

rabat. exterieur  
BRS-

## PAS DE QUOI ETRE FIER

L'AIDE des pays occidentaux riches aux nations sous-développées ne cesse de diminuer et la France, pour sa part, suit cette voie générale de l'égoïsme puisqu'elle a ramené son aide de plus de 5 % naguère à quelque 1,6 % actuellement (1).

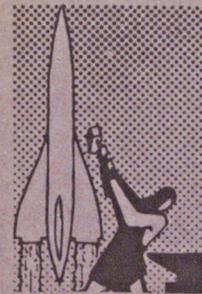
Total de l'aide nette en % du revenu national de chaque pays :

	1962	1964
	%	%
Belgique .....	1,24	1,31
France .....	2,51	1,70
Allemagne .....	0,96	0,51
Italie .....	1,17	1,28
Pays-Bas .....	1,04	1,49
Royaume Uni .....	1,15	1,16
Etats-Unis .....	0,94	0,76

*Si on nourrissait un rat comme le paysan du Bengale, le rat mourrait.  
C'est aussi ce qui arrive à l'Indien mais pas si vite.*  
Proverbe indien

(1) Voir « L'effort des pays riches pour aider les peuples sous-développés va en diminuant », article de G. Mathieu, *Le Monde*, 29-30 octobre 1967.

Bi-mensuel N° 266  
5, RUE MAYRAN - 75 - PARIS (9°)  
Tél. : 878-14-50 - 878-91-03 - 526-52-13  
C.C.P. PARIS 537-50  
Imprimerie R. Cavillon, Clichy-sous-Bois  
Le Directeur-Gérant : J. LANNES Abonnement : 6 F



1011

édération Générale de la Métallurgie

BOULEVARD DU MICHANIN

- La C.F.D.T. agit et prend position.
- Une volonté de lutte et d'efficacité.
- Jeunes et action syndicale.
- 34<sup>e</sup> Congrès confédéral. Motion sur les travailleurs immigrés.
- Qu'est-ce que la F.I.O.M. ? (III).
- Recrutement... Objectif n° 1 des mois de décembre et janvier.
- A la base du dialogue : Savoir écouter.
- Question d'un ouvrier qui lit.

10 - 67  
DECEMBRE

2

A tous les militants de la F.G.M.,  
A leur famille,  
A leur section syndicale,

Le Secrétariat Fédéral  
présente ses meilleurs vœux  
à l'occasion de Noël et du Nouvel An.

3 Rabat intérieur ↗

LE « BULLETIN DU RESPONSABLE DE SECTION  
D'ENTREPRISE » N° 13/67

« POUR UNE GRANDE JOURNÉE NATIONALE  
INTERPROFESSIONNELLE D'ACTION  
LE 13 DÉCEMBRE 1967 »

A ÉTÉ EXPÉDIÉ LE 29 NOVEMBRE 1967

SOMMAIRE

1. ACTION

- Durée du travail et Conventions collectives.
- Résolution sur l'action revendicative votée par le 34<sup>e</sup> Congrès confédéral du 9 au 12 novembre 1967.
- Décision interconfédérale C.F.D.T.-C.G.T. du 25 novembre 1967.
- Communiqué interconfédéral C.F.D.T.-C.G.T. du 25 novembre 1967.
- Action revendicative et journée nationale du 13 décembre 1967.
- Communiqué des Fédérations C.F.D.T.-C.G.T. de la Métallurgie du 27 novembre 1967.
- Enquête nationale salaires 1967 (feuille supplémentaire au document « Résultats par branche »).

2. VIE SYNDICALE - ORGANISATION - PROPAGANDE

- Période d'action : recrutement intense.
- Prix du timbre métaux 1968.
- Les élections de D.P. et de C.E. et deux imprimés.
- Préparation du Congrès fédéral 1968.
- Utilisez les pages de la V.M. pour affichage.
- Mise en garde.
- Calendrier C.F.D.T. 1968.
- Nouveau matériel Economat C.F.D.T.
- Abonnement des S.E. et des Syndicats au B.M.
- Session Prévention Mécanique.

## LA C.F.D.T. AGIT ET PREND POSITION

### LA C.F.D.T. ET LA CONFÉRENCE DE PRESSE DU CHEF DE L'ÉTAT

Suite à la conférence de presse du Président de la République, A. JEANSON a déclaré, entre autre, que les déclarations du Chef de l'Etat sont une nouvelle et maintenant traditionnelle incantation satisfaisante sur les mérites de la politique économique et sociale de la V<sup>e</sup> République et sur les perspectives rassurantes de cette même politique.

