pas parce que certaines ont lancé le 24 juin, qu'il faut par principe le refuser, car en fin de compte, ce seraient les affiliés et les ayants-droit qui en feraient les frais, et ceci, la C.F.D.T. l'a toujours dénoncé.

L'essentiel, c'est que l'action réussisse, afin d'obliger le Ministère et Matignon, à prendre en compte les revendications des affiliés et du personnel.

Le maintien du régime minier passe par cette stratégie, ce qui est vrai également pour toutes les autres actions. Nous espérons qu'à l'avenir toutes les intersyndicales, soit au niveau national, soit au niveau local, puissent aller dans ce sens, et à partir de là, les mineurs gageront sur tous les fronts.

## LES

## FEDERATIONS NATIONALES DES MINEURS COMMUNIQUE

Les Fédérations Nationales CGT - CFDT - FO - CFTC - CFE - CGC se sont réunies, le 11 juin à Paris, dans le but d'organiser la riposte nécessaire contre l'intention du gouvernement de porter atteinte au régime de sécurité sociale des mineurs.

Les organisations syndicales condamnent sans réserves, les projets de réforme du régime minier qui remettent en cause les droits des affiliés du régime minier et menacent les emplois dans les organismes de la sécurité sociale minière.

Nullement décidées à laisser brader les droits acquis par la corporation minière, les Fédérations Nationales décident :

- d'appeler l'ensemble des personnels à observer un arrêt de travail de 24 heures le 24 juin (jour de l'examen, par le Conseil d'Administration de la CAN, des projets de décrets)?

- d'organiser une manifestation le 24 juin à 10 heures à Paris, à laquelle toute la corporation minière est invitée à participer.

Les fédérations Nationales mandatent leurs organisations syndicales pour préparer et organiser sous toutes ses formes la manifestation du 24 juin.

Elles entreprennent notamment une démarche commune auprès du Ministère des Affaires Sociales afin d'être entendues par celui-ci et de lui communiquer les revendications des affiliés du régime minier.

Montreuil, le 11 juin 1992

LE JOURNAL DU

# MINEUR



cfdt

92/01 I

## LE BULLETIN DU RETRAITE

Organe trimestriel de  
L'UNION FEDERALE DES MINEURS C.F.D.T.  
Siège administratif :  
22 Rue de Metz  
57800 FREYMING-MERLEBACH  
B.P. 116 - Tél. 87 04 71 75

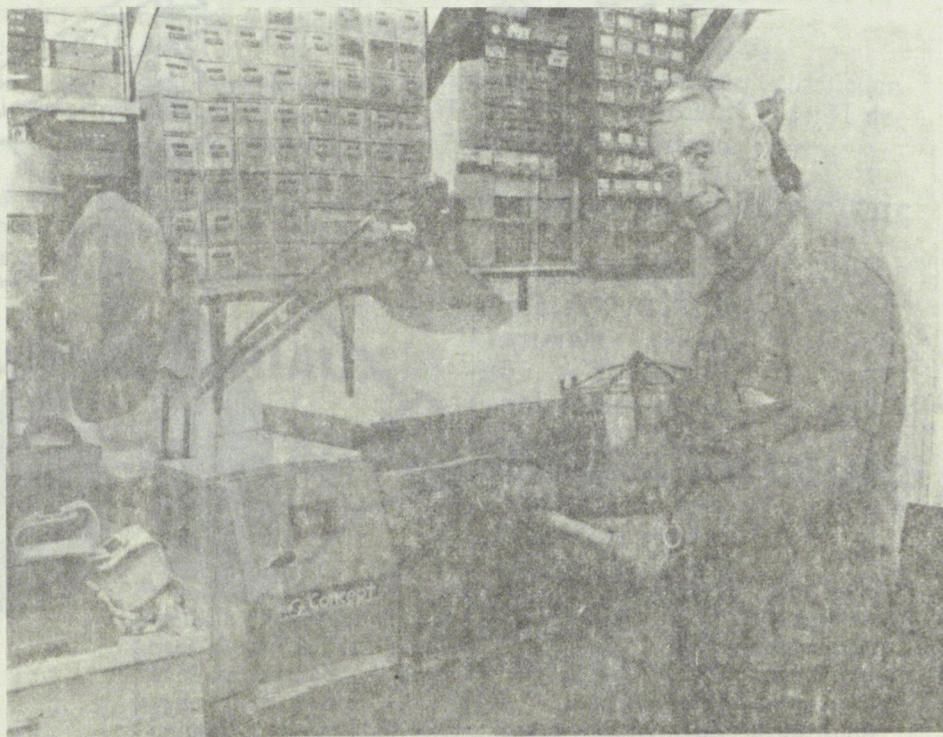
### DES RETRAITES

### TOUJOURS ACTIFS

Inscrit à la Commission Paritaire sous le numéro 511 D 73  
Direction : Pierre GROUSSARD

N° 2

IMP. SARREGUEMINOISE - Dépôt légal 2<sup>e</sup> Trimestre 1992



## Sommaire

- MALADIES RESPIRATOIRES P. 2
- CE QU'IL FAUT SAVOIR P. 3
- BAREMES 1992 : AIDES MENAGERES P. 4
- AIDES A L'AMELIORATION DE L'HABITAT P. 5
- CAUTION : MESURER LES RISQUES P. 6 & 7
- POUR ADHERER A LA MICOM P. 8 & 9
- MOTION DU CONSEIL DES RETRAITES UFM P. 10
- LES REGIMES DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE
  - ♦ Adhésion des entreprises et affiliation des salariés. P. 11 à 16

## MALADIES RESPIRATOIRES DANS LES MINES DE CHARBON

Depuis de nombreuses années, les mineurs C.F.D.T. se sont préoccupés des conditions de travail et ont mené des actions dans les entreprises aussi bien pour l'amélioration des conditions de travail, que pour une reconnaissance et une meilleure réparation des maladies professionnelles.

