



LE JOURNAL DU MINEUR



ORGANE MENSUEL DE LA FÉDÉRATION NATIONALE DES MINEURS - C.F.D.T.
Siège administratif : 35, rue des Ferronniers — 59500 DOUAI — Tél. 88-61.86

SALAIRES 1978 1,5 % au 01.02.78

Mardi 21 février s'est tenu à Charbonnages de France une réunion salariale.

BILAN 1977

L'année 1977 s'est traduite une nouvelle fois pour les mineurs par une diminution du Pouvoir d'achat. Les manœuvres de ses derniers mois (rappel sur prime de poste 239 F pour le jour, 295 F pour le fond) ne peuvent cacher les insuffisances du contrat 1977.

DES PARIS ÉCONOMIQUES JAMAIS TENUS NE DOIVENT PAS DÉTERMINER LE NIVEAU DES SALAIRES MINIERS

La C.F.D.T. avait raison de déclarer en début d'année 1977 que les prévisions du gouvernement dans le domaine des prix étaient utopiques. Chaque travailleur a encore

(Suite en page 2)

Indemnité de départ à la Retraite et signature du Protocole par la C.F.D.T.

Dans notre dernière édition du Journal du Mineur, nous avons donné le compte rendu de la réunion aux Charbonnages de France sur l'instauration d'une indemnité de départ à la retraite pour les ouvriers.

La Fédération publie aujourd'hui ce qui est pour tous les adhérents et lecteurs du Journal du Mineur, un document à conserver : le texte définitif du protocole.

(Suite en page 2)

PENSIONS DE VIEILLESSE de la Caisse Autonome Nationale de Sécurité Sociale dans les Mines et règles de cumul au moment du départ à la retraite

Conditions d'ouverture des droits

Après cessation de toute activité salariée donnant lieu à affiliation au régime minier, l'âge d'ouverture des droits est fixé, au plus tôt, à :
— 50 ans pour les ouvriers justifiant d'une ancienneté au moins égale à 30 années, dont au moins 20 années de services au fond ;
— 55 ans pour les autres ouvriers, justifiant d'une ancienneté au moins égale à 15 années.

Ancienneté retenue

Les services effectués avant l'âge de 55 ans sont toujours comptés. Après cet âge, ils ne sont plus retenus que dans la limite où l'ancienneté totale est inférieure à 30 années et comptent jusqu'à atteinte de cette limite (120 trimestres).

Point de départ des droits

En principe, c'est le premier jour du mois suivant celui au cours duquel les conditions ci-dessus sont remplies.

(Suite en page 8)

DE PLUS EN PLUS LES « ETAM » ET CADRES SE SITUENT EN SOLIDARITÉ AVEC TOUS LES TRAVAILLEURS

Ces dernières semaines, la C.G.C. nous étonne. D'habitude, si « avarde » en informations, ne voilà-t-il pas qu'elle ventile tout azimut, une forte quantité de documents.

Pourquoi ce tapage ? Ne serait-ce pas en vue des élections ? Mais de quelles élections ?

Sont-ce les élections de comités d'établissement, et de commissions paritaires, ou sont-ce les législatives ?

Un doute nous vient à l'esprit : c'est peut-être pour les deux.

Le dernier né de cette information, est la mise sur la place publique, de la « Doctrine C.G.C. » Nous sommes à la fois satisfait de prendre connaissance des aspirations de ce syndicat, mais nombre de contradictions nous sont révélatrices, et tout de même loin des aspirations de la C.F.D.T. Mais cette initiative nous donne l'occasion de

(Suite page 6)

Pour la Formation Professionnelle DIALOGUE OU MONOLOGUE

La Fédération des Mineurs est depuis fort longtemps consciente que les mots, dialogue, concertation, etc. ont pour le patronat minier un contenu tout autre que celui qu'en donne les travailleurs et la C.F.D.T.

RÉUNION SÉPARÉE ; RÉUNION SECRÈTE

Mardi 21 Février a eu lieu dans l'après-midi à Charbonnages de France, une réunion entre les patrons et certaines organisations syndicales pour définir les stages agréés ouvrant le bénéfice au Congé Formation.

AU NOM DE QUOI, CETTE EXCLUSION ?

Le refus de la direction des Charbonnages de France, d'associer la C.F.D.T. à cette négociation et des organisations syndicales qui implicitement ont acceptés l'exclusion de la C.F.D.T. est contraire à tous les TEXTES et à la loi de Juillet 1971 régissant les discussions sur la formation.

CONCERTATION, TYPE PATRON

La C.F.D.T. considère qu'au-delà des aspects juridiques qu'elle invoque plus haut, la Fédération a TOUJOURS dénoncé la méthode qui consiste à exclure une ou deux organisations syndicales des réunions d'instance de concertation ou de négociation.

L'on constate d'ailleurs que l'EXCLU PRIVILÉGIÉ des directions c'est la C.F.D.T.

(Suite en page 2)

Elections des comités d'Etablissements, d'Entreprises et des commissions paritaires Une Etape pour la satisfaction des Revendications et une nouvelle avancée de la C.F.D.T.

Les Délégués aux Comités d'Entreprises et des Commissions Paritaires seront renouvelés les 5 et 7 Avril 1978 dans l'ensemble des Charbonnages et pour toutes les substances en ce qui concerne les Commissions Paritaires.

Il s'agit là d'un moment important, car par une représentation en nombre suffisant dans ces divers Comités et Commissions, la C.F.D.T. aura les moyens de faire aboutir les revendications des mineurs, en un mot faire aboutir la politique C.F.D.T. dans les domaines :

- Economiques et la survie des régions minières par l'exploitation rationnelle de nos richesses naturelles ;
- La revalorisation de la profession minière en :
 - a) supprimant les augmentations de salaire tout en pourcentages ;
 - b) égalisant les avantages en nature ;
 - c) réduisant la durée du travail par la suppression des samedis encore tra-

vailés et la CINQUIÈME SEMAINE DE CONGÉS PAYÉS.

- Amélioration des Conditions de Travail ;
- Amélioration des Œuvres Sociales, en alimentant le Budget des C.E. d'un montant de 3 % de la Masse Salariale ce qui serait encore inférieure à ce qui est accordé aux Agents de E.D.F.

(Suite en page 2)

INDEMNITÉ DE DÉPART A LA RETRAITE

(Suite de la page 1)

A CHARBONNAGES DE FRANCE LE PROTOCOLE INDEMNITÉ DÉPART A LA RETRAITE DES OUVRIERS

Les représentants des Charbonnages de France et des Houillères de Bassin d'une part, les représentants des Organisations Syndicales d'autre part, sont convenus de ce qui suit :

Une indemnité de départ en retraite sera versée aux Ouvriers des Houillères quittant ou ayant quitté l'Entreprise après le 30 Septembre 1977 pour partir en retraite normale, ou en retraite anticipée, ou au titre de l'article 89.

Cette indemnité sera basée sur une valeur I atteinte pour 30 ans d'ancienneté (au sens des articles 9 et 10 du Règlement des Congés Payés du 16 Avril 1964 modifié).

Elle sera payée au prorata du nombre entier d'années d'ancienneté acquises au moment du départ, sans pouvoir dépasser I.

La valeur I sera égale à :

- du 1^{er} Octobre 1977 au 30 Septembre 1978 : 2 mois de rémunération, calculée sur les éléments permanents correspondant à l'ouvrier du Jour échelle 3, échelon 0.
 - du 1^{er} Octobre 1978 au 30 Juin 1979 : 2 mois de rémunération, calculée comme ci-dessus, mais :
 - majorée de 18 % pour l'ouvrier se trouvant au au Fond au moment du départ ;
 - majorée de 0,6 % par année entière de service accomplie au Fond et de 0,3 % par année entière de service accomplie en service continu* pour les ouvriers se trouvant au Jour au moment du départ, le total des années de service ainsi prises en compte étant plafonné à 30.
 - du 1^{er} Juillet 1979 au 31 Mars 1980 : 2 mois de rémunération, calculée sur les éléments permanents correspondant au classement (échelle, échelon, classe) ** de l'ouvrier au moment du départ (sur base Fond ou Jour suivant le cas), cette rémunération comprenant en outre :
 - dans le cas où l'intéressé se trouve au Fond : un supplément représentant les éléments variables, fixé forfaitairement à 44 points hiérarchiques sur base Fond ;
 - dans le cas où l'intéressé se trouve au Jour, un supplément de même nature de 17 points hiérarchiques sur base Jour, majoré de 0,9 point par année entière de service accomplie au Fond (cette majoration étant au maximum de 27 points), la rémunération totale ainsi obtenue étant affectée du coefficient majorateur défini au dernier alinéa du paragraphe précédent.
 - du 1^{er} Avril 1980 au 31 Décembre 1980 : 2,25 mois de la même rémunération qu'au paragraphe précédent.
 - du 1^{er} Janvier 1981 au 30 Septembre 1981 : 2,50 mois de cette même rémunération.
 - à partir du 1 Octobre 1981 : 3 mois de cette même rémunération.
- * au sens des articles 8 et 10 du Protocole du 24 Mars 1970 modifié.
- ** le coefficient hiérarchique ainsi obtenu sera, si l'intéressé en bénéficie, majoré du supplément forfaitaire de points accordé en cas de mutation du Fond au Jour (point 3.2 de l'Annexe au Protocole du 27 Mai 1974 sur la nouvelle grille).

LA FÉDÉRATION DES MINEURS A SIGNÉ MARDI 21 FÉVRIER 1978

Mardi 21 Février, la Fédération des Mineurs C.F.D.T., a signé le protocole indemnité de départ à la retraite des ouvriers.

Depuis plusieurs années, la Fédération des Mineurs C.F.D.T. a revendiqué, le paiement d'une indemnité de départ à la retraite pour Tous.

Cette revendication s'inscrit dans l'action permanente de la C.F.D.T. contre les inégalités criantes qui existent dans la profession minière.

Les dispositions du protocole de Charbonnages vont dans le sens des revendications posées par la C.F.D.T. Néanmoins l'on constate un certain nombre d'insuffisances dans le texte.

La C.F.D.T. considère ces points comme des réserves à sa signature, qui doivent faire l'objet d'améliorations.

— La date d'effet des mesures (30 Septembre 1977) est très éloignée de notre proposition, qui était l'année 1974 (date de mise en application de l'indemnité pour certaines catégories).

— Si le texte prévoit bien comme le demande la C.F.D.T., une indemnité égale à trois mois de salaire, l'échéance paraît trop longue (Octobre 1981) et aucune ouverture n'est faite pour arriver à une indemnité égale à 6 mois de salaire pour tous (ouvriers, ETAM) comme cela existe dans certaines entreprises.

— Le protocole prend bien en compte un moment donné, (01-07-1979) la plupart des éléments entrants dans la rémunération ; mais aucun minimum n'est fixé.

— Le dernier point qui a fait l'objet de réserves par la C.F.D.T., c'est les ayants droit. En effet, le protocole ne s'applique pas aux mineurs mis à la retraite au titre de l'invalidité générale ; cela est anormal. La C.F.D.T. n'aura de cesse, que le jour où le personnel (ouvriers et ETAM) pourra également bénéficier d'une indemnité de départ à la retraite.

La Fédération estime que la négociation du protocole du 17 Février 1978 est une étape importante dans son action pour arriver à plus de justice dans l'entreprise, à l'instauration de nouveaux rapports hiérarchiques.

La C.F.D.T. estime que l'action doit se poursuivre pour améliorer le texte, mais également pour mettre fin aux inégalités criantes qui existent dans le domaine des avantages en nature.