Les travailleurs ne trouveront pas dans les paroles élyséennes le moindre espoir de voir les réalités quotidiennes modifiées. Dans ces conditions, ils concluront que leur seul espoir de « sécurité » demeure dans le syndicalisme et ils le démontreront notamment en répondant à l'appel de la C.F.D.T. non seulement le 13 décembre, mais aussi en participant au développement de l'action syndicale qui marquera ces prochains mois.

### LA C.F.D.T. ET L'U.N.I.L.

Suite à la fusion du C.P.L., Centre Paritaire du Logement et du C.N.A.H., Centre National pour l'Amélioration de l'Habitation, l'Union Nationale Interprofessionnelle du Logement prend vie au 1<sup>er</sup> janvier 1968.

Cette fusion, si elle traduit un souci d'efficacité, consacre d'autre part la reprise en main du 1% par le C.N.P.F.

La C.F.D.T. appelle ses militants à renforcer leur action pour que le 1 % des entreprises de leur secteur soit effectivement utilisé à la satisfaction du droit au logement des travailleurs.

### DÉLÉGATION DES SYNDICATS YUGOSLAVES

Des entretiens importants ont eu lieu à Paris les 21 et 22 novembre entre la Confédération des Syndicats Yougoslaves et la C.F.D.T.

Un accord a été conclu au sujet de l'immigration yougoslave en France.

La Fédération de la Métallurgie a participé à ces entretiens et était représentée par notre camarade Troglie.

## **DÉLÉGATION DES SYNDICATS SOVIÉTIQUES**

Du 15 au 25 novembre, une délégation du Conseil Central des syndicats soviétiques a été reçue par la C.F.D.T.

La délégation a pris contact avec la Fédération Générale de la Métallurgie et a visité les usines RE-NAULT à Flins, la SOLLAC en Moselle et les CHANTIERS DE L'ATLANTIQUE à Saint-Nazaire.

Cette visite faisait suite au séjour en Union Soviétique en mai 1966 d'une délégation C.F.D.T. à laquelle participait J. Maire, secrétaire général de la Fédération.

## **SESSION NATIONALE SIDÉRURGIE**

Quarante-cinq responsables militants des principales sociétés sidérurgiques se sont réunis à Pont-à-Mousson pendant quatre jours en novembre. Les militants comptables présents ont poussé l'analyse des bilans des entreprises, afin de mieux connaître les situations et de déceler les politiques financières du patronat de la sidérurgie.

Les animateurs et délégués syndicaux des Comités centraux d'entreprises, après analyse des investissements, des fusions et concentrations, ont dégagé des lignes directrices d'action dans tous les C.E. et C.C.E., dans les instances du Plan, au niveau national et international. Les militants chargés de suivre les problèmes de la main-d'œuvre ont approfondi les problèmes d'emploi, de la durée du travail, de la formation professionnelle, etc., afin de dégager des positions et des éléments de solutions à proposer dans nos revendications.

Cette session a également été

l'occasion d'étudier le visage du capitalisme moderne, son idéologie, ses attitudes. Cette étude a permis de mieux resituer notre action syndicale dans ce régime.

## **SESSION PRÉVENTION SIDÉRURGIE**

L'action des militants dans les comités d'hygiène et de sécurité des entreprises est partie intégrante de notre action syndicale. Elle vise à la protection et à l'amélioration de la santé et de la vie des travailleurs. Afin de mieux se situer dans ces C.H.S., 25 militants de la sidérurgie ont été réunis en session à Bierville du 19 au 25 novembre dernier.

## **BRANCHE AUTOMOBILE**

Au cours de ces deux derniers mois se sont tenues les sessions d'entreprises Renault - Chausson - Berliet - Citroën - Peugeot.

Cent soixante militants de l'automobile ont ainsi examiné les conditions de vie faites aux travailleurs de cette industrie face aux fusions et concentrations.

Le cadre de leur travail à venir était fourni par la recherche d'une plus grande efficacité du syndicalisme dans l'action et par l'adhésion.