En 1985, le Syndicat des Mineurs C.F.D.T. lance une grande enquête sur les maladies respiratoires dans les mines de charbon.

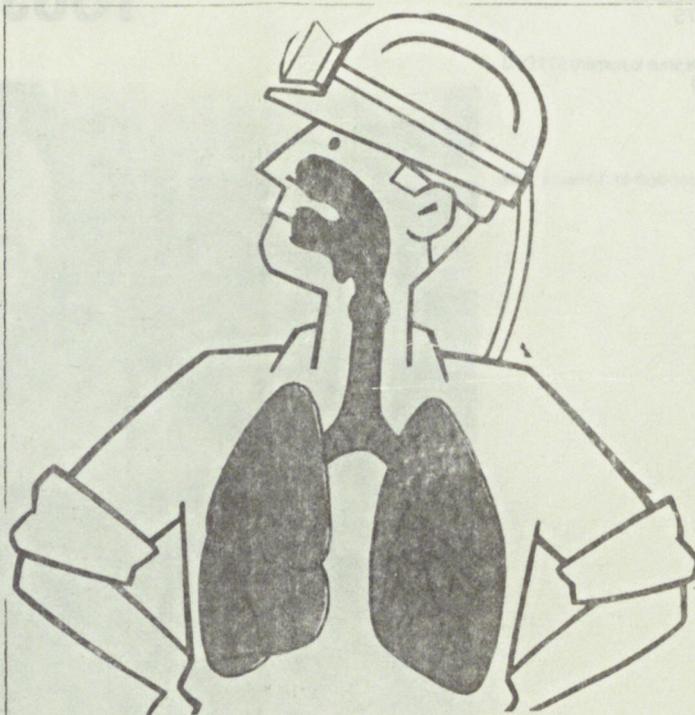
L'objectif de la C.F.D.T. était de mesurer l'ampleur de cette affection, afin d'élargir la réparation des maladies respiratoires dans les mines. Les résultats ont montré qu'une forte proportion de mineurs sont atteints de difficultés respiratoires.

La C.F.D.T. a engagé un processus de reconnaissance de la bronchite chronique comme maladie professionnelle au même titre que la silicose.

La bronchite chronique ou pour reprendre le terme médical "la Broncho-

pneumopathie Chronique Obstructive" est due à l'inhalation des poussières de fond, elle peut être aggravée par différentes nuisances comme les fumées dues aux explosifs, les produits chimiques, les fumées diesel et par le tabac.

Les lésions de la bronchite chronique ne se voient pas à la



radio, mais on peut évaluer leurs répercussions sur la capacité respiratoire.

Tout mineur de charbon actif ou retraité et qui a des difficultés respiratoires et qui n'a pas de silicose reconnue a de fortes chances d'être atteint par la B.P.C.O.

Comme indiqué les salariés, mais aussi les militants retraités (très actifs dans cette action ont mené des enquêtes auprès des mineurs, des retraités dans les cités dans les réunions publiques, sur les puits de mine.

L'enquête réalisée a permis de rassembler 1 034 questionnaires avec l'aide du Docteur PRIVET qui s'est joint à l'équipe de militants retraités C.F.D.T. pour procéder au dépouillement ; il est à observer que 41 % des mineurs se sentent malades de leurs poumons, 45 % présentent des signes de bronchite chronique, 47 % sont essoufflés à l'effort, 23 % sont essoufflés de façon marquée.

Donc, pour les militants qui ont enquêté sur tout le bassin houiller lorrain, il n'y avait plus de doute possible : la B.P.C.O. (1) est une maladie professionnelle, tout le monde s'accorde à dire aujourd'hui que c'est une réalité. En 1983? un médecin des Houillères de Lorraine publiait une étude sur les mineurs de fond partant à la retraite, affirmait que c'est 2/3

VISITES TECHNIQUES OBLIGATOIRES A PARTIR DE 1992.

## CE QU'IL FAUT SAVOIR

des mineurs qui sont atteints d'une infirmité respiratoire.

Afin d'avancer dans la réparation et pour permettre d'accélérer cette prise en compte, c'est que tout mineur atteint de B.P.C.O. doit demander à son médecin de faire une demande de déclaration de maladie à caractère professionnel.

Le Syndicat des mineurs C.F.D.T. a interpellé le conseil supérieur de la prévention des risques professionnels chargé de faire évoluer la reconnaissance des maladies professionnelles. En 1990, il a été présenté un nouveau tableau de maladies professionnelles.

L'action de la C.F.D.T. a pris de vitesse les médecins patronaux qui depuis des années nous disent que le seul facteur est le tabac. Qui n'a pas entendu la fameuse phrase : "Vous fumez trop", même s'il ne touchait pas une cigarette.

Les patrons sous couvert de quelques médecins font le forcing auprès du ministère de la Santé pour que le tableau obtenu par la C.F.D.T. soit vidé de son contenu.

Leur action a pour l'instant échoué, mais il est urgent que toute la profession rejoigne l'action de la

C.F.D.T. pour que le bien le plus précieux de l'homme, c'est-à-dire la santé, soit préservée.

**U**N récent décret a modifié certaines dispositions du code de la route en instituant, notamment, les visites techniques des véhicules automobiles.

Sont concernées les voitures particulières et les véhicules de transport de marchandises dont le poids total en charge ne dépasse pas 3,5 tonnes qui devront passer une VISITE TECHNIQUE afin de vérifier leur bon état de marche et d'entretien : cinq ans pour les voitures et quatre ans pour les camions après la date de leur première mise en circulation.

Cette première visite devra, pour les voitures particulières, être suivie de contrôles techniques périodiques tous les TROIS ANS.