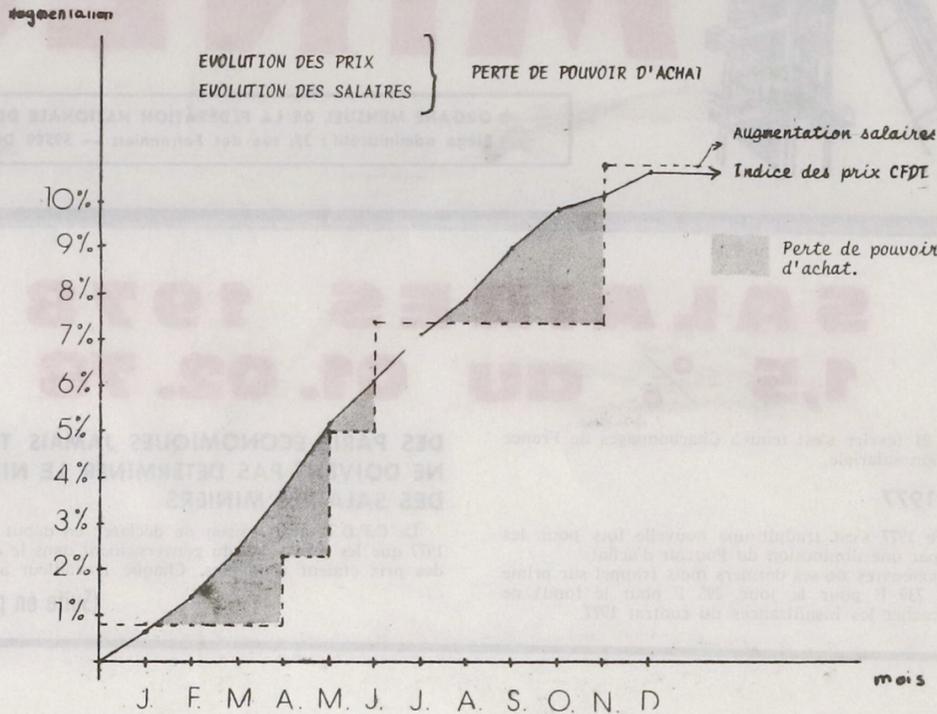
SALAIRES 1978

(Suite de la page 1)

à l'esprit les déclarations du gouvernement sur l'évolution des prix en 1977 qui serait de 6,5 %. En pratique, les prix ont évolué de 9 % selon l'I.N.S.E.E. (les prix alimentaires ont augmenté largement plus selon ce même indice) et 10,5 % selon la C.F.D.T. et cela malgré les truquages de l'indice officiel (baisse de la T.V.A. en

début d'année non prise en compte de l'impôt direct, des cotisations sociales, des assurances obligatoires, etc.)

LES AUGMENTATIONS DE SALAIRE TOUT AU LONG DE L'ANNÉE 1977 NE COUVRENT PAS LES AUGMENTATIONS DE PRIX (Voir graphique ci-dessous)



Il apparaît clairement et cela malgré le dernier rappel, sur la prime de poste, que seul au mois de janvier, mars et juin, nos salaires ont été légèrement supérieurs à l'indice C.F.D.T. Tout en considérant que ce n'est pas que le 15 mars 1978 que l'on touchera le rappel sur la prime de poste, calculé sur l'ensemble de l'année 1977.

SALAIRES 1978

La Direction a annoncé une augmentation de 1,5 % au 1^{er} février.

De nouvelles négociations sur un contrat salarial auront lieu après les élections législatives.

Charbonnages de France a une nouvelle fois refusé d'engager une négociation sur : le salaire minimum ; les inégalités ; la durée de travail ; et la mensualisation, revendication posée par la C.F.D.T.

LA FÉDÉRATION EXIGE L'OUVERTURE DE VÉRITABLES NÉGOCIATIONS

La Fédération estime que les salaires dans les Charbonnages sont indignes de la profession.

Il est urgent d'ouvrir des négociations sur la nécessaire revalorisation de la profession.

Pour la C.F.D.T., la satisfaction des revendications posées ne saurait souffrir d'échéance électorale.

Elections des Comités...

(Suite de la page 1)

LA C.F.D.T. AU SERVICE DES MINEURS

LA C.F.D.T., UN OUTIL

L'outil doit pour celui qui travaille être le meilleur possible. L'outil doit toujours être perfectionné. C'est la même chose pour la C.F.D.T. Les mineurs, dans la campagne électorale doivent être les meilleurs formateurs pour la C.F.D.T., par l'expression de leurs revendications que la C.F.D.T. a toujours pris en charge.

Par ailleurs, en donnant plus de poids encore à la C.F.D.T.

Dans ce sens, la C.F.D.T. compte sur ses adhérents, militants et sympathisants pour expliquer ses positions et enregistrer les revendications des mineurs, à prendre en charge dans les mois à venir dans les C.E.

Partout, les adhérents doivent être les propagandistes des idées C.F.D.T. mises au point au cours des années pour améliorer la vie de tous.

LA C.F.D.T. PROGRESSE PARTOUT

Chez RENAULT, à la S.N.C.F., chez les Enseignants, récemment dans le privé, et à E.D.F. ; il y a quelques mois, partout la C.F.D.T. enregistre des progrès d'influence lors des élections professionnelles.

Ces élections des 5 et 7 Avril 1978 ne peuvent donc être qu'une nouvelle progression de la C.F.D.T. dans les mines.

Mettons-nous à l'action dans ce sens. Les différents Syndicats de Mineurs C.F.D.T. des régions, chacun en ce qui les concerne, feront le bilan de leur action et préciseront les lignes de leur activité future.

Sur ces bases, tous à l'action, pour une nouvelle avancée de la C.F.D.T. dans les Mines.

Paul BLADT
Secrétaire Général Adjoint
de la Fédération

Formation Professionnelle

(Suite de la page 1)

UN AFFRONT AUX TRAVAILLEURS

Les responsables de la direction des Charbonnages de France et des Bassins emploient de plus en plus cette méthode de dialogue. Bien sur, cela facilite singulièrement leur tâche (en invitant toujours ceux qui sont d'accord avec elle). Mais ils démontrent à l'évidence leur incapacité de traiter TOUS les problèmes qui se posent dans l'entreprise, leur MEPRIS profond des travailleurs, car loin de satisfaire leur revendication, elles n'ont pas même le COURAGE et la SÉRÉNITÉ d'écouter leurs ASPIRATIONS et d'expliquer ou de justifier leur refus.

UNE ATTEINTE GRAVE AUX LIBERTÉS

La C.F.D.T. estime que poursuivre dans cette voie c'est OBJECTIVEMENT porter ATTEINTE au droit syndical. C'est provoquer la division des travailleurs pour assoir son règne. C'est pour les syndicats, qui se prêtent à ce jeu, leur seule raison d'exister, mais quelle LOURDE responsabilité ils portent devant l'histoire.

Classer le personnel de l'entreprise, Messieurs les Directeurs, en classant ses responsables en travailleurs bien pensants, et en travailleurs mal pensants, c'est INTRODUIRE LE DELIT D'OPIONION DANS LES Charbonnages de France. C'est une ATTEINTE GRAVE aux libertés INDIVIDUELLES et COLLECTIVES. L'histoire nous démontre que c'est à travers des décisions de cette nature que l'on CULTIVE L'INTOLERANCE que l'on ouvre inévitablement la voie au fascisme.

La C.F.D.T., les mineurs, ne peuvent accepter sans réaction le développement des méthodes de concertation instituées par le patronat minier avec la complicité de certains syndicats.

LA C.F.D.T. EST DANS LES MINES, LA 2^e ORGANISATION SYNDICALE CHEZ LES OUVRIERS

Que les patrons le veuillent ou non, elle a sa place dans toutes les instances (Conseil d'Administration, Bureau des S.S.M., de la C.A.N., des Hôpitaux, des Houillères, etc.)

La Fédération appelle l'ensemble des syndicats à s'opposer au développement de la pratique d'exclusion d'une ou l'autre organisation syndicale, à l'organisation de réunions au bon vouloir des seuls patrons.

La C.F.D.T. appelle les travailleurs de la mine : ouvriers, E.T.A.M., cadres, à manifester leur désapprobation, en adhérant à la C.F.D.T., en votant pour les candidats C.F.D.T. le 5 et le 7 avril, à ce qui, quel qu'en soit les justifications du moment, est une atteinte aux droits fondamentaux des travailleurs.

BASSIN DE LORRAINE

Des nouvelles du Comité d'Etablissement du siège de Merlebach

Au cours du Comité d'Etablissement N° 3 du Siège de Merlebach, un certain nombre de points concernant le personnel ont été débattus.

Maladie contagieuse : la GALE

Depuis quelques temps, quelques membres du personnel du Siège ont été atteints par cette maladie. D'après le Docteur NIVEAU, cette maladie est considérée comme très contagieuse. « J'en suis inquiet, je suis conscient de la gravité du problème », tels sont les propos tenus par le Docteur NIVEAU, chef de la médecine du Travail des H.B.L.

Analysant le problème, les élus de la C.F.D.T. ont demandé que toutes les dispositions nécessaires soient prises pour enrayer cette maladie.

- 1.) Par la désinfection permanente des vestiaires.
- 2.) Par la mise en place de canons brouillard.
- 3.) Mise en place d'une laverie sur le Siège permettant au personnel d'avoir un lavage des bleus de travail une fois par semaine.

Plus de 7 ans déjà, que les militants C.F.D.T. revendiquent cette installation, à quoi la Direction Général fait la sourde oreille.

La C.F.D.T. s'interroge si aujourd'hui (1978) le mineur champion de la production peut encore prétendre qu'il est maître de la sa SANTÉ ?

Pour sa part, la C.F.D.T., œuvrera pour une vraie protection de la Santé du Mineur.

Qualité des BOTTES

Devant la mauvaise qualité des Bottes, les représentants C.F.D.T. ont demandé l'attribution d'une paire de bottes supplémentaire pour les ouvriers des Quartiers Rochers. A quoi la direction du siège répond qu'elle exécute tout simplement la note de service de la D.G. Comme si cela réglait les problèmes.

Cependant 2200 nouvelles paires de BOTTES AMCO (ancien modèle), arriveront ces jours aux magasins du Siège.

Parc à VOITURES et VÉLOS

Les plans sont faits et acceptés, les travaux devraient démarrer au mois de mai. Quand au gardiennage, la Direction Générale refuse de l'assurer. Il est vrai que cela ferait un emploi supplémentaire et que la D.G. est contre les emplois nouveaux (certains pas rentable).

VOLS dans les BAINS-DOUCHES

Chose connue à Merlebach, et particulièrement au Puits V. La C.F.D.T. a posé ce problème aux personnes intéressées. Malgré les nombreuses plaintes, de nos camarades, le représentant de la direction se refuse d'embaucher de nouveaux gardes, prétextant qu'il est du devoir des préposés aux bains-douches d'en assurer la surveillance. Nous disons, c'est à l'employeur d'assumer ses responsabilités.

Les mineurs du Puits V en ont assez ; nous voulons vous rendre attentif que l'incompréhension du siège pourrait être mal perçue par les mineurs.

LAMES DE SCIE

Les lames NARWIK seront retirées du fond et remplacées par les lames SANDWIK.

BAINS-DOUCHES Reumaux

Les retouches concernant le carrelage dans les bains-douches seront refaites intégralement.

Pénurie de GANTS

Une prochaine livraison de 4000 paires de gants sera assurée au Puits REUMAUX.

BATTERIE de dépannage pour VOITURES

La Direction du siège essaiera de trouver une solution (osons croire, que cela restera pas au stade du vœu).

Chargement de COKE et CHARBON à la vente au comptant

De nombreuses plaintes ont eu lieu à ce jour, sur le « manque de combustible à la livraison » ; nous avons demandé qu'une enquête soit menée. La question sera débattue au Comité d'Etablissement N° 11.

Demande de PROLONGATION au PERSONNEL atteint par la limite d'âge

Une demande de prolongation est faite automatiquement pour les piqueurs et électro-mécaniciens, cas sociaux. Satisfaction est donnée dans l'ordre de 30 % des départs.

PRÊTS au Personnel pour construire sa maison

Des prêts sont accordés au personnel :

- Prêts de longue durée 6000 F (3,75 % d'intérêts). Durée de remboursement : 5 ans. Condition : Construire à l'intérieur du périmètre fixé.
- Prêts CODAL 7000 F (2 % d'intérêts). Remboursable en 70 mois.
- Prêts CODAL (URE) 15000 F.

Toutes ces demandes sont à faire au Bureau du Personnel (Fichier Central) accompagné du permis de construire.

Les représentants de la C.F.D.T. ont demandé à la direction du siège, le périmètre ne correspondant plus aux besoins, son extension afin que tous les mineurs puissent bénéficier des prêts à la construction.

A la C.F.D.T., nous constatons qu'actuellement avec toutes les envolées politiques, par l'annonce de mesures nouvelles, réformes, aides de toute sorte, la situation s'aggrave face à la corporation minière et qu'une sourde oreille est faite aux revendications des mineurs. Devant ce blocage, avec ses militants, et les travailleurs, la C.F.D.T. agira pour que justice soit rendue aux mineurs.

Section C.F.D.T. Merlebach

LA CFDT ET LA DISCUSSION SALARIALE DU 21 FÉVRIER 78 AYANT ABOUTI A 1,5 % DES SALAIRES MINIERES

Cette réunion salariale du 21 février 1978 a abouti à une augmentation des salaires miniers de 1,5 % et a permis à la C.F.D.T. d'évoquer à nouveau les revendications minières suivantes :

- Insuffisances du salaire minimum des miniers ;
- Suppression des 3 jours perdus dans la mensualisation en cas de maladie ;
- Demande de suppression des inégalités dans les avantages en nature (charbon et logement) entre les diverses catégories professionnelles ;
- Réduction de la durée de travail à travers la 5^e semaine de congés payés ;
- Prime de 120 F promise par le Gouvernement aux travailleurs manuels et refusée aux mineurs.