## **L'UNION FÉDÉRALE DES INDUSTRIES AÉROSPATIALES**

Trois sessions importantes viennent de se tenir au niveau des inters : Sud Aviation, Nord Aviation et Bréguet Dassault.

Les thèmes de travail ont porté sur :

- l'organisation et la structuration de chacune des inters,
- l'action revendicative et les luttes engagées actuellement dans les usines,
- les problèmes posés par la restructuration de l'aérospatiale et les répercussions sur l'emploi.

# UNE VOLONTÉ DE LUTTE ET D'EFFICACITÉ

*Comment développer les luttes et les rendre efficaces, telle est la question que les responsables de notre fédération se posent constamment et à tous les échelons de notre organisation.*

*C'est la question que s'est posé, une nouvelle fois, le Conseil fédéral, lors de sa réunion du 11 décembre.*

## **Une lutte longue et difficile**

La lutte syndicale n'a jamais été facile et les travailleurs qui se sont plus particulièrement battus en 1967 : DASSAULT, SAINT-NAZAIRE, BERLIET, LOIRE, SIDERURGIE DE L'EST, pour ne citer que les plus importants conflits, en savent quelque chose.

Lutte difficile parce que les adversaires sont de taille, le patronat et le gouvernement opposent une résistance farouche aux revendications ouvrières.

Lutte difficile parce que les organisations syndicales sont minoritaires, que l'unité d'action se heurte au refus de Force Ouvrière et à un certain nombre de difficultés entre la C.F.D.T. et la C.G.T.

Lutte difficile parce qu'elle doit être continue, que nous savons qu'on ne changera pas tout d'un coup et une bonne fois pour toutes, et qu'en conséquence notre action doit être continue et progressive.

## **La recherche de l'efficacité**

Il n'y a pas de formule magique et valable une fois pour toutes. Seules, une recherche et une adaptation constantes peuvent nous permettre d'aller de l'avant et d'avoir des positions qui collent à la

réalité en n'oubliant pas que nous ne sommes pas seuls et que nos positions doivent être confrontées à celles de la C.G.T., pour aboutir à des positions et à des actions communes.

Il ne suffit pas d'avoir raison, encore faut-il que les autres comprennent qu'on ait raison et encore faut-il agir !

## **Les rencontres interfédérales**

Diverses rencontres interfédérales C.F.D.T. - C.G.T. ont eu lieu ces derniers temps : 20 octobre, 31 octobre, 15 novembre, 16 novembre, 20 novembre, 21 novembre, 25 novembre et 27 novembre.

La multiplicité de ces réunions s'explique, pour une part, par le fait que nos décisions d'action étaient liées aux décisions interconfédérales concernant le 13 décembre.

Là aussi, nous ne pouvons oublier que nous sommes confédérés, ce qui parfois simplifie notre tâche mais la complique aussi à d'autres moments.

Toujours est-il que, suite aux décisions confédérales C.F.D.T. et C.G.T., nos deux fédérations décidaient :

- a) D'appeler les métallurgistes à participer massivement à la journée nationale d'action du 13 décembre ;
- b) De se rencontrer rapidement, après le 13 décembre, en vue d'une action nationale sur les revendications essentielles et communes à tous les métallurgistes.

Cette réunion a été fixée au 19 décembre et aura, en conséquence, à déterminer, à partir de l'analyse des actions du 13, les modalités d'action pour les mois à venir.

## **Une volonté de négociation**

« La France est le seul pays d'Europe où il faut faire d'abord grève pour avoir le droit de négocier », déclarait E. Descamps lors du dernier Congrès confédéral.

A la suite des rencontres des diverses confédérations — dont la C.F.D.T. — avec le C.N.P.F. (s'inscrivant d'ailleurs dans les perspectives d'ouvertures de négociations recommandées par le Premier Ministre, ce qui ne manque pas d'être un paradoxe), ce dernier nous a fait savoir que les négociations devraient s'ouvrir sur la base des Conventions collectives existantes.

Depuis longtemps, la Fédération Générale de la Métallurgie, et singulièrement depuis le Congrès fédéral de 1965, a démontré le caractère illusoire et dépassé de ces lieux de négociations en ce qui concerne la métallurgie.