D'autre part, tout véhicule qui doit subir une mutation doit, au préalable, être soumis à une visite technique sauf s'il a subi une telle visite dans les six mois précédant la demande d'établissement de la nouvelle carte grise.

Les visites techniques doivent être faites à l'initiative des propriétaires et à leurs frais, dans les délais prescrits.

Ces dispositions sont applicables dès le 1.1.1992. Toutefois, un calendrier a été établi de façon à donner la priorité aux véhicules les plus anciens.

Ainsi, pour les voitures particulières, devront être présentées à la visite technique :

- au cours de l'année 1992 : les voitures mises en circulation avant le 1<sup>er</sup> janvier 1983
- au cours de l'année 1993 : les voitures mises en circulation entre le 1<sup>er</sup> janvier 1983 et le 31 décembre 1986
- au cours de l'année 1994 : les voitures mises en circulation entre le 1<sup>er</sup> janvier 1987 et le 31 décembre 1989.

PRESENCE : CRAM NORD/PICARDIE

- SEPTEMBRE 1991

## COUTS SALARIAUX

### MOINS ELEVES EN FRANCE QU'AILLEURS

A force d'entendre le patronat répéter à l'infini que les entreprises étouffent sous le poids des charges sociales on pourrait penser qu'en France les coûts salariaux ont quelque chose d'insupportable. Il n'en est rien.

« Le coût global des salaires est compétitif par rapport aux autres pays et parfois même en dessous », déclarait au début de l'été le ministre du Travail. Une enquête de la Commission européenne publiée par l'institut de conjoncture Rexeco vient de lui donner raison.

S'il est en effet exact qu'en pourcentage du coût salarial total les charges annexes sont, chez nous, plus élevées que partout ailleurs (33% contre 30,7% en Belgique, 30,4% en Italie, 23,9% en Allemagne, etc.), il apparaît aussi que ce même coût salarial (c'est-à-dire l'addition des salaires et des charges, légales ou contractuelles) rend les entreprises françaises plus compétitives que celles des autres pays européens.

Par exemple le coût du travail est aussi élevé en Italie et il l'est davantage en Belgique ainsi qu'aux Pays-Bas (même si l'écart s'est amenuisé ces dernières années) et, surtout, en Allemagne. Avec nos voisins d'Outre-Rhin la différence est même très significative puisque les coûts allemands, déjà supérieurs de quelque 19% en 1988, dépassent aujourd'hui de 21% les coûts français. ■

#### RETRAITE COMPLEMENTAIRE :

Valeur du point au 1er JANVIER 1992 :

U.N.I.R.S. : 2,3510

C.A.P.I.M.M.E.C. : 2,242

## BAREMES DE L'AIDE MENAGERE A DOMICILE

## APPLICABLES AU 1 1 1992

ARTICLE 9 du règlement arrêté par le Conseil d'Administration de l'Union Régionale au 9.4.1991, modifié le 23.2.1988.

Participation du bénéficiaire :

Une participation doit être demandée aux bénéficiaires dans les conditions prévues ci-après :

RESSOURCES MENSUELLES		PARTICIPATION DES INTERESSES		
PERSONNE SEULE	COUPLE		31è à 40è H	41è à 60è H
Inf. à 3 240 F	Inf. à 4 860 F	0 F		
3 241 à 3 590 F	4 861 à 5 385 F	4,70 F	2,35 F	1,57 F
3 591 à 3 950 F	5 386 à 5 925 F	5,80 F	2,90 F	1,93 F
3 951 à 4 330 F	5 926 à 6 490 F	8,90 F	4,45 F	2,97 F
4 331 à 4 850 F	6 491 à 7 270 F	14,90 F	7,45 F	4,97 F
4 851 à 5 280 F	7 271 à 7 920 F	22,90 F	11,45 F	7,63 F
5 281 à 5 875 F	7 921 à 8 810 F	34,30 F	17,15 F	11,43 F

Les personnes âgées fortement handicapées ou dépendantes, dépassant le plafond des ressources indiquées ci-dessus pourront bénéficier d'une prise en charge exceptionnelle de l'Union Régionale dans les conditions suivantes :

5 876 à 6 650 F	8 811 à 9 975 F	49,50 F	24,75 F	16,50 F
6 651 à 8 095 F	9 976 à 12 140 F	61,00 F	30,50 F	20,33 F
8 096 à 9 060 F	12 141 à 13 590 F	72,40 F	36,20 F	24,13 F
Sup. à 9 060 F	Sup. à 13 590 F	76,17 F		

## BAREMES DE RESSOURCES APPLICABLES AU 1-1-1992

ARTICLE 7 du règlement arrêté par le Conseil d'Administration de l'Union Régionale  
du 11.02.1992.

## PARTICIPATION DE L'UNION REGIONALE :

RESSOURCES MENSUELLES		PARTICIPATION MINIMUM		
PERSONNE SEULE	COUPLE	DES PERSONNES AGEES*		
Inf. à 3 240 F	Inf. à 4 860 F	0 %	13 %	39 %
3 241 à 3 590 F	4 861 à 5 385 F	6 %	18 %	37 %
3 591 à 3 950 F	5 386 à 5 925 F	12 %	23 %	41 %
3 951 à 4 330 F	5 926 à 6 490 F	20 %	31 %	47 %
4 331 à 4 850 F	6 491 à 7 270 F	30 %	39 %	53 %
4 851 à 5 280 F	7 271 à 7 920 F	45 %	52 %	63 %
5 281 à 5 875 F	7 921 à 8 810 F	6 %	57 %	67 % **
Sup. à 5 875 F	Sup. à 8 810 F	Pas d'aide de l'U.R.E.		
		OUEST	EST	CENTRE/EST

Aide maximum de l'Union Régionale : 10.089 F (plafond du Régime Général).