Jugement de la C.F.D.T., mineurs de Lorraine.

La C.F.D.T. regrette et dénonce que la Direction impose une nouvelle fois la présente augmentation de salaire tout en pourcentage.

D'autre part, aucun engagement de discussion sur les problèmes urgents évoqués par la C.F.D.T. n'a été pris par la Direction. Cela est caractéristique du refus de négocier plus globalement des revendications des mineurs.

Seuls des résultats à caractères électoralistes sont perceptibles.

La C.F.D.T. constate et le porte à nouveau à la connaissance de la corporation, que pendant trois quart de l'année 1977, les augmentations de salaires avaient été inexistantes.

Ce retard accumulé est partiellement repris dans les semaines précédant les élections.

C'est une politisation des négociations professionnelles.

La gestion des Hôpitaux des Houillères maintenue au service des Intérêts Patronaux

Les Houillères ont toujours essayé de tout contrôler dans les régions minières.

Pour ne parler que d'un point, ils sont même allés jusqu'à s'occuper de la Santé des Mineurs en organisant des hôpitaux...

Tout en essayant maintenant de se faire payer les hôpitaux par les fonds publics, ou par la Sécurité Sociale Minière, les Houillères veulent continuer leur vieille politique.

Les Houillères veulent faire au meilleur compte de l'argent, avec la santé des mineurs.

C'est dans cet état d'esprit et pour ne plus payer les investissements nécessaires à la modernisation de Ste-Barbe, à Forbach et des Hôpitaux de St-Avold et Créhange, que les Houillères sollicitent des concours financiers extérieurs tout en conservant la haute main sur les Hôpitaux.

Pour la C.F.D.T., les Hôpitaux doivent être un bien public ou de la Sécurité Sociale.

La C.F.D.T. veut que les travailleurs de la Santé et les Médecins ne soient soumis en aucune manière au patronat.

Pourquoi des ingénieurs des mines auraient-ils toute compétence pour faire du charbon et de la santé ?

A chacun sa mission. Le patronat l'accepte pour d'autres secteurs (route - assainissements - éclairage public...), ou il se décharge sur les communes.

Pourquoi n'en fait-il pas de même pour les Hôpitaux ?

POUR COMMANDER DANS LE DOMAINE DE LA SANTÉ, SANS MEME PLUS PAYER : ON A CRÉÉ HOSPITALOR

Quand les patrons veulent créer quelque chose, ils y arrivent ! HOSPITALOR : qu'est-ce que c'est ?

Un ensemble d'hôpitaux, mis en place, pour concurrencer les hôpitaux S.S.M. Oui, la C.F.D.T. l'affirme, et des exemples peuvent être cités.

Pourquoi les H.B.L., parce que le gouvernement n'a pas débloqué l'argent nécessaire pour la réfection des hôpitaux Hospitalor, ont en fin de compte tout de même trouvé l'argent qu'ils disaient ne pas avoir en Caisse ? A la limite de l'absurde, cela est encore compréhensible. Mais ce qui ne l'est plus, c'est que la subvention octroyée par les H.B.L., ne suffisant pas, Hospitalor a adressé une demande d'aide financière supplémentaire, à l'U.R.E. (Union Régionale des Sociétés de Secours Minières de l'Est), organisme regroupant toutes les S.S.M. du charbon, fer et potasse.

Voyons maintenant, jusqu'où les patrons vont en achetant la complicité d'un certain nombre de syndicats.

Lorsque le Conseil d'Administration des H.B.L. a été saisi d'une demande de subvention pour HOSPITALOR, la C.F.D.T. a voté CONTRE pour les motifs expliqués en introduction de cet article.

Simple déduction qui n'est pas celle d'un technocrate, mais d'un ouvrier : « Pourquoi un mineur qui cotise à la S.S.M. pour ses hôpitaux, devrait-il encore payer les hôpitaux mis en place pour concurrencer les siens et laisser au patronat le soin de s'occuper de sa santé ? »

Malheureusement, il n'y avait que la C.F.D.T. à être de cet avis, et la subvention a été votée. Vient l'autre subvention ; celle demandée à l'Union Régionale de l'Est ; là encore et une fois de plus, la C.F.D.T. a été seule à voter contre.

Voilà pour l'argent ; il va sans dire, qu'HOSPITALOR a eu sa subvention des H.B.L. et de l'U.R.E.

MAINTENANT COMMENCE L'ANTI-DÉMOCRATIE ET UNE ACTION RÉPRESSIVE CONTRE LA CFDT

Parce que pour obtenir l'argent, HOSPITALOR s'étant adressé à des Conseils d'Administration, ces subventions ont été votées régulièrement, avec l'appart des voix syndicales, C.F.T.C., F.O., U.N.I.A.T. et C.G.T.

Mais les patrons désavoués par la C.F.D.T. dans cette affaire, ont trouvé la solution pour l'éliminer avec l'aide, de nouveau, des autres syndicats. Les patrons ont tout simplement éliminé la C.F.D.T. du Conseil d'Administration d'Hospitalor dans le Nord Pas-de-Calais et dans l'Est. Cette exclusion a été votée à Paris à la Caisse Autonome Nationale (C.A.N.) Nos administrateurs S.S.M. et U.R.E. ont réagi violemment contre cette décision.

Décision, encore une fois, possible qu'avec l'appart des voix des autres syndicats. Voilà où nous en sommes dans notre pays démocratique.

Les patrons peuvent faire ce que bon leur semble.

CI-DESSOUS, UN EXTRAIT DE LA DÉCLARATION DES ADMINISTRATEURS CFDT AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNION RÉGIONALE A METZ :

« La C.F.D.T. n'admet pas d'être écartée du Conseil d'Administration de l'Association HOSPITALOR ; cela est purement et simplement anti-démocratique. De plus en plus, on cherche à écarter les représentants des travailleurs C.F.D.T. des instances délibérantes, tant au niveau de l'entreprise, qu'au niveau S.S.M. et U.R.E. Est-ce que les questions que nous sommes ou serions amenés à poser sur la gestion et la marche des établissements, sont tellement gênantes ? Avec toute la gravité que nous pouvons mettre dans cette déclaration, nous demandons aux autres organisations syndicales de ne pas accepter qu'on puisse éliminer un syndicat. Nous demandons que la représentation du régime minier dans cette association, soit alignée sur les autres représentations, soit sur les élections de Commissions Paritaires, ou de Comités d'Entreprises. Ce n'est pas parce qu'une organisation syndicale n'est pas d'accord avec les thèses patronales, qu'on peut l'éliminer tout simplement. »

EN CONCLUSION :

Le patronat minier reprend le chant de la concertation. Mais de concertation, il n'y en a pas, ou elle n'est possible que lorsqu'elle se situe sur le terrain du patronat.

Seul le rapport de force permet des discussions pour faire avancer les intérêts des travailleurs et des mineurs en particulier.

Si le patronat des Houillères pense qu'en excluant la C.F.D.T. du Conseil d'Administration d'HOSPITALOR, la C.F.D.T. sera réduite au silence, il se trompe.

Haut et fort, avec plus de vigueur encore de l'extérieur, la C.F.D.T. clamera son analyse sur la main mise patronale sur la santé des travailleurs de la région.

C.F.D.T. Mineurs LORRAINE

« LE JOURNAL DU MINEUR »

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

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

ABONNEMENTS

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

Le numéro : 1,50 F

C.C.P. : LILLE 3.773.92

Gérant : Jean PRUVOST

Inscrit à la Commission paritaire sous le numéro 511073

IMPRIMERIE DU MERCURE S.A. - 49500 SEGRÉ

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

LA CATASTROPHE DE LIÉVIN et ses suites judiciaires



De gauche à droite : Maître WERQUIN, Mme WARIN, Jean PRUVOST, Le Juge DE CHARETTE, Julien DELABY, Roger RAMEAU

Lundi 27 Février 1978, le Syndicat Régional des Mineurs CFDT, l'Union Interprofessionnelle CFDT de la Région Nord-P.-de-C., l'Association des Veuves du 27 Décembre 1974, organisèrent en Mairie de LIÉVIN un important colloque sur le thème « LA CATASTROPHE DE LIÉVIN ET SES SUITES JUDICIAIRES », avec la participation du Syndicat de la Magistrature et du Syndicat des Avocats de France.

Jean PRUVOST, Secrétaire Régional des Mineurs CFDT introduisit les débats en présentant un rappel chronologique des faits, de l'enquête, de la longue et lente procédure, et de l'action menée par la CFDT face à cette situation anormale.

« La CFDT et l'Association des Veuves, dit-il, ont voulu organiser ce colloque pour faire publiquement une nouvelle fois, une opération VERITE, avec le concours des Syndicats de la Magistrature et des Avocats de France, sur cette lente procédure qui conduit à ce que, jour pour jour, 38 mois après la catastrophe, l'important et dramatique dossier n'est toujours pas jugé !... ».

Ce colloque était donc une nouvelle étape voulue par la CFDT et les Veuves, pour contribuer à la recherche de la Vérité, à la détermination des responsabilités, à la dénomination d'une loi qui favorise les puissants au détriment des humbles, qui accorde une immunité certaine aux patrons, qui permet à la Justice de « gagner du temps » pour que l'oubli efface et dilue les responsabilités...

« Cette procédure de l'oubli, nous la refusons, nous la condamnons vigoureusement et nous revendiquons pour tous, une JUSTICE JUSTE !... déclara Jean PRUVOST... »

DE NOMBREUSES QUESTIONS SE POSENT !

Le 6 Janvier 1978, le Président de la Chambre d'Accusation de la Cour d'Appel de DOUAI répondait par lettre à l'intervention de la CFDT du 23-12-1977 en ces termes :

« J'ai l'honneur de vous faire connaître que l'information relative à la Catastrophe Minière de LIÉVIN est maintenant terminée. Le dossier de la procédure a été transmis à Monsieur le Procureur Général afin qu'il puisse rédiger ses réquisitions et fixer la date à laquelle cet affaire viendra à l'audience de la Chambre d'Accusation... ».

Depuis cette date, aucun élément nouveau n'est intervenu... C'est à nouveau le silence... Que cache ce silence ?... Sur quoi finalement va déboucher cette procédure du silence ?... Ne va-t-on pas aboutir à un NON-LIEU ?... Quel recours aurons-nous alors ?... Autant de questions graves que nous nous posons...

Madame WARIN, responsable de l'Association des Veuves, après avoir situé le sens de l'action obstinée de celle-ci, déclarait alors nettement :

« Depuis 3 ans, j'ai recherché de la documentation en ce qui concerne les catastrophes minières qui se sont produites antérieurement à celle de Liévin. Je voulais savoir comment on a rendu justice à ces victimes du travail. J'ai pu découvrir que, dans une autre région que la nôtre, des veuves se sont portées partie civile ; elles ont eu confiance en leur action et, 13 ans après, elles ont obtenu la justice qui était due à la mémoire de leurs maris. Ceci après bien des péripéties au niveau juridique. Un tel exemple doit nous redonner confiance. Car quoi de plus normal et humain pour une veuve et ses orphelins que d'obtenir une justice juste envers celui qui n'est plus là pour se défendre.

C'est avec le concours de Maître DESCAMPS que nous avons pu acquérir l'association d'actions d'aujourd'hui et l'appui des municipalités.

Je tiens à remercier la CFDT qui a bien voulu financer l'action d'aujourd'hui, nous démontrant ainsi qu'elle n'a aucun grief envers notre association. Je remercie le syndicat de la magistrature et le syndicat des avocats de FRANCE pour sa participation à ce COLLOQUE. On assimile souvent la magistrature à des individus avides de prestige et d'argent. Et donc qui me concerne, j'ai trouvé chez eux la compréhension et la considération...

Je remercie également les municipalités de leur appui. Cela signifie pour nous qu'elles méritent notre confiance et c'est réconfortant de les avoir à nos côtés dans l'action qui nous occupe.