Nous avons proposé aux travailleurs et soumis aux patrons et à l'U.I.M.M. (Union des Industries Métallurgiques et Minières) une formule de négociations contractuelles à plusieurs échelons, tout

d'abord dans le cadre d'une Convention collective nationale de la métallurgie à négocier avec l'U.I.M.M., avec avenants particuliers aux plans :

- des branches d'industries,
- des régions économiques ou industrielles,
- des entreprises.

Après de multiples démarches, nous sommes obligés de reconnaître que nos demandes ne sont suivies d'aucune proposition de la part de l'U.I.M.M.

C'est donc le recours à l'action et lui seul qui peut imposer, au patronat, l'ouverture de telles négociations.

## Les objectifs revendicatifs

Imposer la négociation dans un cadre nouveau et adapté reste l'objectif politique que nous avons à revendiquer. Ce n'est pas à proprement parler une revendication, mais la recherche d'un moyen approprié situant les divers lieux de négociations et précisant ainsi les centres de décision, du plan national au niveau de l'entreprise.

L'instrument de négociation n'existe aujourd'hui nulle part. Les C.E., C.C.E., D.P. n'ont pas de pouvoirs assez étendus pour négocier des problèmes de l'emploi ou de la reconversion en cas de fusions par exemple. C'est le renforcement de l'autorité des sections syndicales qui peut permettre une véritable négociation, car à tous les niveaux : national, industriel, régional, ce sont les syndicats qui négocieront, il y aura ainsi coordination et identité de vue dans les négociations.

C'est le moyen d'harmoniser les conventions actuelles et de supprimer les disparités.

C'est, pour les organisations syndicales, l'occasion d'affirmer une cohésion, de la base au sommet, dans l'élaboration de la revendication et dans la définition de son application.

On comprend alors pourquoi le patronat bloque une telle procédure qui ne pourrait que renforcer l'autorité et l'efficacité des syndicats.

Cela nous démontre aussi, concrètement, que la définition des lieux de négociations est, pour nous, d'une importance appréciable, car les objectifs revendicatifs requièrent, de plus en plus, des décisions engageant toute une profession, toute une industrie, toute une région. On voit mal se réaliser, par exemple, une politique de réduction du temps de travail qui n'engagerait pas, en même temps, l'ensemble des entreprises d'une industrie concernée.

Définir ces lieux de négociations correspond donc dans l'élaboration de notre action à un objectif important que nous ne devons pas négliger. Reste maintenant à savoir quelles sont les revendications que nous aurons à négocier.

Elles sont aujourd'hui connues et popularisées : les salaires, l'emploi, la formation continue, la retraite, la durée du travail, les conditions de travail, pour ne situer que les principales, et bien entendu, le droit syndical, particulièrement la reconnaissance de la section syndicale d'entreprise.

Toutes ces revendications appellent des solutions urgentes qui échappent au champ d'application des multiples conventions collectives de la métallurgie.

## **Développer l'action dans l'entreprise**

L'autorité patronale s'exerce d'abord et avant tout dans l'entreprise. Toute action, qui ne se manifesterait plus que dans la rue et qui ne viserait pas directement la direction d'une entreprise et son outil de production, ne pourrait prétendre à une efficacité importante.

L'autorité, le droit syndical, passent par la capacité qu'ont les sections syndicales d'informer, de consulter les travailleurs pour élaborer et adapter les revendications et susciter la lutte sous des formes originales d'action qui paralysent au maximum la production.

L'analyse nous démontre qu'au cours de l'année écoulée et aujourd'hui encore, ce sont les conflits engagés dans les entreprises ou dans une direction précise, paralysant la production, qui ont marqué et marquent des succès sensibles pour tous les métallurgistes du pays : DASSAULT, SAINT-NAZAIRE, LA LOIRE, BERLIET, LA SIDÉRURGIE et actuellement l'AÉRONAUTIQUE et les entreprises électroniques du Groupe C.S.F.-THOMSON.

C'est dans ce sens que s'orientent les perspectives d'actions que propose notre Fédération. Il va de soi que nous n'excluons pas toutes manifestations collectives et nationales des métallurgistes. C'est une combinaison de ces manifestations extérieures qui démontrent à l'opinion le mécontentement collectif des travailleurs et le développement de l'action enracinée sur le lieu de travail que nous devons vouloir de la base au sommet dans notre Fédération.

## **Intensifier la syndicalisation**

Consulter, dialoguer avec l'ensemble des salariés, avoir une attitude de réceptibilité face aux problèmes posés, développer la revendication et l'action, informer.