\* calculée sur le coût des travaux, déduction faite, le cas échéant, de l'apport des autres organismes et de l'A.N.A.H. lorsque le coût des travaux est supérieur à 15.133 F l'aide sera calculée sur la base de ce montant.

\*\* suivant possibilités.

A titre exceptionnel, les mesures suivantes sont arrêtées en faveur des grands handicapés qui auraient à supporter, après déduction de toutes les participations financières accordées par les divers organismes, de lourdes charges pour l'adaptation de leur logement à leur état de santé :

- suppression des plafonds de ressources,
- attribution d'une subvention (ou d'un prêt) éventuellement supérieure aux montants attribués par les dispositions du règlement.

Chaque dossier fera l'objet d'un examen particulier par la Commission Spécialisée.



Les aider à réaliser leur projet, oui... avec précaution

## CAUTION : MESUREZ LES RISQUES !...

Extrait de PRESENCE  
CRAM NORD/PICARDIE

Quels grands-parents n'ont jamais été sollicités par des petits-enfants pour leur venir en aide. Il faut admettre qu'actuellement il est de plus en plus difficile aux jeunes de trouver un emploi, donc de pouvoir assumer financièrement. Les grands-parents quant à eux sont des personnes à revenus fiables qui ne dépensent plus guère leur argent que pour des besoins vitaux. De ce fait, ils arrivent à économiser et c'est une de raisons pour lesquelles ils peuvent être amenés à se porter caution pour aider leurs petits-enfants à obtenir un prêt auprès d'une banque ou à prendre leur indépendance en louant un appartement. C'est en général un service que les grands parents rendent volontiers. Mais savent-ils exactement à quoi ils s'engagent et quels risques ils peuvent encourir?

### Qu'est-ce qu'une caution ?

La caution est une personne qui prend l'engagement de payer la dette de l'emprunteur si celui-ci ne le fait pas pour quelque raison que ce soit. Cet engagement prend la forme d'un contrat, le cautionnement, qui assure au créancier<sup>(1)</sup> de récupérer tout ce que lui doit son débiteur<sup>(2)</sup> en cas de défaillance de celui-ci. Le cautionnement fait partie des sûretés ou garanties du créancier. En fait, il existe trois types de cautionnement :

- Le cautionnement simple. C'est le moins répandu car les professionnels ne le considèrent pas comme suffisamment contraignant. En effet, avant de poursuivre la caution pour récupérer leur dû, ils doivent épuiser toutes les voies de recours contre le débiteur, c'est-à-dire que la caution peut exiger qu'ils saisissent les biens du débiteur avant les siens.
- Le cautionnement solidaire. C'est le type de contrat le plus courant. Il est

très contraignant, car la caution s'engage, quelle que soit la situation, à payer la dette du débiteur. Le créancier peut alors se retourner indifféremment contre l'emprunteur ou la caution mais, en général, il le fait contre le plus solvable.

- Le cautionnement hypothécaire. C'est une variante des précédents par laquelle la caution consent, par avance, une hypothèque au profit du créancier sur un bien lui appartenant.

Il est donc facile de se rendre compte que, lorsqu'on se porte caution, il ne faut pas le faire à la légère. En principe, il n'est pas recommandé de se porter caution pour quelqu'un en qui on n'a pas une entière confiance ou pour quelqu'un qui ne se sentira pas moralement obligé à l'égard de celui qui s'est porté caution pour lui, et ce, pendant tout le temps ou lui-même sera engagé vis-à-vis de son créancier. Car certaines personnes trouvent ainsi le moyen de laisser payer à leur place quelqu'un dont elles se soucient peu : cautionner un

ami achetant une voiture à crédit peut conduire à rembourser le crédit à sa place sans avoir la jouissance de la voiture !

### Attention à la forme du cautionnement !

Le cautionnement est un acte écrit qui est la preuve de l'engagement de la caution. Il doit être expressément prévu par un acte juridique. Le type de cautionnement choisi doit être clairement mentionné dans le contrat qui sera signé de la main de la caution. Outre la signature, le cautionnement devra comporter la mention écrite également de la main de la caution, en chiffres et en lettres, de la somme pour laquelle elle s'oblige. A ce stade, le créancier exige le plus souvent de la caution qu'elle s'engage pour l'intégralité des sommes dues (dette + dommages et intérêts). Toutefois, il existe une possibilité de limiter l'engagement au remboursement d'une partie seulement de la dette.

A noter que si l'acte est conclu pour un crédit à la consommation, un exemplaire de l'offre préalable de crédit doit être remis à la caution. S'il s'agit d'un crédit immobilier, en plus de l'exemplaire d'offre préalable de crédit, la caution doit accepter expressément l'offre du prêteur. La caution est ainsi censée être pleinement informée qu'elle prend, vis-à-vis du créancier, les mêmes engagements que le débiteur principal.

### Obligations de la caution

Avant de signer un contrat de cautionnement, il faut connaître les obligations que cela implique.

Les obligations de la caution sont les mêmes que celles du débiteur, ni plus, ni moins. Mais, dès que le débiteur principal est défaillant, le créancier peut exiger que la caution se substitue à lui pour la totalité de la dette et avant même d'avoir engagé un recours contre le débiteur. Par ailleurs, elle doit rembourser la dette de l'emprunteur défaillant souvent augmentée des intérêts et des frais. La caution doit savoir également qu'elle peut être poursuivie sur tous ses biens pour faire face à ses obligations.

Si la caution a signé un cautionnement simple, en cas de défaillance de l'emprunteur, elle peut exiger que le créancier saisisse les biens du débiteur avant les siens propres.

Par contre, en cas de cautionnement solidaire, la caution s'engage, quelle que soit la situation, à payer la dette du débiteur, ce qui signifie que le prêteur peut agir indifféremment contre l'un ou l'autre (en général le plus solvable).

