

Perspectives pour 1949.

L'avenir est assez obscur, aussi bien du côté de l'intérieur que du côté des exportations. Les deux problèmes majeurs sont ceux de la main-d'œuvre et du rendement. Ce qui les rend graves, c'est le rejet par les mineurs de toutes les recommandations faites par le Comité mixte des délégués du Comité National et de l'Union des Mineurs en vue d'une amélioration progressive de la production. Ce Comité, dans son rapport au Ministère du Combustible, résumait comme suit ses vues sur la production en 1949 :

« En bref, la situation est telle que si la production de 1949 n'atteint pas 210 millions de t (non compris les mines à ciel ouvert), il sera impossible, soit de satisfaire aux besoins de la consommation intérieure, soit de continuer les exportations au rythme prévu. Un manquement de l'un ou de l'autre de ces objectifs serait un coup sérieux à l'économie nationale. D'autre part, si l'on dépasse les 210 millions, le surplus aura une valeur inestimable et accélérera la restauration de l'économie nationale. Dans ces conditions, il ne peut y avoir pour l'industrie minière qu'un seul objectif : produire le plus possible ».

Dans la recherche des moyens d'arriver à ces 210 millions de t, soit 11 à 12 millions de plus qu'en 1948, le Comité mixte a concentré son attention sur la productivité au chantier. Sa conclusion principale est que si les facteurs de limitation continuent à prévaloir, le maximum à prévoir pour l'effectif ouvrier au chantier sera de 310.000 hommes à la fin de 1949. Actuellement, il y a 294.000 inscrits et 270.000 travaillant réellement ; le personnel total, fond et surface, devrait s'élever à 736.000 et il n'est que de 724.000, dont 672.000 travaillent effectivement. Quant au programme de 1948, le Gouvernement prévoyait 730.000 hommes. Ces chiffres expriment des vues beaucoup plus réalistes que celles de l'année précédente ; elles sont peut-

être trop modestes si pas défaitistes, mais il ne faut pas perdre de vue que les hommes qui les expriment sont les plus intimement mêlés aux réalités du problème. Pour atteindre le but, ils préconisent : 1°) Le développement des fronts de taille ; 2°) une procédure pour faire monter en grade les ouvriers aussitôt qu'il y a des fronts pour les recevoir ; 3°) relâchement temporaire des règlements sur la qualification des ouvriers à veine ; 4°) emploi d'un plus grand nombre d'ouvriers étrangers ; 5°) réduction de l'absentéisme ; 6°) accroissement du rendement de l'ouvrier/poste de 2,9 à 3 au minimum ; 7°) prolongation au delà du terme prévu (avril) des heures supplémentaires ; 8°) accomplissement des conditions prévues dans la convention de la semaine de cinq jours, spécialement en ce qui concerne la tâche et l'assiduité. L'expérience récente prouve que ces exigences restent dans les possibilités de l'industrie houillère.

Il est impossible de faire des pronostics sur les marchés en 1949. Les tendances qui, dans le temps de paix, pouvaient se discerner et servir de guides aux usiniers, marchands et financiers, sont aujourd'hui voilées ou faussées. Le Comité National va devoir faire face à des problèmes inconnus par suite de l'accroissement de production des pays continentaux et la résurgence de la compétition de la Ruhr et de la Pologne. Même les plans à long terme de reconstruction des houillères britanniques en seront certainement influencés. On peut espérer que l'appel lancé aux ouvriers et aux dirigeants en vue de produire le maximum sortira ses effets en 1949. Il n'est sans doute pas en son pouvoir de dissiper toutes les obscurités dans lesquelles l'industrie se débat, mais si cet appel est entendu, sa mise en pratique contribuera plus que toute autre chose à faciliter le progrès industriel et la restauration nationale.

L. D.

Apprentissage des nouvelles recrues dans les houillères

(Iron and Coal Trades Review, du 14 janvier 1949).

M. J. Barbour, Directeur du Travail à la division écossaise du Comité National du Charbon, a fait une conférence le 17 novembre à l'Association des Colliery Managers à Edimbourg.

Il y a toujours eu une sorte d'éducation des jeunes dans l'industrie minière, mais elle variait de fosse à fosse et ne portait pas le nom d'apprentissage. Une certaine conception régnait avant la nouvelle législation : « On naît mineur, on ne le devient pas ». Il serait injuste cependant de ne pas mentionner quelques initiatives privées en matière d'apprentissage, par exemple celles de la Compagnie Ashington en 1918. C'est le Comité Foster qui a conclu qu'il était nécessaire d'introduire un apprentissage méthodique et surveillé. Dans l'enquête organisée par ce Comité, l'Association des Houillères avait proposé que tout garçon entrant dans la carrière soit soumis, avant de faire un travail productif, à un entraînement préliminaire sous un tuteur spécialement désigné, dans une galerie ou dans un chantier appropriés, de manière à être mis au cou-

rant des principales opérations. Cet apprentissage devait être obligatoire et les jeunes gens recevraient un salaire et leurs frais de voyage ; ensuite, ils auraient à être instruits par un ouvrier expert en matière d'efficiency et de sécurité.

Le règlement de 1945, embrassant tous les travaux, donne l'impression d'enchaîner la souplesse de la main-d'œuvre. A part l'art. 4 concernant le travail aux tailles, aucune période de contrôle de l'aptitude n'est prévue. Le temps dépendra du genre d'occupation ou du genre de l'ouvrier. Dans la plupart des cas, la durée d'un poste suffirait pour vérifier si l'intéressé est suffisamment exercé et apte à accomplir son travail sans surveillance. En ce qui concerne les jeunes recrues, les règles n° 2 et 3 ont prévu une répartition entre les Offices de l'enseignement et ceux du National Coal Board. Les autorités scolaires ont à fournir, un jour par semaine pendant six mois, un enseignement sur des sujets miniers et d'autres d'intérêt général, en particu-

lier la langue anglaise, ainsi que des jeux et exercices physiques.

Pour les adultes, eu égard à la pénurie de main-d'œuvre, le Ministère du Combustible a édicté en 1947 des exemptions au règlement de 1945. La période d'apprentissage est réduite de 264 à 112 heures. Cette règle est valable jusqu'au 30 avril 1949 et probablement encore ultérieurement.

L'apprentissage du travail au chantier doit se faire :

a) Dans une taille spécialement réservée à cette fin ;
b) dans une partie d'un chantier productif ; c) dans tout le chantier. Dans le premier cas, l'emploi est subordonné à un apprentissage de 60 jours, spécialement surveillé dans l'un des postes suivants : Abatage et chargement - remblayage et déboisage - coupage du mur et remblayage - déplacement des convoyeurs

et des chargeuses mécaniques en galeries - haveuses et transporteuses en taille. Après avoir achevé le terme d'une de ces opérations, il est nécessaire, avant d'être employé à un autre service, de faire un nouvel apprentissage surveillé pendant 20 jours.

Pour l'emploi b) sont requis 90 jours et 30 jours de travail surveillé, respectivement dans le premier et dans le second emploi.

c) Enfin, s'il s'agit d'un travail succédant à l'apprentissage dans une de ces premières spécialités, la surveillance doit continuer pendant 40 jours.

Toute nouvelle recrue ayant suivi les exercices préliminaires au travail du fond, sera suivie personnellement par un ouvrier désigné, pendant une période de vingt jours.

L. D.