- C'est, au plan de l'entreprise, démontrer le dynamisme de la C.F.D.T.
- C'est rechercher, avec le maximum de chance, l'efficacité.
- C'est donner aux travailleurs la conscience d'un nécessaire outil de défense, de représentation de promotion, au sein duquel ils ont toute leur place.
- C'est, en un mot, créer un esprit de syndicalisation qui doit se traduire par des adhésions nouvelles.
- C'est enfin préparer, pour demain, un pouvoir incontesté des syndicats qui n'auront pas besoin de refaire chaque fois la preuve de leur force, par la grève, pour voir s'ouvrir de véritables négociations.

# PROLONGATION DE SCOLARITE EMPLOI DES JEUNES ET ACTION SYNDICALE

*L*A prolongation obligatoire de la scolarité, l'emploi des jeunes ont subi ces derniers mois de nombreuses modifications d'ordre législatif.

*Dans nos entreprises, de nouvelles adaptations sont donc à faire et nous avons là une sérieuse prise en charge syndicale à effectuer.*

*Faire participer les jeunes à l'action syndicale ne se fait pas à partir de problèmes d'adultes, c'est à partir de leurs problèmes de jeunes que les jeunes auront une action syndicale. Si ces problèmes ne manquent pas, avons-nous le réflexe de faire participer les intéressés directs aux réponses à leur apporter ?*

## LA PROLONGATION DE SCOLARITÉ

12 heures d'enseignement en milieu scolaire, 28 heures de formation pratique en entreprise, tel est le cadre hebdomadaire de la « section d'éducation professionnelle », cette section étant un des moyens de réalisation de la prolongation de la scolarité obligatoire.

La formation pratique dénommée préparation pré-professionnelle et envisagée pour favoriser l'orientation, est laissée à l'entreprise.

Elle peut d'ailleurs s'accompagner sous certaines conditions d'une participation à la production.

Nous avons toujours souhaité la prolongation de la scolarité, mais pas une scolarité improvisée qui conduit à une impasse ou qui est une manière détournée d'utiliser une main-d'œuvre gratuite.

C'est à l'Education Nationale qu'il appartient d'assumer une formation générale technologique ou professionnelle large.

Sans cette formation les jeunes ne pourront pas s'insérer dans la vie professionnelle ou sociale dans de bonnes conditions.

## **L'ADMISSION AU TRAVAIL**

### **Règle de base sur le travail des enfants**

Les enfants de l'un ou l'autre sexe ne peuvent être employés ni admis à aucun titre dans les établissements industriels et commerciaux, ou dépendant des offices publics et ministériels, des professions libérales des sociétés civiles, des syndicats professionnels et des associations de quelque nature que ce soit avant d'être régulièrement libérés de l'obligation scolaire.

### **Dérogation définitive (ordonnance du 27 septembre 1967)**

La réglementation nouvelle introduit une dérogation permanente en reconnaissant que les dispositions prises ne font pas obstacle à ce que les adolescents accomplissent, pendant la dernière année de la scolarité, des stages de formation pratique dans les entreprises.

### **Dérogations transitoires, temporaires**

● Avant l'application effective de la prolongation de la scolarité (31 décembre 1972) ; des stages de formation pratique pourront avoir lieu dans les entreprises, non seulement la dernière année de la scolarité, mais les deux dernières (soit de 14 à 16 ans).

● A titre exceptionnel, des contrats d'apprentissage pourront encore être conclus en faveur des enfants ayant atteint 14 ans avant la rentrée scolaire de 1968.

Cette partie de l'ordonnance, entérine les dispositions prises pour couvrir « la pseudo prolongation de scolarité » jusqu'à 16 ans, ces dispositions légalisent une situation illégale depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1967 au regard de la législation du travail antérieure.

## **LA DURÉE DU TRAVAIL**

### **a) Hebdomadaire et journalière**

Cette partie de l'ordonnance concerne les jeunes travailleurs et apprentis (garçon et fille), âgés de moins de 18 ans, soit les travailleurs âgés de 16 à 18 ans.

La nouvelle réglementation se traduit par les principes suivants :

● Interdiction d'un travail effectif de plus de huit heures par jour et de quarante heures par semaine.

● Dérogation exceptionnelle possible pour un horaire maximum de 45 heures hebdomadaire (accordée par l'inspecteur du travail sur avis du médecin du travail).