Les obligations de la caution prennent fin avec celles du débiteur principal sans démarche expresse, sauf si lors de la signature du contrat, la caution a limité la durée de ses obligations.

### Protection de la caution

Si la caution a des obligations, elle est en fait *très peu protégée*. Elle ne peut, par exemple, être rarement déchargée, lorsque le créancier lui a dissimulé le niveau d'insolvabilité du débiteur principal. De même, elle ne pourra se prévaloir de l'attitude négligente du créancier à l'égard du débiteur principal pour être déchargée du paiement. D'où, encore une fois, l'importance de ne se porter caution que lorsqu'on connaît très bien les personnes avec lesquelles on s'engage.

Suite au cautionnement d'une opération de crédit immobilier ou à la consommation, le banquier ou l'organisme financier doit informer la caution du premier incident de paiement, susceptible d'inscription au fichier national recensant les informations sur les incidents de paiement caractérisés liés aux crédits accordés aux personnes physiques pour des besoins non professionnels. Ce fichier est géré par la Banque de France. Pour cette forme de cautionnement, la caution bénéficie également des dispositions protectrices des acheteurs : elle a la possibilité de se

rétracter dans un délai de sept jours à compter de l'acceptation de l'offre de l'emprunteur.

La caution pourra également se décharger si elle prouve que le créancier a commis une faute (par exemple, non respect des formalités imposées pour les contrats de crédit à la consommation ou immobilier).

Quant aux tribunaux, ils ont tendance à exiger que la caution exprime de façon manuscrite, explicite et non équivoque, la connaissance qu'elle a de la nature et de l'étendue de son obligation. De même, si la caution s'engage pour une somme déterminée, celle-ci doit être écrite de sa propre main, en toutes lettres et en chiffres, sinon l'engagement est nul.

### Cas particuliers

*Location* : Un cautionnement peut être demandé en cas de location d'un appartement si le propriétaire a un doute sur la solvabilité du locataire.

*Caution solidaire* : Lorsqu'il y a plusieurs cautions, elles peuvent obtenir du créancier le fractionnement de la dette.

*Un seul époux se porte caution* : lorsque deux époux sont mariés sous le régime de la communauté et que l'un d'eux se porte caution, il n'engage pas tous les biens du ménage. L'époux qui s'est porté caution ne pourra être poursuivi que sur ses biens personnels et ses gains et salaires.

*Décès de la caution* : Le décès de la caution n'entraîne pas l'extinction de l'acte de cautionnement. Il fait *partie intégrante de la succession*. Les héritiers peuvent donc être amenés à garantir un engagement dont ils n'avaient pas connaissance.

<sup>(1)</sup> *Créancier* : personne à qui quelqu'un doit de l'argent.

<sup>(2)</sup> *Débiteur* : personne qui doit de l'argent à quelqu'un.

### Consells pràctiques

Ne jamais se porter caution à la légère et surtout ne pas céder au "chantage affectif" de la part du débiteur qui demande un tel engagement.

Exiger de prendre connaissance des engagements du débiteur et d'avoir communication du contrat dans lequel ils sont stipulés.

Si possible, n'accorder qu'un cautionnement simple portant sur des sommes et une durée déterminées à l'avance.

Pour adhérer  
à la MICOM

## LES CONDITIONS

### ▲ AGE

Etre âgé de moins de 67 ans lors de l'adhésion ; vous continuez ensuite à être assuré quelque soit votre âge.

### ■ SECURITE SOCIALE

Etre affilié à la Sécurité Sociale : régime minier ou régime général.

### ◆ BENEFICIAIRES

Vous-même, et si vous le souhaitez, votre conjoint, vos enfants et ascendants, pourvu que leurs noms figurent sur votre carte d'assuré social.

### ● COTISATIONS

Elles sont réglées au début de chaque trimestre, par prélèvement sur votre compte bancaire, postal, ou de Caisse d'Epargne.

### ▼ DATE D'EFFET DES GARANTIES

Vous êtes adhérent et cotisant dès le premier jour du mois qui suit la réception du bulletin d'adhésion par la MICOM.

Vos soins seront pris en charge à l'issue d'une période de six mois (délai de stage).

Ce délai de stage n'est pas exigé si vous relevez auparavant d'une autre mutuelle (joindre une attestation de radiation à votre bulletin d'adhésion).

## LE CHOIX DE VOS GARANTIES

Le tableau ci-contre vous présente le montant des remboursements effectués par la MICOM pour chacune des cinq options.

Vous pouvez compléter vos garanties en optant pour le FORFAIT HOSPITALIER; ATTENTION : vous n'avez pas la possibilité de choisir le forfait hospitalier seul.

Le montant de vos cotisations : Il est indiqué en bas de ce tableau et varie selon que vous soyez affilié au régime minier ou général de la Sécurité Sociale, et selon que vous soyez âgé de plus ou de moins de 60 ans.

VOUS POUVEZ OBTENIR DES RENSEIGNEMENTS COMPLEMENTAIRES EN TELEPHONANT AU SIEGE DE LA

**MICOM**



16 (1) 34.53.39.20 ou 16 (1) 34.53.39.21  
ou en vous adressant à l'un des bureaux régionaux de la CARCOM

## GARANTIES OFFERTES PAR LA MICOM AU 1.1.1992

IMPORTANT : La participation de la Mutuelle est limitée au montant des frais réels engagés.