Ce qui est dramatique, c'est que plus de trois ans après la catastrophe, Justice n'est toujours pas rendue. Comment est-ce possible, en FRANCE, à notre époque ? »

QUELQUES CAUSES RÉELLES

DE TELLES SITUATIONS

A toutes ces questions, Maître WERQUIN au nom du Syndicat des Avocats de France répondit notamment : « Toujours en matière de crime, parfois en matière de délit, une information est ouverte et le Président du Tribunal désigne un Juge d'Instruction qui en sera chargé. Le dessaisissement du Juge d'Instruction s'opère de la même façon, c'est-à-dire par décision du Président du Tribunal sur requête motivée du Procureur de la République (« Parquet » dont les Magistrats sont « placés sous la direction et le contrôle de leurs chefs hiérarchiques et sous l'autorité du Garde des Sceaux - Ministre de la Justice ») « dans l'intérêt d'une bonne administration de la Justice ».

Il est un autre moyen légal de dessaisir un Juge d'Instruction : c'est l'évocation de l'affaire par la Chambre d'Accusation.

1°) La Chambre d'Accusation statue entre autres choses sur les appels frappant les ordonnances du Juge d'Instruction

a) Qui peut faire appel de ces ordonnances ?

Le Parquet ou Ministère Public : dans tous les cas (Noter que l'appel peut être fait par le Procureur de la République et par le Procureur Général).

L'Inculpé : dans les cas prévus par la Loi

La Partie civile : dans les cas limitativement prévus par la Loi notamment en cas de non-lieu.

Il faut noter que même si les cas où la partie civile peut faire appel sont limités par la loi, elle dispose quand même d'un deuxième degré de juridiction pour faire sanctionner la décision d'un juge d'Instruction de mettre fin à l'information par un non-lieu.

Il n'en est pas de même si la Chambre d'Accusation a évoqué l'affaire.

b) Conséquences de l'appel

Quel qu'esoit le motif de l'appel, la Chambre d'Accusation peut reprendre tout le dossier et prendre toutes les mesures qu'elle estime nécessaires. Si elle autorise la continuation des poursuites, elle peut :

- renvoyer l'affaire au Juge d'Instruction déjà saisi ;
- renvoyer l'affaire à un autre Juge d'Instruction ;
- évoquer l'affaire et faire elle-même l'Instruction (c'est le cas de LIÉVIN)

2°) Conséquences de l'évocation

Les décisions rendues par la Chambre d'Accusation sont des Arrêts.

La seule voie de recours est le pourvoi en cassation (dans les 5 jours qui suivent la décision).

La partie civile ne peut faire de pourvoi en cassation que si le Ministère Public fait lui-même un pourvoi, sauf dans six cas limitativement énumérés, mais le non-lieu n'est pas compris dans ces cas...

Techniquement et légalement, il est donc possible que le Parquet fasse appel d'une ordonnance d'un Juge d'Instruction pour donner à la Chambre d'Accusation le moyen de se saisir de l'entier dossier et prononcer un non-lieu contre lequel la partie civile n'aurait aucun moyen de recours... ».

LES ACCIDENTS DU TRAVAIL DANS LES MINES

Les situations de risque permanent créées et qui subsistent... Quelques aspects techniques de la sécurité dans les mines.

Cet important sujet fut alors traité par Roger RAMEAU, ancien chef de service Ergonomie du Bassin Nord - Pas-de-Calais.

I. - La catastrophe de LIÉVIN est-elle due à la fatalité ?

Pour que des accidents collectifs dus à des explosions de grisou et de poussières, comme celui de LIÉVIN, se produisent, il faut que quatre circonstances anormales (toutes anormales) se trouvent réunies au même endroit et au même moment :

- une concentration de grisou explosive
- un phénomène inflammatoire qui allume le grisou, par exemple une étincelle « chaude »
- des dépôts de poussières inflammables au sol et sur les parois, qui sont soulevées, puis allumées par l'explosion de grisou
- un nombre important d'ouvriers travaillant soit dans la zone de propagation non contrôlée de l'explosion (leurs corps sont déchaquetés et brûlés par l'explosion), soit sur le retour d'air (ils sont asphyxiés et brûlés par les « fumées » de l'explosion).

De tels accidents se déroulent donc conformément à des lois physiques rigoureuses qui n'ont rien à voir avec la fatalité.

Mais n'est-il pas fatal que ces circonstances dangereuses se trouvent réunies, un jour ou l'autre, à un endroit ou à un autre, puisque ces circonstances découlent de l'exploitation du charbon elle-même ?

Il existe en effet toujours une probabilité, aussi faible soit-elle, pour qu'un accident de ce type se produise.

Mais, ce qui ne dépend ni du hasard, ni de la fatalité, c'est le niveau de probabilité de ce risque, c'est que ces catastrophes soient très fréquentes ou extrêmement rares, c'est qu'elles fassent un grand nombre de victimes ou qu'elles n'en fassent aucune ou peu. Plutôt que de démontrer cette affirmation par des considérations théoriques, je vais rapporter des faits :

• Pendant 26 ans, je dis bien 26 ans, entre le 26 Septembre 1917 et le 2 Mars 1943, aucune explosion souterraine tuant plus de 10 personnes ne s'est produite dans le Bassin du Nord - Pas-de-Calais. Pendant les 20 années allant de 1919 à 1938, le nombre de tués à la suite d'explosions locales, ramené à 3 millions de postes effectués au fond, a été de 0,1.

Après la dernière guerre, par contre, les explosions n'ont cessé de se produire à intervalles quasi réguliers : 6 explosions souterraines, tuant plus de 10 personnes, se sont produites en 21 ans, de 1945 à 1965. Pendant cette période, le nombre de victimes pour 3 millions de postes s'est élevé à 0,6.

Mais c'est surtout pendant la période de 10 années allant de 1966 à 1975 que ce risque s'est dramatiquement accru avec les catastrophes de FOUQUIERES en 1970 et LIÉVIN en 1974. L'intervalle de temps séparant 2 explosions est resté très court (une explosion tous les 5 ans). Elles ont fait de plus en plus de victimes (42 morts à LIÉVIN), et cela dans une entreprise occupant pourtant de moins en moins de personnel (de l'ordre de 9 millions de postes fond seulement par an pour la période 1966-1975, à comparer à 22 et 28 millions pour les 2 périodes précédentes). Le nombre de tués pour 3 millions de postes pendant cette dernière période a atteint 1,9.

Cela signifie que 1 mineur sur 200 serait tué par explosion si le risque restait à ce niveau en permanence.

Si l'on excepte la période de 1901-1913 au cours de laquelle s'est produite la catastrophe de COURRIERES (1 099 morts en 1906), il faut remonter à la période 1881-1890 pour trouver un niveau de risque plus élevé (2,6 tués pour 3 millions de postes).

II. - Pour quelles raisons le risque d'explosion souterraine s'est-il à ce point aggravé ?

On peut d'abord évoquer des raisons techniques spécifiques du risque d'explosion.

Premier exemple : l'explication la plus probable de l'inflammation du grisou à LIÉVIN est celle de l'étincelle d'acier provenant du frottement d'un câble de mono-rail sur des cadres métalliques rouillés.

Mais une telle situation n'était pas particulière au quartier de « six sillons » de la fosse 3. Depuis l'extension inconsidérée, dans le Bassin, de mono-rails d'une grande complexité, il était très fréquent que des câbles,

quittant les poulies de guidage, viennent frotter sur les cadres métalliques, en les entaillant profondément et en provoquant ainsi des étincelles d'acier.

Deuxième exemple : l'explication apparemment incontestable de l'inflammation des poussières, à LIEVIN, est la suivante :

Les poussières qui étaient habituellement fixées au sol par l'humidité ont été asséchées par le courant d'air pendant les 5 jours d'arrêt qui ont précédé l'accident. Ces poussières, devenues pulvérulentes, ont alors pu être soulevées par l'explosion de grisou pour constituer un nuage explosif.

Une telle situation n'était pas, non plus, particulière à LIEVIN. Depuis l'introduction de nombreux réseaux d'eau sous pression dans les chantiers du fond, les fuites d'eau étaient hélas très nombreuses (alimentation de soutènement hydraulique, etc.) Elles contribuaient à recouvrir le sols de nombreux chantiers de 10 à 20 cm d'une épaisse boue de poussière de charbon. Il est probable qu'à chaque reprise de week-end, après 2 jours d'arrêt, le sol de nombreux chantiers du Bassin était recouvert d'une épaisseur suffisante de poussières asséchées pour qu'elles puissent constituer un nuage explosif si un souffle quelconque venait à les soulever...

Ces 2 exemples sont inspirés des circonstances particulières de la catastrophe de LIEVIN. Mais d'autres exemples pourraient être donnés, sans rapport avec LIEVIN, montrant également l'apparition, dans l'ensemble du Bassin, de risques techniques nouveaux, tendant à accroître la probabilité des explosions souterraines (par exemple le risque d'étincelles électriques lié au développement important de l'électrification).

Mais le risque d'explosion n'est pas le seul à s'être aggravé. On observe, pour la période 1967-1974, une dégradation générale à la fois de la sécurité, de l'hygiène et des conditions de travail pour l'ensemble du Bassin. On peut donc penser que cette évolution résulte de causes communes, de caractère général, englobant les causes spécifiques du risque d'explosion qui viennent d'être évoquées.

III. - Evolution de la Sécurité, de l'hygiène et des conditions de travail pour la période 1967-1974

— Le risque de silicose est le plus grave. Cette maladie, due à l'inhalation des poussières, altère la fonction respiratoire. Elle fait peu à peu du silicosé un invalide incapable d'effort et le conduit souvent à la mort par asphyxie, dans la plus grande détresse physique et morale que l'on puisse imaginer.

Environ 60 % des mineurs du Nord - Pas-de-Calais sont atteints de silicose au moment du départ en retraite et 700 à 800 mineurs meurent, chaque année, de silicose, je dis bien 700 à 800 pour le seul Bassin NPC !...

Le risque de contracter la silicose, qui s'exprime par le nombre de nouveaux cas apparus dans l'année (parmi 1 000 ouvriers non silicosés en début d'année) a augmenté de 55 % en 6 ans, de 1967 à 1973.

— Le risque d'accident pour causes autres que les explosions souterraines s'est lui aussi accru dans des proportions considérables pendant la même période.

Le taux de fréquence des accidents de plus de 4 jours d'incapacité a augmenté de 14 %. Celui des accidents de plus de 20 jours a augmenté de 33 %. Celui des accidents de plus de 56 jours a augmenté de 51 %. Seul, le taux de fréquence des accidents mortels a diminué de 14 % grâce, probablement, à l'amélioration du secourisme et des soins hospitaliers.

— Il semble que, globalement, la pénibilité des tâches ait évolué dans un sens favorable, sauf dans les chantiers chauds, de plus en plus nombreux.

Mais, dans le même temps, les capacités physiques du personnel se dégradaient en raison de son vieillissement, de sorte que la charge physique de travail s'est accrue pendant cette période, au point qu'en 1974, il devenait difficile de trouver, pour chaque mineur, un poste de travail dont les exigences n'excèdent pas les capacités du mineur.

IV - Quelles sont les causes générales de cette dégradation accélérée des conditions de travail ?

On constate que cette évolution défavorable coïncide, dans le temps avec deux orientations de la politique des Houillères du NPC :

— la décision de fermeture du Bassin dans les plus brefs délais, qui a entraîné l'arrêt de l'embauchage en 1967 et qui a conduit à pousser le personnel à se convertir vers d'autres industries. C'est ainsi, qu'en pourcentage de l'effectif, l'embauchage a été 3,3 fois plus faible pendant la période 1967-1973 que pendant la période 1961-1965.

— une évolution technique de plus en plus accélérée, caractérisée par la mécanisation, l'électrification et la concentration de la production. C'est ainsi que la production unitaire des chantiers a été augmentée de 75 % entre 1964 et 1970.

La relation de cause à effet entre ces deux importantes modifications de la politique des Houillères et l'évolution défavorable des conditions de travail s'établit facilement :

— l'arrêt de l'embauchage a provoqué un accroissement progressif important de l'âge moyen des ouvriers du fond (40 ans en 1973), mais la poursuite de l'exploitation a obligé de les maintenir, au-delà de l'âge habituel, dans des emplois fortement exposés aux poussières silicogènes, d'où accroissement du risque de silicose, et dans des emplois lourds, d'où accroissement de la pénibilité et des accidents résultant de la fatigue.

— la conversion, provoquée ou spontanée des mineurs, a éloigné de la mine un nombre important de spécialistes, plus facilement embauchés dans d'autres entreprises. Cela a entraîné une baisse de compétence globale en matière d'installation et d'entretien du matériel, qui est en rapport avec l'accroissement des risques d'explosions souterraines et d'accidents.

— L'accroissement de la production unitaire des chantiers a été obtenue d'une part, en généralisant le travail posté et les horaires décalés, d'autre part, en augmentant la production horaire par la mécanisation. Mais accroître la production de charbon dans un chan-

tier, c'est accroître la production de grisou et la production de poussières silicogènes, donc augmenter le risque d'explosion et le risque de silicose.