● La durée de travail ne pourra, en aucun cas, être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

● L'employeur est tenu de laisser, aux jeunes travailleurs et apprentis soumis à l'obligation de suivre des cours professionnels pendant la journée de travail, le temps et la liberté nécessaires au respect de cette obligation.

● Aucune période de travail effectif ininterrompu ne pourra excéder une durée maximale de quatre heures et demie (c'est-à-dire qu'un repos devra être obligatoirement donné après cette durée).

Ces dispositions nouvelles sont positives et marquent un progrès par rapport à ce qui existait. Nous les avons souhaitées en d'autres termes et plus complètes.

A travers ces textes, se trouve posé le principe de la limitation des heures supplémentaires qui peuvent être exigées des jeunes travailleurs. Cette limitation jusqu'à présent n'avait fait l'objet que de recommandations du ministère.

Ces textes, quel que soit le progrès par rapport à la réglementation antérieure, ne seront efficaces que dans la mesure, où ils seront respectés, que leur application sera contrôlée et que les dérogations ne seront qu'exceptionnelles.

Le principe concernant l'obligation de suivre les cours professionnels pendant la journée de travail, est très vague, en effet, il ne mentionne aucunement que le « temps et la liberté nécessaires » qui doivent être laissés aux jeunes sera compris réellement comme temps de travail et rémunéré comme tel. Nous avons toujours soutenu que les heures des cours professionnels pour les moins de 18 ans, devaient être considérées comme temps de travail effectif et à ce titre rémunéré.

#### b) Travail et repos de nuit

Les anciens principes de l'interdiction du travail et du repos de nuit sont maintenus, renforcés et étendus aux activités autres que celles de l'industrie.

● Le travail de nuit est interdit pour tous les jeunes de moins de 18 ans, entre 22 heures et 6 heures du matin (anciennement de 22 heures à 5 heures).

● Le repos de nuit doit avoir une durée de douze heures consécutives au minimum (contre 11 heures précédemment).

#### Les dérogations peuvent être apportées :

— Sur simple préavis des dérogations à l'interdiction du travail de nuit peuvent exister en ce qui concerne les adolescents (garçons)

en vue de prévenir les accidents et réparer les accidents survenus (cette dérogation existait déjà antérieurement).

**Nous constatons pour ces mesures (durée de travail) que la protection des enfants est détachée de celle des femmes et est renforcée.**

## **L'ACTION SYNDICALE**

Elle demande d'abord une connaissance, par la section, du nombre de jeunes de moins de 21 ans, de moins de 18 ans, les conditions de l'embauche, l'entreprise a-t-elle une « section d'éducation professionnelles », etc.

### **Un contrôle efficace de la formation professionnelle.**

Dans le cadre de l'application de la loi du 18 juin 1966, un contrôle efficace de la formation professionnelle doit être réalisé dans les entreprises. Ce contrôle doit s'étendre, avec la réforme de l'enseignement, aux stages d'initiation professionnelle effectués par des jeunes de 14 à 16 ans dans les entreprises, ainsi qu'aux contrats d'éducation qui pourront se faire entre l'inspection d'académie, les entreprises et les familles des jeunes. Le pouvoir du C.E. doit être renforcé dans ce domaine mais déjà nous avons à utiliser à plein les possibilités offertes par la loi.

**La loi du 18 juin 1966, modifiant les attributions du Comité d'Entreprise, précise que dans les entreprises de 300 salariés et plus, il doit être constitué une commission ayant notamment pour objet l'étude des conditions d'emploi et de travail des jeunes et des femmes.**

## **Une participation des jeunes eux-mêmes.**

A nous d'inventer les formes de cette participation.

● Là, où l'entreprise emploie en majorité des jeunes, la situation nécessite des négociations pour l'abaissement de l'âge d'éligibilité et du droit de vote des jeunes.

● Là, où les jeunes ne sont pas la majorité, cette participation est néanmoins souvent possible et en particulier au travers de la commission du C.E. Il semble naturel que des militants jeunes participent au travail de cette commission partout où cela est possible.

● Et là, où ces deux premières formes ne sont pas remplies, demandons-nous quelle place ont les jeunes dans notre section. Leur a-t-on demandé des responsabilités particulières comme l'accueil des embauchés par exemple ?