NATURE DES SOINS COUVERTS	OPTION A		OPTION B		OPTION C		OPTION D		OPTION E	
GROS RISQUES (chirurgie, hospitalisation, radiologie, électroradiologie)	ticket modérateur		ticket modérateur		ticket modérateur		ticket modérateur		- Forfait hospitalier pendant 60 jours - Ticket modérateur	
Chambre particulière	160F/jour pendant 30 jours		160F/jour pendant 30 jours		160F/jour pendant 30 jours				100F/jour pendant 30 jours	
Indemnité forfaitaire					52F/jour à compter du 3ème jour 100 jours maxi par an					
PETITS RISQUES (Frais médicaux, visites, consultations, pharmacie, frais déplacement, analyses)	ticket modérateur		ticket modérateur		ticket modérateur		ticket modérateur		ticket modérateur	
PRESTATIONS PARTICULIERES ● Prothèses dentaires  ● Autres prothèses  ● Optique médicale  ● Cure thermique	Maxi 20% du plafond mensuel Sécurité Sociale par an		Maxi 30% du plafond mensuel Sécurité Sociale par an		Maxi 30% du plafond mensuel Sécurité Sociale par an		ticket modérateur		Maxi 10% du plafond mensuel Sécurité Sociale par an et par bénéficiaire	
	Maxi 200% du tarif convention		Maxi 200% du tarif convention		Maxi 200% du tarif convention		ticket modérateur			
	ticket modérateur + 730F/an		ticket modérateur + 730F/an		ticket modérateur + 730F/an		ticket modérateur		Maxi - Verres 2% Montures 1,5% du du plafond mensuel Sécurité Sociale :	
	Maxi 10% du plafond mensuel Sécurité Sociale		Maxi 17% du plafond mensuel Sécurité Sociale		Maxi 17% du plafond mensuel Sécurité Sociale		ticket modérateur		Maxi 17% du plafond mensuel Sécurité Sociale	
ALLOCATION MATERNITE	10% du plafond mensuel Sécurité Sociale		10% du plafond mensuel Sécurité Sociale		10% du plafond mensuel Sécurité Sociale		10% du plafond mensuel Sécurité Sociale		10% du plafond mensuel Sécurité Sociale	
ALLOCATION FUNERAIRE	non garanti		2.625F		2.625F		non garanti		25% du plafond mensuel Sécurité Sociale	
COTISATIONS TRIMESTRIELLES	- 60 ans	+ 60 ans	- 60 ans	+ 60 ans	- 60 ans	+ 60 ans	- 60 ans	+ 60 ans	- 60 ans	+ 60 ans
REGIME MINIER	Adulte 93	enfant gratuit	205 130	357 gratuit	248 158	433 gratuit	option non proposée aux affiliés du régime minier		125 39	250 gratuit
REGIME GENERAL	Adulte 463	enfant 297	809 gratuit	531 340	923 gratuit	581 373	1011 gratuit	336 215	588 gratuit	Option spécifique aux affiliés du régime minier
FORFAIT HOSPITALIER	Adulte 45	enfant 30	65 gratuit	45 30	65 gratuit	45 30	65 gratuit	45 30	65 gratuit	

**FORFAIT HOSPITALIER : REMBOURSEMENT MICOM = 50 francs par jour**

MICOM MUTUELLE NATIONALE DES PERSONNELS DE L'INDUSTRIE DU COMMERCE ET DES MINES  
Régie par le Code de la Mutualité - Agréée par arrêté préfectoral n°90 - 381 du 21 Août 1990 sous le n° 95M00087  
2, AVENUE DU 8 MAI 1945 - 95202 SARCELLES CEDEX

TICKET MODERATEUR : différence entre le tarif de convention et le montant remboursé par la Sécurité Sociale.  
TARIF CONVENTION : base de calcul des remboursements de la Sécurité Sociale (tarif officiel de la convention passée entre la Sécurité Sociale et le corps médical).  
Plafond mensuel de la Sécurité Sociale : valeur au 01.01.1992.



# MOTION DU CONSEIL DES RETRAITES

## DE L'UNION FEDERALE MINEURS

LE CONSEIL NATIONAL DES RETRAITES MINEURS C.F.D.T. réuni à BIERVILLE les 10 - 11 et 12 MARS 1992 a examiné les propos exprimés par Madame le Premier Ministre lors de son passage à LIEVIN le 4 Mars concernant le relèvement du taux de la pension de reversion à 52 % pour les veuves de mineur dans le cadre des règles d'âge et de cumul du régime général. La C.F.D.T. estime que c'est une proposition régressive et inacceptable par rapport à la situation actuelle.

Les retraités mineurs demandent :

- qu'on relève le taux à 66 % en réalisant une première étape pour les pensions les plus faibles.
- la proratisation des pensions pour moins de 15 ans de services est acceptable mais sans effet rétroactif n'aura qu'un effet limité.
- la mensualisation des pensions C.A.N. - revendication C.F.D.T. depuis toujours verra-t'elle un jour son application sans préjudice financier pour le régime minier.

Les retraités C.F.D.T. dénoncent les décisions prises par le Gouvernement sur la revalorisation des pensions pour 1992, les taux retenus 1 % au 1er Janvier et 1,8 % au 1er Juillet sont scandaleusement insuffisants. Comme les années précédentes cette revalorisation ne couvrira même pas l'évolution des prix et n'assurera en aucun cas le rattrapage du pouvoir d'achat perdu les années antérieures.

Les retraités C.F.D.T. dénoncent les décisions prises unilatéralement sans concertation avec les organisations syndicales et revendiquent l'indexation des retraites sur les salaires.

Concernant l'avenir des retraités, la C.F.D.T. réaffirme son attachement au système par répartition seul garant de l'avenir des retraites et de la solidarité inter-génération.

Les Retraités Mineurs C.F.D.T. constatent que le vieillissement de la population accentue le risque de la dépendance. Il est nécessaire et urgent d'en assurer le financement par une prestation spécifique " dépendance " différentielle en rapport avec leurs ressources. La C.F.D.T. demande que soient améliorées les conditions d'hébergement tant pour leur maintien à domicile qu'en établissements adaptés aux diverses situations.