— En augmentant le nombre d'installations mécanisées et électrifiées, on a accru le risque d'étincelles susceptibles de provoquer une explosion. On a aggravé également le risque d'accident pour toutes les tâches d'installation, démantèlement et transport de matériel de plus en plus lourd et encombrant, dans des galeries trop exigües. Seul le risque d'éboulement a été diminué par la mécanisation du soutènement.

V. - Quel rôle a joué la prévention ?

Une telle évolution de l'entreprise, inspirée uniquement par des objectifs financiers, et se traduisant par des évolutions techniques et par des modifications de la politique du personnel, est un phénomène très général dans notre société. D'une façon générale, il semble bien que les conséquences directes de ces évolutions soient naturellement défavorables aux conditions de travail. Mais ces effets défavorables sont souvent atténués ou même évités par des actions de prévention.

Le Bassin NPC a évidemment, lui aussi, mis en œuvre certaines actions de prévention pendant cette période.

Cela s'est fait quelquefois par hasard : c'est ainsi que la mécanisation du soutènement a diminué les accidents par éboulement.

Cela s'est fait aussi de façon intentionnelle avec plus ou moins de succès. C'est ainsi qu'une adaptation des techniques d'infusion d'eau semble avoir évité l'accroissement de l'empoussiérement des chantiers. A l'inverse, on peut penser que l'introduction de la télégrismétrie a entraîné une application moins rigoureuse de la réglementation grisou.

Mais de nombreuses possibilités de prévention ont été négligées. Par exemple, une amélioration de l'aéragé permet à la fois :

- de réduire le risque de silicose en diluant les poussières
- de réduire le risque d'explosion en diluant le grisou
- d'atténuer la pénibilité du travail à la chaleur en abaissant la température des chantiers.

Il était donc tout indiqué d'utiliser le suréquipement en moyens de ventilation résultant de la fermeture de nombreux puits d'extraction pour améliorer l'aéragé dans des proportions considérables. Les actions dans ce sens ont été très limitées.

Autre exemple : il aurait été utile de développer des actions de formation tendant à compenser le départ des spécialistes et la montée générale des risques. Les services de formation professionnelle ont, au contraire, été réorganisés dans le sens d'une réduction considérable de leurs activités.

VI. - Conclusion

Compte tenu du niveau inacceptable des risques professionnels dans le Bassin du NPC, une saine gestion aurait consisté :

— à se fixer des objectifs intangibles d'amélioration de la sécurité, de l'hygiène et des conditions de travail et, pour les atteindre malgré l'évolution défavorable du Bassin

— à mettre en œuvre tous les moyens de prévention disponibles. Mais ils n'auraient probablement pas suffi à contenir la montée des risques.

— à développer la recherche appliquée (qui au contraire a été mise en veilleuse pendant cette période) pour mettre au point des moyens de prévention nouveaux, mieux adaptés à l'évolution. Mais ces mises au point demandent un certain temps.

Il était donc surtout impérieux, parallèlement à ces actions, de ralentir le rythme de l'évolution du Bassin, tant le rythme de fermeture (dans une période où la France manque d'énergie), que le rythme de l'évolution technique, en le régulant sur les progrès de la prévention.

Pourquoi ces mesures n'ont-elles pas été prises ?...

Parce que la Direction du Bassin n'a jamais été soumise à des pressions suffisantes pour l'obliger à tenir davantage compte, dans sa gestion, des problèmes de sécurité, d'hygiène et de conditions de travail.

— ni de la part du Service des Mines, dont c'est pourtant le rôle fondamental. Il faut noter par exemple qu'aucune réglementation de prévention de la silicose n'existait avant décembre 1975. La seule réglementation en vigueur concernait l'emploi des malades, mais non la prévention de la maladie

— ni de la part de la Justice : les suites judiciaires de la catastrophe de LIEVIN en sont la triste illustration

— ni de la part de l'opinion publique, mal informée du sort des mineurs du Nord - Pas-de-Calais...

ACCIDENTS DU TRAVAIL LA RESPONSABILITÉ PÉNALE DE L'EMPLOYEUR

Ce fut ensuite le Juge DE CHARETTE qui intervint au nom du Syndicat de la Magistrature, sur :

Le droit :

Il faut avoir un point constamment présent à l'esprit : il n'existe pas de loi qui précise qui doit être condamné en cas d'accident du travail dû à la violation d'une série de décisions rendues par les tribunaux, surtout par la Cour de Cassation.

Selon ces règles, en cas de violation d'un règlement de sécurité ayant entraîné un accident, c'est le chef d'entreprise, et lui seul, qui devra être condamné, même s'il n'était pas là le jour de l'accident, même si la faute a été commise par un autre ouvrier ou par la victime.

Raison de cette solution, apparemment étonnante : c'est le patron qui a le pouvoir dans l'entreprise. C'est donc à lui, dit la Cour de Cassation, qu'il « appartient de veiller personnellement à l'application des règles d'hygiène et de sécurité ».

Une exception : dans une grande entreprise ayant plusieurs établissements, le patron peut déléguer ses pouvoirs, par exemple à un directeur d'usine ou à un cadre supérieur. Dans ce cas, c'est ce délégué, et non plus le chef d'entreprise, qui sera condamné en cas d'accident. Cette délégué doit obéir à des conditions très strictes pour être valable. Le chef d'entreprise pourrait, en effet, l'utiliser pour échapper à sa responsabilité.

La pratique :

Ce système très favorable aux travailleurs, puisqu'il a pour but d'inciter le chef d'entreprise à veiller aux règles de sécurité, est très peu appliqué en pratique. Les décisions de la Cour de Cassation ne s'imposent pas en effet aux tribunaux « de base », contrairement à une loi. Certes, la Cour de Cassation annulera les jugements qui ne respecteront pas sa position, mais très peu de jugements de ce type font l'objet de pourvois en Cassation.

Le résultat est là : une partie importante des tribunaux acquittent les chefs d'entreprise poursuivis à la suite d'accidents du travail et condamnent les salariés.

D'autre part, même lorsque les tribunaux appliquent les règles de la Cour de Cassation, l'efficacité du système est pratiquement nulle car le montant des condamnations est dérisoire. La sanction n'a donc aucun rôle intimidant !

La parole fut ensuite donnée à Maître Henri LECLERCO, Avocat de la C.F.D.T. pour la catastrophe de MERLEBACH (16 mineurs tués le 30-9-1976) qui dégagait les similitudes de procédures et de responsabilités entre les deux accidents.

Puis le Juge PASACAL intervint pour rappeler les éléments qui conduisirent à son désaisissement du dossier en Juillet 1975.

Monsieur FRACKOWIAK, Adjoint au Maire de LIEVIN vint apporter le soutien des Municipalités minières dans l'action entreprise par la C.F.D.T. et l'Association des Veuves du 27 Décembre.

Il appartenait enfin à Julien DELABY, Secrétaire Général de l'U.R.I. - C.F.D.T. Nord - Pas-de-Calais de situer l'action des travailleurs, avec la C.F.D.T., pour lutter contre les nombreux accidents du travail dans la région dont les causes sont les systèmes de production, de fabrication et la course au profit...

DEUX CITATIONS DIRECTES EN JUSTICE !...

En terminant, Julien DELABY annonça la décision de la C.F.D.T. et de l'Association des Veuves de recourir à la CITATION DIRECTE en Justice, envers Monsieur HECQUET, Directeur Général des H.B.N.P.C. lors de la catastrophe de LIEVIN, et envers Monsieur LACOSTE, Ingénieur en Chef des Mines, estimés responsables parce que détenteurs d'un réel pouvoir de décision, qu'ils n'ont pas su, pas pu ou pas voulu utiliser pour prendre les moyens nécessaires afin d'éviter la Catastrophe (investissements - personnel - matériel - techniques - contrôles - visites - prévention, etc.)

La situation de risque qui existait au 3 de LIEVIN n'était pas ignorée d'eux...

Comme nous l'avons souvent dénoncé, ceci est l'illustration dramatique d'une politique de récession imposée, et donc au moindre coût, avec toutes ses conséquences, y compris sur la vie des Travailleurs !...



Une partie de l'assistance pendant les exposés

**C.A.R.C.O.M. - FONDS SOCIAL - COLONIES
DE VACANCES**

La Commission Régionale du Fonds Social a décidé de poursuivre en 1978 son action en faveur des retraités ayant des enfants participant à des séjours en colonies et camps de vacances organisés par l'Union Régionale ou les Sociétés de Secours Minières, (aide qui s'est élevée en 1977 à 141 020 F) et par le Comité d'Entreprise (aide qui s'est élevée à 471 225 F pour 1977).

I - Conditions requises pour bénéficier de l'aide C.A.R.C.O.M.

- Les bénéficiaires sont les **retraités** ouvriers :
- Allocataires C.A.R.C.O.M.,
 - Pensionnés de moins de 60 ans (avec ou sans raccordement),
 - Retraités anticipés,
 - Invalides généraux,
 - Au titre de l'Article 89,

ainsi que les ayants droit (veuves) dont les droits d'allocation de reversion C.A.R.C.O.M. ne sont pas encore ouverts.

S'agissant du Fonds Social d'une Caisse de Retraites d'ouvriers, il y a lieu d'exclure du bénéfice de l'aide de la C.A.R.C.O.M. tous les agents ayant terminé leur carrière E.T.A.M. quelle que soit la durée de leurs services ouvriers (ces agents ne relèvent pas de la C.A.R.C.O.M. mais de l'I.R.C.O.M.M.E.C. ou de la C.A.P.I.M.M.E.C.)

II - Participation financière de la C.A.R.C.O.M.

La participation de la C.A.R.C.O.M. sera en 1978 de 242 F par enfant, pour les colonies S.S.M. et de 335 F par enfant pour celles du C.E.

III - Règlement de l'aide.

L'aide C.A.R.C.O.M. sera versée à l'Union Régionale des Sociétés de Secours Minières du Nord ou au C.E. des Houillères.

Aucune notification individuelle ne sera adressée aux intéressés afin d'éviter tout équivoque dans le décompte de leur participation que la Commission Régionale souhaite nettement préciser au moment de l'inscription des enfants ou sur la facture qui sera remise aux intéressés.

**INDEMNISATION DU TRANSPORT
DOMICILE - LIEU DE TRAVAIL**

La note A.W. 69/78 du 2 février 1978 des Charbonnages de France fait passer de 0,305 F à 0,34 F par kilomètre la valeur de l'indemnité de transport domicile-lieu de travail.

La dernière mise à jour a été donnée par la note 400/213 c du 15 février 1977.

Cette nouvelle valeur est applicable à partir du 1^{er} janvier 1978.

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

La présente note a pour objet de modifier les tarifs figurant dans la note 400/859 c du 23 juillet 1971 dont les termes restent en vigueur.

La dernière mise à jour a été donnée par la note 400/215 c du 15 février 1977.

Ces nouveaux tarifs sont applicables à partir du 1^{er} janvier 1978 :

- Moto > 125 cc + permis = 0,44 F/km
- Vélocycleur = 0,37 F/km
- Cyclomoteur ≤ 50 cc = 0,34 F/km

**UTILISATION PAR LES E.T.A.M.
D'ENGINS MOTORISÉS PERSONNELS
POUR LES BESOINS DU SERVICE
TAUX DES INDEMNITÉS**

La présente note a pour objet de modifier le tableau figurant dans la note 400/839 c du 16 juillet 1971, dont les termes restent en vigueur. La dernière mise à jour a été donnée par la note 400/214 c du 15 février 1977.

Ces nouveaux tarifs sont applicables à la date du 1^{er} janvier 1978.

| | Distance parcourue dans l'année | | |
|--|---------------------------------|--------------------|-------------------|
| | 0 à 10 000 km | 10 000 à 15 000 km | plus de 15 000 km |
| Voiture automobile | | | |
| • Puissance égale ou supérieure à 3 cv | 0,69 (1) | 0,53 (2) | 0,42 |
| • Puissance inférieure à 3 cv | 0,60 (1) | 0,45 (2) | 0,37 |
| Moto > 125 cc + permis | | | 0,44 |
| Vélocycleur | | | 0,37 |
| Cyclomoteur ≤ 50 cc | | | 0,34 |

- (1) Ces prix sont à porter à 0,77 et 0,68
- (2) Ces prix sont à porter à 0,58 et 0,51

dans le cas où les Houillères ne donnent pas aux intéressés une possibilité directe ou indirecte de garer leur voiture automobile.

DE PLUS EN PLUS

**LES « ETAM » ET CADRES
SE SITUENT EN SOLIDARITÉ**

AVEC TOUS LES TRAVAILLEURS

(Suite de la page 1)

développer nos objections et vous permet de faire la part des choses. De plus, il apparaît que certaines actions de la C.G.C. sont contraires aux objectifs que ce « syndicat » veut se donner. C'est ainsi qu'elle prétend tenir compte de toutes les catégories de personnel. Elle veut agir dans « le respect de la personne humaine » mais ne reste de fait, ouvertes qu'aux revendications des cadres. Souvent même, elle donne l'impression, de par ses décisions, de ne vouloir avant tout, la défense que d'une certaine catégorie de cadres.

Les problèmes des autres catégories professionnelles ne sont vus qu'avec des yeux de cadres, et dans quelles conditions ? En effet, il n'est pas rare de voir la C.G.C. se retrancher derrière son rôle d'organisation ne défendant que les problèmes des cadres, pour adopter des propositions ne visant qu'au renforcement des inégalités, quitte à freiner la progression des autres catégories professionnelles.

Comment peut-elle s'étonner ensuite de l'indifférence des organisations « ouvrières » face aux problèmes que rencontrent les cadres ? Est-il bien sérieux de vouloir attribuer cette indifférence aux orientations « d'aspirations socialistes » des Confédérations Ouvrières ?

Une organisation syndicale qui néglige les problèmes qui se posent à la majorité des travailleurs, parce qu'elle se refuse de les représenter, peut-elle du même coup, exiger de ces travailleurs de s'occuper d'eux ?

L'analyse de la C.G.C. sur cette situation est d'autant plus erronée, que dans toutes les autres organisations syndicales, toutes les catégories professionnelles sont représentées et défendent.

L'UNITÉ DANS LA C.F.D.T.

A la C.F.D.T., ouvriers, E.T.A.M. et ingénieurs se retrouvent pour débattre ensemble. Chacun peut s'exprimer, défendre ses problèmes, tout en restant en harmonie avec les principes du respect de la personne humaine à tous les niveaux.

La C.F.D.T. est convaincue que chaque catégorie professionnelle a ses problèmes spécifiques. Ces problèmes doivent être exprimés, et résolus en totalité. Mais il n'est pas nécessaire de les régler au détriment d'autres catégories professionnelles. Notre organisation, de par son expérience, peut démontrer qu'il y a toujours des solutions pour tous, tout en restant en harmonie avec ses inspirations de justice.

Pourquoi favoriser la division, la jalousie et par là même, créer des rivalités injustifiées ?

**A UNE SOCIÉTÉ BASÉE SUR L'INÉGALITÉ
ET LES PRIVILÈGES CORRESPOND**

UN REFUS C.F.D.T.

La C.G.C. se refuse de prendre en compte la lutte des classes. Mais peut-elle nier qu'il existe toujours deux mondes distincts ? Celui des productifs, souvent sous payés, car comment peut-on admettre que plus de « 30 % » des salariés gagnent moins de 2 400 F par mois ; que ces mêmes personnes se plaignent des mauvaises conditions de travail, de logement, de vie, alors qu'une minorité tenant les rênes de l'économie, par leurs capitaux, profitent des fruits des travailleurs. Certes, entre ces deux catégories de gens, il existe des intermédiaires suffisamment rémunérés pour se taire, mais de plus en plus dépersonnalisés et qui finalement se rendent compte que, s'ils sont légèrement favorisés pécuniairement, ils ne sont pas moins, les transmetteurs de directives, et que malgré tout, leur droit à la dignité nécessite la même lutte que la majorité des travailleurs.

Comment peut-on imaginer comme le fait la C.G.C., que les détenteurs du capital céderont par la concertation leurs droits aux privilèges. Ces hommes qui n'hésitent pas à lancer des études onéreuses, afin d'étudier quelle est la meilleure utilisation que l'on peut faire des hommes, pour en tirer les meilleurs rendements, et qui maintenant, considérant les travailleurs français trop exigeants, expatrient leurs capitaux à l'étranger, là où la main-d'œuvre est moins chère, et les gens plus dociles, ceci sans se soucier le moins du monde, du nombre grandissant de chômeurs qu'ils laissent derrière eux.

Face à cette situation, il est difficile de vouloir nier l'existence de deux classes bien distinctes dont l'une possédante, se refuse un juste partage, tant économique que moral.

En voulant faire croire que les cadres, actuellement agents de transmission du « patronat » sont différents des travailleurs, qu'ils ont leurs intérêts et seulement leurs intérêts à défendre, la C.G.C. renforce le sectarisme et encourage l'inégalité. Multiplier les intermédiaires diviser inégalement les revenus, à outrance, de telle sorte, que l'on atteigne des différences hiérarchiques allant de 1 à 20, ne fait qu'accroître les tensions sociales. Quand on prêche la liberté syndicale, est-ce pour plus de justice ou est-ce pour accroître les inégalités et les privilèges ?

**LE PROBLÈME DE LA HIÉRARCHIE
DES SALAIRES**

La C.F.D.T. n'est pas hostile à une hiérarchie ; elle est nécessaire dans notre société. Si l'on veut que le travail soit fait, et bien fait, il est indispensable d'avoir une coordination et par conséquent des coordinateurs. Mais ce dont la C.F.D.T. se refuse, c'est de continuer à alimenter des processus d'action ne visant qu'à consolider, voir augmenter, les différences de revenus, qui pour certains, sont indécentes et insupportables.

La C.F.D.T. admet la nécessité d'une hiérarchie mais afin de supprimer au mieux les inégalités flagrantes qu'elle considère injustes, elle prétend qu'il faut limiter l'écart hiérarchique de 1 à 6 entre salaire minimum et maximum. Cette solution est viable. Les études organisées au sein des entreprises permettent de la démontrer.

LA CONCERTATION — UN MYTHE ?

Le principe de la concertation, proposé par la C.G.C. et le C.N.P.F., n'est qu'illusion ; il suffit de constater où mènent actuellement les réunions syndicats-patronat, pour s'en convaincre. Ce qui se passe dans les réunions existantes, tel que le Conseil d'Administration, Comité d'Entreprise, les Commissions Paritaires, les discussions sur les conventions, sont des exemples concrets de ce qu'est la concertation. D'ailleurs, deux réunions de concertation E.T.A.M. ont eu lieu aux H.B.L. On a pu s'apercevoir d'une mise devant les faits. La direction refuse de transmettre les organigrammes, refuse de parler des problèmes réellement importants, tels que la sécurité, les conditions de travail, etc. de plus elle veut par ce biais, clouer le bec aux représentants du personnel, en leur demandant de taire au personnel ce qui se discute. Où est la concertation ? La C.G.C. a essentiellement bâti sa doctrine sur la concertation, avec la participation plus particulière des cadres. Or nous estimons que cette conception est simulacraire à un château de cartes, joliment érigé, et fragile au moindre souffle.

Vouloir l'exclusivité de la discussion, et chez les cadres en particulier, est-ce vraiment le meilleur moyen d'être solidaire ?

De plus, il est effarant de parler de mauvaise foi de la part de certaines organisations syndicales, face aux réunions entre les syndicats et la direction sur des contrats salariaux, sans même jeter un seul soupçon sur nos dirigeants d'entreprise qui n'hésitent pas à rogner le plus possible sur leurs engagements, pourtant déjà inquiétants. De telles remarques laissent la C.F.D.T. soupçonner sur les réelles motivations de la C.G.C.

La C.F.D.T. demande que dans une première étape les syndicats soient réellement entendus et qu'ils aient un réel poids de décision dans les commissions déjà existantes.

Tout le personnel d'une entreprise, sans exception, doit connaître la marche des entreprises. Nous estimons que les travailleurs, par leurs représentants, doivent participer à la gestion de l'entreprise, qu'ils doivent assurer eux-mêmes, et en connaissance de cause, la protection de leur avenir, tant sur la gestion que sur la sécurité. Nous savons qu'il n'existe pas de miracle, mais nous savons qu'il est également impossible de résoudre un problème, si nous n'avons pas toutes les données. La C.F.D.T. demande l'autogestion ; elle sait que cette formule demande un effort de la part de tous, mais les travailleurs sont capables de comprendre et de régler les problèmes qui se posent aux entreprises et c'est pour eux la seule garantie qu'ils auront sur la qualité de leur travail et de leur vie.

Avec tout ce qu'elle annonce, est-il réellement possible de penser que la C.G.C. est propice à créer un nouveau climat social ? Que veut-elle changer ? Propose-t-elle des moyens concrets et chiffrés permettant de meilleures conditions de travail ; la suppression des injustices, la réduction des inégalités, la sécurité de l'emploi ? Se propose-t-elle un réel épanouissement des travailleurs par leur représentation à la proportionnelle, dans les instances de décision ?

Les options que nous présente la C.G.C. ne nous permettent pas de penser qu'elle désire l'épanouissement de tous.

Ces solutions ne visent en réalité qu'une certaine catégorie de personnel, en exclusivité, et cette catégorie de personnel reste loin des problèmes des ouvriers et des E.T.A.M.

La C.F.D.T. a mis en place une plate-forme revendicative, ayant des objectifs précis et concrets, permettant une réelle participation de tout le personnel, dans les entreprises. Elle propose dans une première étape des modalités transitoires, permettant de réduire immédiatement les inégalités. Nos militants ébauchent l'adaptation de ces objectifs pour chaque entreprise en vue d'en débattre avec les travailleurs.

Vous pouvez participer à cette élaboration en vous renseignant et en agissant avec les militants C.F.D.T.

E.T.A.M. - C.F.D.T.
Lorraine

DAUPHINÉ

NÉCROLOGIE



Vendredi 3 Février 1978, nous avons appris avec stupeur et beaucoup de tristesse, que notre Camarade HENRI GUILLOT était mort dans l'après-midi.

Nous savions qu'il avait des ennuis de santé et avait arrêté le travail depuis quelques jours. Mais personne n'envisageait cette issue fatale.

Militant, il a été de ceux qui ont fondé notre syndicat. Secrétaire pendant une dizaine d'années des Mineurs CFDT à l'époque où les luttes syndicales étaient plus chaudes qu'aujourd'hui, il avait fait de notre syndicat un des plus importants de la région, et au moment de la scission avait choisi la voie démocratique, suivi par une grande majorité.

Travailleur infatigable, Henri l'était, depuis que, très jeune, il avait eu la douleur de perdre son père. Tourneur aux Houillères du Dauphiné, pendant plus de 30 ans, il était passionné de mécanique. Il avait monté de ses mains, un atelier de machines agricoles.

Henri s'était attiré la sympathie dans tous ces différents milieux, par sa gentillesse, sa soif de justice, sa disponibilité pour aider tous ceux qui étaient dans le besoin.

A son épouse, ses filles, son fils, sa mère, ses frères, le Syndicat des Mineurs CFDT exprime ses sincères condoléances. Qu'ils soient assurés de notre amitié et qu'en raison de celle-ci ils supportent la douleur de la séparation causée par le décès d'Henri.

LE SYNDICAT

GIRAUMONT

Les SUPPRESSIONS D'EMPLOI AGGRAVENT
LES CONDITIONS DE TRAVAIL
ET AUGMENTENT L'INSÉCURITÉ

LE DÉLÉGUÉ MINEUR ÉVOQUE LA SITUATION
DE LA MINE A M. L'INGÉNIEUR DES MINES

Profitant de la visite de M. l'Ingénieur des Mines au Puits de GIRAUMONT le délégué-mineur Robert GAIATTO, lui fit part de ses inquiétudes quant à l'avenir des ouvriers mineurs, après l'annonce par la Direction de la suppression de 85 emplois, s'ajoutant au 27 départs en retraite au cours de cette année.

Le délégué-mineur se demande comment la Direction va pouvoir améliorer les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, alors que déjà au cours de ses visites, il constate une accumulation de travaux non réalisés et toujours remis ; notamment la réfection et le maintien en bon état des pistes de roulage, l'évacuation des eaux et de la boue dans les quartiers, la pose de toile d'aérages, le retard pris dans la réparation et l'entretien des engins, etc.

Toutes ces conditions démontrent à l'évidence un manque de personnel et c'est pour ces raisons que le délégué-mineur demande le maintien des effectifs en totalité.

Cette déclaration est inscrite dans le Registre Spécial du délégué-mineur.

CENTRE - MIDI

AQUITAINE - DECAZEVILLE

La " Découverte " en LUTTE...