Quant à l'avenir du Régime Minier de la Sécurité Sociale, la C.F.D.T. regrette les retards apportés par les DRASS aux demandes d'agrément concernant les oeuvres de ce régime. Cette situation a pour conséquences de freiner l'ouverture du potentiel " médical et soins " du régime minier aux populations voisines des autres régimes de Sécurité Sociale.

Les Retraités Mineurs C.F.D.T. demandent que soient accélérés positivement les demandes administratives nécessaires.

## LES REGIMES DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE

### II - ADHESION DES ENTREPRISES ET AFFILIATION DES SALAIRES

#### 21 - CONDITIONS D'ADHESION

Toutes les entreprises relevant du secteur industriel et commercial sont tenues d'adhérer à un régime de retraite complémentaire. (Loi de généralisation du 29.12.1972 jointe en annexe III).

L'adhésion d'une entreprise est donnée pour la durée de l'existence de l'entreprise sous réserve de cas prévus aux articles 6 et 7 du règlement de l'UNIRS (en cas de démission du régime ou de démission d'Institution de retraite). Par son adhésion, l'entreprise s'engage à affilier son personnel présent et futur appartenant aux catégories d'emploi pour lesquelles elle a adhéré.

#### 211 - CONTRAT D'ADHESION

L'entreprise qui adhère à une institution de l'UNIRS doit souscrire un contrat d'adhésion qui précise notamment :

- l'identification : raison sociale, adresse, ancien n° INSEE ou SIRET, code APE (activité principale exercée)
- la date d'effet de l'adhésion, qui est fixée à la date de création de l'entreprise.
- les catégories de personnel affilié : ouvriers, mensuels, cadres sur TI, travailleurs a domicile.
- le taux d'adhésion : antérieurement au 1.1.1967, le taux d'adhésion -ou de cotisation- sur la base duquel sont rémunérés les services passés, pouvait varier de 2,50 % à 4 %.

Il est obligatoirement fixé à 4 % depuis le 1.1.1967 (1)

(1) Toutefois à compter du 1.1.1966, les retraites servies par les régimes groupés au sein de l'ARRCO ont le plus souvent pu être revalorisées au taux de 4 % ; mais certains secteurs d'activité n'ont accepté de relever leur taux d'adhésion qu'ultérieurement. Les fractions de carrière rémunérant des services accomplis dans ces secteurs n'ont été revalorisées qu'à effet de la date à laquelle ce taux a été porté à 4 %.

## 212 - TAUX D'APPEL DES COTISATIONS

Le taux d'appel des cotisations est supérieur au taux contractuel (4 %). Ce supplément de cotisations n'est pas générateur de droits mais permet de maintenir le niveau des retraites malgré l'évolution peu favorable de la situation démographique des régimes.

En application de l'avenant n° 5 du 17.8.1970 à l'Annexe I à l'Accord du 8.12.1961 et des textes subséquents, le taux d'appel des cotisations a été graduellement augmenté. Son évolution a été la suivante :

<u>Date d'effet</u>	<u>Taux d'appel</u>
1.1.1971	4,10 %
1.1.1972	4,20 %
1.1.1973	4,30 %
1.1.1974	4,40 %
1.1.1983	4,60 %
1.1.1987	4,70 %
1.1.1988	4,80 %

## 213 - REPARTITION DE LA COTISATION

Le taux de cotisation est réparti à raison de :

- 60 % pour la part patronale
- 40 % pour la part salariale

soit depuis le 1.01.1988 : 2,88 % et 1,92 %

## 22 - AFFILIATION DES SALARIES

Les salariés de l'entreprise adhérente appartenant aux catégories de personnel visées par l'adhésion et âgés de 16 à 65 ans (1) sont affiliés au régime.

L'affiliation prend effet au premier jour de travail, première heure de travail depuis le 1.7.1973.

Avant le 1.1.1966, l'affiliation du participant ne pouvait être effectuée qu'après l'accomplissement, dans l'entreprise adhérente d'une période de services continus - dite "période probatoire" - dont la durée, précisée dans la demande d'adhésion, était de 6 ou 12 mois (6 mois pour les ouvriers mineurs).

(Circulaire CARCOM 41)

(1) de 21 à 65 ans avant le 1.7.1973

## 23 - ASSIETTE DE COTISATIONS

### 231 - REGLE GENERALE

L'assiette des cotisations est constituée par la rémunération (y compris primes et avantages en nature pour leur valeur fiscale) perçue au cours d'une année civile déclarée aux Contributions Directes.

L'article 10 du Règlement de l'UNIRS définit cette assiette.

Cette rémunération subit la réduction pour frais professionnels ; 10 % pour les mineurs de fond ; elle s'entend avant déduction des cotisations au régime de Sécurité Sociale de base ou autres.

Les cotisations sont perçues dans les limites suivantes :

- maximum individuel égal à trois fois le plafond de la Sécurité Sociale pour les salariés non cadres,
- maximum égal à une fois le plafond de la Sécurité Sociale pour les salariés cadres (dénommé tranche I ou A)

Les plafonds annuels successifs de la Sécurité Sociale figurent en annexe IV.

### 232 - DISPOSITIONS PARTICULIERES

#### 232.1 - L'indemnité de départ à la retraite

La totalité du montant des indemnités de départ à la retraite versée à compter du 1er janvier 1988, donne lieu à versement de cotisations au régime général de Sécurité Sociale. Il n'en est pas de même en ce qui concerne les régimes de retraite complémentaire ARRCO.

L'indemnité de départ à la retraite versée à compter du 1er janvier 1988 reste soumise à cotisation pour la seule fraction excédant 20.000 F. \*

(LC ARRCO 88-07 du 21 janvier 1988 et 88.16 du 7 avril 1988)

Il est à noter que les indemnités versées aux salariés mis à la retraite à l'initiative de l'employeur obéissent au même régime fiscal et social que l'indemnité de licenciement. Elles sont exonérées de cotisations de retraite complémentaire à hauteur du montant prévu par la Convention collective, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou à défaut la loi.