Après l'Assemblée Générale du 31 Janvier, le Personnel Découverte, a décidé après un vote à bulletins secrets et avec le soutien de toutes les organisations syndicales, d'engager le 1^{er} Février l'action sur les revendications suivantes :

- Incorporation du temps de casse-croûte (30 mn)
- Amélioration des conditions de travail
- Création d'une Filière.

La première de ces revendications, est de loin la plus importante pour le personnel.

Rappelons qu'actuellement, le travail en Découverte, s'effectue en 2 postes de 8 h 15 chacun. Auquel il faut ajouter 30 mn de casse-croûte, et a peu près 15 mn de trajet aller-retour, entre le lavabo et le parc à camions. Ce qui revient à dire, que le personnel passe en réalité 9 h de présence sur les lieux de travail. C'est long !

Il faut souligner d'autre part, que d'après le temps de travail et les horaires établis, le deuxième poste termine sa journée à 23 h 30.

En incorporant la 1/2 heure de casse-croûte dans le temps de travail, cela permettrait de terminer à 22 h 30, ce qui sur le plan de la Sécurité, serait un gros avantage, surtout en période d'hiver, où les conditions de travail, sont encore plus pénibles, du fait des intempéries. Le personnel en est parfaitement conscient, c'est pour cette raison qu'il a décidé de passer à l'action.

Cette action a pris la forme dans un premier temps, d'une Baisse de Production allant jusqu'à 60 %, par une marche au ralenti de tous les engins.

Au bout d'une semaine, la Direction ayant fait savoir que le personnel serait désormais payé en fonction de la production, celui-ci s'est prononcé pour un autre forme de lutte en adoptant l'action aux circonstances (4 heures de grève par jour).

Il faut signaler que la Direction Aquitaine, avait fait une proposition, mais celle-ci a été rejeté par l'ensemble du Personnel.

La C.F.D.T. pour sa part a défendu avec vigueur l'action des travailleurs de la découverte de Decazeville à l'occasion de la réunion convoquée par les Charbonnages de France pour discuter des problèmes salariaux de la profession.

IMPORTANTÉ RÉUNION DE MILITANTS A MORTAGNE-SUR-SEVRE (Vendée)

Le vendredi 27 janvier, 29 militants C.F.D.T. se sont réunis à Mortagne-sur-Sèvre pour une journée d'études sur les problèmes relatifs à la Sécurité Sociale Minière.

Jean Ilas, Président de la Fédération Régionale fit un exposé précis sur l'histoire de la Sécurité Sociale Minière, énumérant les différentes étapes et le combat ouvrier qui ont amené au décret de novembre 1946, instituant la S.S.M. telle que nous la connaissons aujourd'hui.

François Goacolou, Administrateur C.F.D.T. de la Caisse Primaire G. 52, aborda le fonctionnement d'une Caisse Primaire, ses structures, les droits des affiliés etc. Roger Houdmond, Administrateur C.F.D.T. de l'Union Régionale de l'Ouest, exposa l'après-midi, tous les problèmes relatifs aux accidents du travail (rentes, maladies professionnelles, incapacité professionnelle, etc.)

Cette journée de formation nécessaire à tous militants pour une meilleure connaissance des problèmes de S.S.M. permettra d'informer plus amplement les affiliés actifs et retraités sur leurs droits, et nous aidera à résoudre des problèmes particuliers et parfois difficiles auxquels nous sommes parfois confrontés.

D'autre part cette journée de travail a été ressentie d'une manière très positive, chacun ayant conscience que la couverture sociale, tant en maladie qu'en accident, ne s'est acquise que par le combat ouvrier.

Aussi était-il nécessaire de connaître un peu mieux la S.S.M. afin de continuer à notre tour ce combat, pour le maintien des avantages acquis et l'amélioration des différentes prestations, et d'être mieux armés pour faire face aux attaques portées aux régimes de Sécurité Sociale.

Pour nous, à la C.F.D.T. les problèmes de santé ne se posent pas en terme de profits ou de rentabilité, mais en terme d'HUMANISME ET DE SOLIDARITÉ.

La Section Syndicale C.F.D.T. de GIRAUMONT intervient auprès du Sous-Préfet de BRIEY contre la suppression d'emploi

Monsieur le Sous-Préfet
Sous Préfecture
54150 BRIEY

Monsieur le Sous-Préfet,

Le personnel de la mine de GIRAUMONT est inquiet...

Le 19 Janvier dernier, la direction officialise la suppression de 112 emplois : 27 en retraite normale et 85 en cessation d'activité à l'âge de 45 et 50 ans.

Les 27 ouvriers et ETAM retrouveront les pensions de retraite habituellement servies aux mineurs. Par contre, les 85 autres sont contraints à ne plus reprendre d'activité salariée sinon ils perdent les ressources consenties par le protocole UNEDIC.

A la différence de la retraite normale et de la retraite anticipée les 85 ouvriers et ETAM privés d'emploi perdent les majorations et allocations pour enfants à charge, sont privés d'une partie des indemnités de chauffage et logement et cessent de bénéficier de bien d'autres avantages : œuvres sociales, aides diverses, d'où l'inquiétude...

Les conséquences s'en feront ressentir jusque dans la commune à cause de l'accroissement des sans-emploi et de leurs faibles ressources.

Quant à ceux qui continueront l'exploitation de la mine, ils devront faire face à la dégradation de leurs conditions de travail : cadences accrues, manque de personnel, sécurité diminuée, etc.

Ces inquiétudes doivent être connues par les autorités responsables de la région, comme doit être connu le pourquoi de cette situation : les contradictions comme les décisions arbitraires prises par la direction de GIRAUMONT.

Le Constat :

- depuis sa création et jusqu'en 1977, la mine de GIRAUMONT a participé, en fait, au financement des investissements de ses sociétés-mères CHATILLON-COMMENTRY et POMPEY, par la pratique du prix de vente de cession.
- depuis sa création et jusqu'à ce jour, la mine s'est suffie à elle-même l'apport des actionnaires n'a pas été nécessaire. L'autofinancement a toujours épongé les vastes programmes d'investissements décidés et reconduits chaque année par la direction.
- Financièrement, la mine de GIRAUMONT a aidé la fusion de LA CHIERS avec CHATILLON-COMMENTRY et NEUVES-MAISONS.
- En dehors de VOELKLINGEN, principal client sarrois, DILLINGEN, BURBACH, POMPEY, LA CHIERS et NEUVES-MAISONS se sont approvisionnées en minerai de GIRAUMONT. Aujourd'hui, la direction annonce qu'il ne reste plus que NEUVES-MAISONS pour acheter le minerai de GIRAUMONT.
- Certaines années (1955 jusqu'en 1969), c'étaient 150 000 à 160 000 tonnes de minerai qui étaient livrées par mois. Aujourd'hui, la direction n'assure même plus la vente de 60 000 tonnes vers NEUVES-MAISONS et informe le personnel que les sarrois ne renouvelleront certainement plus leur contrat.

Les interrogations du personnel :

En 1976, P.D.G. et directeur de la société des mines de GIRAUMONT présentaient la fusion de LA CHIERS et CHATILLON avec la modernisation de NEUVES-MAISONS comme un ballon d'oxygène pour DROITAUMONT et GIRAUMONT. Qu'en reste-t-il aujourd'hui ?

Malgré les recommandations des pays de la Communauté Européenne, les sociétés sidérurgiques françaises boudent le minerai lorrain et ne s'approvisionnent pas plus en minerai de GIRAUMONT que de DROITAUMONT. D'où les inquiétudes mais surtout la surprise du personnel après l'annonce de cette suppression de 112 postes de travail décidée brutalement après plusieurs années de blocage de la retraite anticipée accordée dans certaines mines selon le volontariat.

Nos conclusions :

NEUVES-MAISONS ne doit pas rester seul client de GIRAUMONT.

- que CHATILLON-COMMENTRY, POMPEY, LA CHIERS consomment français si les sarrois optent pour le protectionnisme.
- que les directions de mines mettent à exécution tout leur projet d'enrichissement de la minette lorraine.
- que l'écrémage du gisement soit pénalisé ; les richesses du sous-sol doivent servir, en premier lieu, à maintenir les emplois dans la nation, et le potentiel humain de la région.
- que la direction s'attache à rendre moins pénible le départ en retraite des mineurs. Le respect du volontariat doit être assuré. Des ressources, au moins équivalentes à celles garanties par la retraite anticipée, doivent être consenties.

La situation désastreuse dans laquelle la région risque d'être plongée doit être évitée. Les autorités de notre région et vous-même, Monsieur le Sous-Préfet, devaient enrayer cette hémorragie des emplois en recommandant comme mesure ponctuelle la généralisation dans toutes les mines de la retraite anticipée selon le volontariat, comme le Préfet de Région, au cours de l'entretien du 5 décembre 1977, la souhaitait voir appliquée. De cette façon, le reclassement de tous les mineurs licenciés à MANCIEULLES est assuré.

Veillez agréer, Monsieur le Sous-Préfet, l'expression de notre considération distinguée.

Le Conseil Syndical de Giraumont

MINES DE FER - EST

L'ENVERS DU DÉCORS

OU, LES POINTS D'INTERROGATION
DU PROTOCOLE UNEDIC FAVORISANT
LA SUPPRESSION D'EMPLOI
ET LE BRADAGE DE NOTRE PRÉ-RETRAITE

Le 6 Janvier dernier, le protocole UNEDIC instituant le licenciement des mineurs âgés de 45 ans et 50 ans avant 30 années accomplies dans les mines de fer est signé par la C.G.T., la C.F.T.C., F.O. et la C.G.C.

Seule, la C.F.D.T. refuse le chantage d'ASSIMILOR et n'appose pas sa signature au bas du texte.

Un protocole identique est signé par F.O. dans la sidérurgie. C.F.D.T., C.G.T., C.F.T.C. et C.G.C. le rejettent, portant sur ASSIMILOR la responsabilité des suppressions d'emploi.

Pour des raisons identiques, les organisations syndicales de la sidérurgie comme la C.F.D.T. dans les mines de fer ont refusé :

- de légaliser par un protocole le licenciement,
- de cautionner le plan de démantèlement des mines et des usines,
- de signer un protocole imprécis, et sans garanties,
- d'accepter par un accord, 2000 F de ressources pour cessation d'activité alors que la C.F.D.T. et la C.G.T. revendiquent le SMIC à 2 400 F.
- de reconnaître les suppressions d'emplois alors que C.F.D.T. et C.G.T. revendiquent la nationalisation on des mines de fer et de la sidérurgie pour, en premier lieu, maintenir les effectifs.
- de laisser au patronat, le droit de choisir ceux qui seront licenciés, alors que la retraite anticipée selon le volontariat, obtenue par notre lutte, assurait la liberté de cesser ou non son activité.
- d'avaliser une règle qui supprime les charges familiales que la retraite anticipée assurait,
- de contraindre les travailleurs concernés par ce protocole, à s'inscrire à l'Agence Nationale pour l'Emploi, et de ce fait, interdire tout travail salarié, même à mi-temps.

NOTRE RETRAITE NE SE BRADE PAS...

Un protocole, pour qu'il soit accepté, doit comporter tous les éléments d'application, le plus de précisions possibles, afin d'éviter l'équivoque ; il doit laisser le temps à la réflexion et à l'appréciation des intéressés. Or, ce protocole à 70 % est tout le contraire :

- le vague est de rigueur
- ASSIMILOR a précipité la négociation
- le champ d'application n'est pas précisé
- le chantage à la signature a fait mouche
- le juste retour à un régime de travail identique n'est pas garanti, comme n'est pas garanti le reclassement des mineurs licenciés de MANCIEULLES.

C'est pourquoi, depuis 3 semaines, nous assistons à une véritable razzia sur les effectifs.

« OPÉRATION COUP DE POING » réussie par l'ASSIMILOR

Reniant tous leurs engagements, bafouant tout ce qui a été dit au cours des réunions paritaires ; les patrons annoncent la couleur : réduction des effectifs par centaines à Droitaumont, Joudreville, Hettange-Grande, Giraumont, Godbrange, Anderniv, Moutiers, etc.

Mais, ce que l'ASSIMILOR cache toujours et n'a pas précisé au moment de la négociation sur le protocole à 70 %, ce sont toutes ces questions que se posent les mineurs de 45 à 50 ans qui seront licenciés.

I.) - Quel est le salaire de référence que la direction va déclarer aux ASSEDEC, Base 166 h 75, 173 h 33, ou 190 heures ?

II.) - Est-ce que les directions s'engagent à compenser à chaque licencié, la différence entre ce qu'il aurait perçu en retraite anticipée et le protocole à 70 % pour tenir compte des charges familiales ?

III.) - Est-ce que les directions laisseront aux travailleurs privés d'emploi, le choix de décider la façon dont ils préféreraient être mis en cessation d'activité, c'est-à-dire : la retraite anticipée pour ancienneté, la retraite anticipée pour incapacité permanente, l'accord du 14 décembre 77, ou le futur accord du 6 janvier 78 ?

IV.) - Est-ce que les directions assurent aux travailleurs titulaires d'une rente d'accident le maintien de cette rente en plus des ressources consenties en cas d'application du protocole du 6 janvier 78 ?

V.) - Est-ce que l'entreprise garantit, tous les avantages acquis : réfection des logements - gratuité de l'eau, du garage - ramassage des ordures, etc.

VI.) - Est-ce que les directions garantissent un retour à un régime de travail normal dans toutes les mines, après le départ de mineurs de 45 à 50 ans ?

VII.) - Est-ce que les directions maintiendront le montant des œuvres sociales au niveau laissé avant la réduction des effectifs, pour que le personnel licencié continue à bénéficier des œuvres gérées par les C.E. (colonies de vacances - arbre de Noël et jouets - cadeaux pour Sainte-Barbe, etc.)

Autant de questions qui restent sans réponses. Ce qui nous fait dire que :

Le Protocole à 70 % est un instrument entre les mains du patronat pour brader la retraite des mineurs.

En conséquence, le Syndicat des Mineurs de Fer C.F.D.T. est prêt à engager, avec toutes les Organisations Syndicales qui le désirent, l'action nécessaire pour qu'ASSIMILOR reprennent la négociation sur la base de la Plateforme C.F.D.T.-C.G.T. élaborée en octobre dernier, et qui demeure d'actualité.

La C.F.D.T. est prête, avec qui le veut, à confronter ses idées et décider dans l'unité, l'action à engager pour porter un coup décisif au plan de démantèlement de nos mines.

La C.F.D.T. contactera la C.G.T. pour exiger ensemble de nouvelles négociations.

Elle constate, d'ailleurs, avec satisfaction, que toutes les organisations syndicales rejoignent en fait, les positions de la C.F.D.T. en votant contre les suppressions d'emplois annoncées dans les C.E. C'est un premier et cuisant échec pour la politique d'ASSIMILOR.

Dans l'unité, reprenons le combat.

LE JOURNAL DU MINEUR



PENSIONS DE VIEILLESSE...

(Suite de la page 1)

Cependant, dans la limite d'un maximum de 6 mois, ce droit est fixé antérieurement à la cessation d'activité, sous réserve que les conditions d'âge et d'ancienneté soient remplies dès le début de la période de cumul de la pension C.A.N. avec le salaire minier. Le cumul maximum n'est ainsi possible, au plus tôt, qu'en cas de départ à l'âge de 50 1/2 ans pour le fond et 55 1/2 ans pour le jour. Les services accomplis pendant cette période de cumul, n'entrent alors pas dans le décompte de l'ancienneté (ancienneté avant 55 ans, ou ancienneté après cet âge si inférieure à 30 années).

Décision d'attribution du cumul

Depuis que les pensions minières sont calculées suivant le nombre de trimestres, la C.A.N. attribue systématiquement, le maximum de cumul possible pour chaque retraité. En contrepartie, lorsque ce cumul a pour effet de réduire son ancienneté, le retraité peut opter pour une réduction, voire une suppression du cumul, avec bénéfice d'une ancienneté plus élevée.

Le tableau en annexe 1 donne les principes de cumul, celui en annexe 2 donne quelques exemples pratiques.

- Annexe 1 -

RÈGLES DE CUMUL

| Age au départ à la retraite | AGENTS DU FOND (agents ayant une ancienneté totale d'au moins 30 années dont au moins 20 années comptant comme services au fond) | | | | AGENTS DU JOUR (agents ayant une ancienneté totale d'au moins 15 années, mais n'atteignant pas, avant l'âge de 55 ans 1/2, les 30 années ou les 20 années de services fond) | | | |
|-----------------------------|---|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | |
| à 50 ans | Aucun cumul n'est possible, le droit à pension normale ne pouvant pas être ouvert avant l'âge de 50 ans. | | | | Néant (aucun droit à pension avant 55 ans d'âge) | | | |
| entre 50 et 55 ans | 1 - Départ à la date où la condition de 30 ans d'ancienneté dont 20 au fond est remplie = aucun cumul possible, le droit à pension normale ne pouvant être ouvert avant que cette condition soit remplie. 2 - Avec une ancienneté supérieure à 30 ans (total) et 20 ans (fond) : - Cumul maximum de 6 mois, sous réserve que la période de cumul ne commence ni avant l'âge de 50 ans, ni avant la date à laquelle est réunie la condition de "30 ans dont 20" d'ancienneté. - Sur option du retraité, possibilité de réduire ou supprimer le cumul pour augmenter le nombre de trimestres, d'où trop-perçu à récupérer. | | | | | | | |
| à 55 ans | Même ci-dessus | | | | Aucun cumul possible, le droit à pension normale ne pouvant pas être ouvert avant l'âge de 55 ans. | | | |
| après 55 ans | - Dans la limite de 6 mois : cumul automatique pendant les mois écoulés depuis l'âge de 55 ans, la durée des services ne pouvant s'augmenter après cet âge pour les agents ayant au moins 30 ans de services. - Eventuellement, possibilité de retenir le nombre de mois nécessaires pour atteindre les 6 mois de cumul, dans les services effectués avant 55 ans, sous réserve que la période de cumul ne commence pas avant la date à laquelle est réunie la condition de "30 dont 20" d'ancienneté. | | | | 1 - Le jour où l'ancienneté atteint 15 ans = aucun cumul possible, le droit à pension normale ne pouvant pas être ouvert avant que cette condition d'ancienneté ne soit remplie. 2 - Avec une ancienneté supérieure à 15 années (mais ≤ 30 années) - Cumul dans la limite de 6 mois - Sur option du retraité, cumul réduit ou supprimé pour augmenter le nombre de trimestres d'ancienneté d'où trop-perçu à récupérer. - En aucun cas, la période de cumul ne peut commencer avant l'âge de 55 ans, ni avant la date à laquelle la condition de 15 ans d'ancienneté a été remplie. 3 - Avec une ancienneté supérieure à 30 années, atteinte avant l'âge de 55 ans : Etant donné que dans ce cas les services accomplis après l'âge de 55 ans ne sont jamais comptés dans l'ancienneté, cumul pendant la période écoulée depuis l'âge de 55 ans, dans la limite de 6 mois. 4 - Avec une ancienneté supérieure à 30 années, atteinte après l'âge de 55 ans : - Cumul maximum dans la limite de 6 mois sans toutefois que la période de cumul puisse débuter avant l'âge de 55 ans (le cumul est fixé à 6 mois même si l'ancienneté doit être réduite à moins de 30 ans, à condition que cette façon de procéder ne risque pas d'être préjudiciable à l'intéressé. Le choix de la solution la plus favorable sera exercé par les services de la C.A.N. lors de la liquidation de la prestation sollicitée). - Sur option du retraité, cumul réduit ou supprimé pour augmenter le nombre de trimestres d'ancienneté d'où trop-perçu à récupérer. | | | |

EXEMPLES (Valeurs en F au 1^{er} Janvier 1978)

| Age au départ à la retraite | Ancienneté totale | | | | Situation normale | | Options | Sces fond | | Mont. mensuels au 1.1.78 | | Montant du cumul | | Observations |
|--|-------------------|------|-------|------|-------------------|----------|--|---------------|-----------|---|---------------------|------------------|----------------|---|
| | An. | Mois | Trim. | Mois | de tri-mestres | de cumul | | Nbre de trim. | % de maj. | 10 € pour avoir eu, ou l'enfant élevé, 2 enf. | Sans major. enfants | Avec maj. 10 € | Sans maj. 10 € | |
| 50 ans 0 mois | 32 | 5 | 129 | 2 | 129 | 0 | - | 80 | 12 | 2 003,- | 1 821,- | - | - | - |
| 50 ans 5 mois | 32 | 10 | 131 | 1 | 129 | 5 | 1) Acceptation cumul | 80 | 12 | 2 003,- | 1 821,- | 10 016,- | 9 106,- | Cumul à compter de 50 ans |
| | | | | | | | 2) Pension 130 trim. : cumul 4 mois | 81 | 12,15 | 2 022,- | 1 838,- | 8 086,- | 7 351,- | - |
| | | | | | | | 3) Pension 131 trim. : cumul 1 mois | 82 | 12,30 | 2 040,- | 1 854,- | 2 040,- | 1 854,- | - |
| 50 ans 6 mois | 32 | 11 | 131 | 2 | 129 | 6 | 1) Acceptation cumul | 80 | 12 | 2 003,- | 1 821,- | 12 020,- | 10 927,- | - |
| | | | | | | | 2) Pension 130 trim. : cumul 5 mois | 81 | 12,15 | 2 022,- | 1 838,- | 10 108,- | 9 189,- | - |
| | | | | | | | 3) Pension 131 trim. : cumul 2 mois | 82 | 12,30 | 2 040,- | 1 854,- | 4 080,- | 3 709,- | - |
| 50 ans 6 mois | 30 | 3 | 121 | - | 120 | 3 | 1) Acceptation cumul | 80 | 12 | 1 864,- | 1 694,- | 5 591,- | 5 082,- | Cumul à partir de la date des 30 ans d'ancienneté, donc impossible d'obtenir plus de 3 mois |
| | | | | | | | 2) Pension 121 trim. : cumul néant | 81 | 12,15 | 1 882,- | 1 711,- | - | - | - |
| 55 ans 1 mois (fond, c'est-à-dire avec ancienneté fond au moins égale à 20 années) | 30 | 5 | 121 | 2 | 120 | 5 | 1) Acceptation cumul | 80 | 12 | 1 864,- | 1 694,- | 9 318,- | 8 471,- | Impossible d'obtenir un cumul de 6 mois car il prendrait effet avant 55 ans pour moins de 30 ans d'ancienneté |
| | | | | | | | 2) Pension 121 trim. : cumul 2 mois | 81 | 12,15 | 1 882,- | 1 711,- | 3 763,- | 3 421,- | - |
| | | | | | | | 3) Pension 161 trim. : cumul 2 mois | 100 | 15 | 2 535,- | 2 305,- | 15 212,- | 13 829,- | - |
| 55 ans 1 mois (Jour) | 30 | 2 | 120 | 2 | 120 | 1 | 1) Acceptation cumul | 100 | 15 | 2 551,- | 2 319,- | 12 756,- | 11 597,- | - |
| | | | | | | | 2) Pension 160 trim. : cumul 5 mois | 100 | 15 | 2 551,- | 2 319,- | 12 756,- | 11 597,- | - |
| | | | | | | | 3) Pension 161 trim. : cumul 2 mois | 100 | 15 | 2 587,- | 2 334,- | 5 134,- | 4 663,- | - |
| 55 ans 1 mois (Jour) | 17 | 11 | 71 | 2 | 71 | 1 | 1) Acceptation cumul | - | - | 1 664,- | 1 513,- | - | - | Cumul à compter de 55 ans |
| | | | | | | | 2) Pension 120 tri. : cumul néant | - | - | 1 664,- | 1 513,- | 1 664,- | 1 513,- | - |
| | | | | | | | 3) Pension 121 tri. : cumul néant | - | - | 984,- | 895,- | 984,- | 895,- | - |
| 55 ans 6 mois (Jour) | 30 | 6 | 122 | - | 120 | 6 | 1) Acceptation cumul | - | - | 1 664,- | 1 513,- | 9 983,- | 9 076,- | - |
| | | | | | | | 2) Pension sur 122 tri. : cumul néant | - | - | 1 664,- | 1 513,- | 9 983,- | 9 076,- | - |
| | | | | | | | 3) Pension sur 121 tri. : cumul 3 mois | - | - | 1 678,- | 1 525,- | 5 033,- | 4 576,- | - |
| 55 ans 6 mois (Jour) | 18 | 5 | 73 | 2 | 71 | 6 | 1) Acceptation cumul | - | - | 984,- | 895,- | 5 907,- | 5 370,- | - |
| | | | | | | | 2) Pension sur 72 tri. : cumul 5 mois | - | - | 994,- | 904,- | 4 992,- | 4 534,- | - |
| | | | | | | | 3) Pension sur 73 tri. : cumul 2 mois | - | - | 1 012,- | 920,- | 2 024,- | 1 810,- | - |

Nota : Toute prestation payée par la C.A.N. pendant les mêmes périodes que la pension ou le cumul, vient en déduction des montants ci-dessus (cas des pensions d'invalidité professionnelles, de l'allocation spéciale, de l'indemnité cumulable).