Toutefois le montant exonéré ne pourra être inférieur à 20.000 F à partir de 1988, dès lors que l'indemnité effectivement versée dépasse ce montant.

(LC ARRCO 88.16 du 7 avril 1988)

\* Antérieurement au 1er janvier 1988, la limite d'exonération était fixée à 10.000 F

### 232.2 - Les salariés en préretraite

Les entreprises ont également la possibilité de verser des cotisations sur le montant des allocations de préretraite.

Cette mesure, qui a pris effet au 1.1.1972, concerne les agents de 60 à 65 ans au plus.

### 232.3 - Cas des ouvriers mineurs

#### 232.31 - Ouvriers mineurs mis en Congé Charbonnier de Fin de Carrière (C.C.F.C.) prévu par le protocole d'accord du 9 Juillet 1987

L'employeur complète les cotisations versées pour et par les salariés en C.C.F.C. afin qu'ils puissent bénéficier des mêmes avantages que s'ils avaient cotisé sur la base de leurs dernières ressources de travail.

#### 232.32 - Ouvriers mineurs admis, au bénéfice d'une allocation anticipée de retraite complémentaire

Depuis le 1er Janvier 1975, les ouvriers mineurs, mis en retraite anticipée dans le cadre des mesures portant sur le dégagement des effectifs des Houillères (1) demeurent affiliés à la CARCOM après leur départ de la mine, et jusqu'à l'âge normal d'admission à pension de vieillesse du régime minier.

(Décret des 27/01/1967 et 11/04/1969)

Les cotisations sont à la charge intégrale de l'employeur depuis le 01.01.1982.

L'assiette des cotisations est constituée par :

- . la pension principale versée par la CAN et remboursée par les Houillères, augmentée éventuellement de la majoration conjoint.
- . l'allocation anticipée de retraite complémentaire servie par la CARCOM (2) majoration enfant exclue.
- . les avantages en nature (indemnités compensatrices de base : chauffage, logement).

Toutefois, les agents en Congé Charbonnier de Fin de Carrière, âgés de plus de 45 ans et titulaires d'une allocation anticipée de Retraite Complémentaire acquièrent un nombre de points égal à celui obtenu durant la dernière (ou avant dernière) année précédant leur mise en congé charbonnier, en application de la délibération n°22 A de l'ARRCO du 14 Octobre 1985.

(1) Ce sont des ouvriers visés par :

- décrets de 1960 et 1964 (quelques unités aux Houillères d'Aquitaine)
- "lettre Cadel" (quelques dizaines d'agents)
- décret de 1967 (agents mis en préretraite dans le cadre de tous les arrêtés relatifs à ce décret)
- décret de 1969 (handicapés physiques mis en préretraite dans le cadre de la convention générale ou des conventions particulières relatives à ce décret).

(2) L'allocation anticipée de retraite complémentaire servie auparavant par les Houillères, est versée par la CARCOM depuis le 1.01.1981.

232.33 - Suspension d'affiliation en cas de reprise d'activité

En cas de reprise d'activité, l'affiliation à la CARCOM des titulaires d'une allocation anticipée de retraite complémentaire est suspendue dans les conditions suivantes :

- . si l'agent reprend une telle activité dans la première moitié d'un trimestre, le paiement de la cotisation est suspendu le premier jour de ce trimestre
- . si la date de reprise est située dans la deuxième moitié d'un trimestre, le paiement de la cotisation est suspendu le premier jour du trimestre suivant.

Le versement des cotisations reprend dès que l'agent cesse son activité (1), c'est à dire :

- . au premier jour du trimestre quand la date de reprise se situe dans la première moitié de ce trimestre
- . au premier jour du trimestre suivant, quand la date de reprise se situe dans la seconde moitié d'un trimestre.

232.34 - Ouvriers titulaire d'une Indemnité de Raccordement

Depuis le 1.1.1985, les ouvriers mineurs titulaires d'une indemnité de raccordement demeurent affiliés à la CARCOM tant que dure le service de cette allocation.

L'assiette des cotisations est constituée par cette seule indemnité, et les cotisations sont à la charge des entreprises.

232.4 - L'exonération de cotisations sociales pour l'emploi des jeunes de 16 à 25 ans.

L'ordonnance n° 86.836 du 16 Juillet 1986 exonère du paiement de certaines cotisations sociales les employeurs qui embauchent selon diverses modalités des jeunes de 16 à 25 ans.

Les différentes exonérations (notamment en matière de retraite complémentaire) dont peuvent bénéficier les employeurs et les salariés concernés, sont exposées en annexe XVII.

(1) Lorsque l'intéressé a acquis des droits à indemnités pour chômage, le versement des cotisations sur préretraite reprend après cessation du versement de ces indemnités.

A noter que les indemnités perçues par les étudiants et les élèves des écoles techniques au cours de stages en entreprises sont exonérées de la taxe sur les salaires, si les trois conditions suivantes sont remplies :

- si les stages font partie intégrante des études
- s'ils ont un caractère obligatoire
- si leur durée n'excède pas 3 mois.

L'assiette de cotisations étant définie dans l'annexe 1 à l'accord du 8 Décembre 1961, par référence à la taxe sur les salaires, les étudiants ou élèves précités seront affiliés à une Institution relevant de l'ARRCO, s'il y a versement de cette taxe, à savoir, lorsque l'une au moins des trois conditions n'est pas satisfaite

(cf LC ARRCO 87.21 du 21 Mai 1987)

## QUE LA PERIODE DE VACANCES SOIT



## POUR CHACUN, UN MOMENT

## DE REPIS, DE LOISIRS, DE DECOUVERTES