En conclusion, ces problèmes importants, relativement nouveaux au moins dans la forme où ils sont posés, ne peuvent se traiter isolément chacun dans sa section. La Fédération attend donc les expériences de chacun.

34<sup>e</sup> CONGRÈS CONFÉDÉRAL

## MOTION SUR LES TRAVAILLEURS IMMIGRÉS

Le 34<sup>e</sup> Congrès dénonce avec vigueur :

1<sup>o</sup> La scandaleuse exploitation et les discriminations multiples dont les travailleurs immigrés sont l'objet, tant par les Pouvoirs publics qui les introduisent, que par le patronat qui les utilise.

2<sup>o</sup> Les campagnes foncièrement racistes répandues par une certaine presse et menées par des éléments extrémistes cherchant à exploiter aussi bien le conflit récent du Moyen-Orient que les heurts entre les populations produits par la promiscuité des localités à grandes concentrations de travailleurs immigrés.

3<sup>o</sup> La gravité de la situation dans laquelle se trouvent les chômeurs immigrés qui, dans le contexte inquiétant de la crise de l'emploi actuelle, sont parfois plus démunis que les Français.

4<sup>o</sup> Les conditions éhontées maintes fois décrites dans lesquelles sont hébergés ou parqués, tel du bétail, ces travailleurs et travailleuses, dans les taudis, caves, hôtels meublés surpeuplés, bidonvilles.

### CONFÉRENCE NATIONALE DES TRAVAILLEURS IMMIGRÉS

Le 34<sup>e</sup> Congrès de la C.F.D.T. se félicite de la tenue, en mars 1966, de la Conférence nationale des travailleurs immigrés et confirme les décisions prises à l'issue de ces travaux.

Le programme revendicatif, élaboré et voté par les quelque 150 militants immigrés et français lors de la Conférence nationale, constitue la base des positions et orientations que doivent prendre les militants C.F.D.T. face aux problèmes posés par cette catégorie de travailleurs :

— Réforme radicale de toutes les structures administratives chargées à tous les niveaux des problèmes des travailleurs immigrés ;

— Evaluation exacte des besoins en main-d'œuvre étrangère de chaque profession et de la qualification professionnelle recherchée ;

— Bureaux d'information installée dans les grandes villes des pays fournisseurs de main-d'œuvre ;

— Contrats de travail comportant obligatoirement profession, entreprise, taux de salaire, conditions de logement ;

— Droit au travail et simplification de toutes les formalités administratives ;

— Mise en place aux postes frontières, aux gares d'arrivée de toutes les grandes villes de France de centres d'accueil chargés d'orienter et d'informer dans leur langue maternelle les travailleurs migrants de l'ensemble des droits prévus par la législation française civile et du travail ;

— Edition par les Caisses de Sécurité sociale et d'Allocations familiales d'une plaquette dans les diverses langues informant les travailleurs sur leurs droits ;

— L'utilisation pour les travailleurs migrants de l'ensemble des Allocations familiales non perçues et la participation des organisa-

tions syndicales ouvrières au Fonds d'action sociale qui ne peut être géré unilatéralement par le gouvernement.

— Une répression sévère contre les passeurs, marchands d'hommes logeurs et autres exploiters qui se constituent de véritables fortunes au détriment des travailleurs immigrés.

### **EGALITE DES DROITS**

L'économie française dans son ensemble tire de l'immigration de substantiels profits.

La production de nombreuses industries serait considérablement réduite, voire paralysée si la main-d'œuvre immigrée disparaissait.

L'Etat français imposant le travailleur immigré au même titre que le citoyen français.

**Le 34<sup>e</sup> Congrès exige la reconnaissance aux travailleurs immigrés du droit à l'égalité avec les français :**

— **égalité des conditions de travail ;**

— **égalité dans le droit syndical avec les travailleurs français.** Droit de vote et d'éligibilité à la fonction de délégué du personnel du comité d'entreprise, délégués syndicaux, etc.

— **égalité des conditions de vie.** Egalité des prestations familiales entre les diverses nationalités aux familles restées dans le pays d'origine, et suppression de la limitation de durée de versement à 6 ans pour ces familles.

— Les responsabilités des Pouvoirs publics et du Patronat ont été clairement déterminées lors de la Conférence Nationale des Travailleurs immigrés ; l'Etat doit participer au financement des investissements en ce qui concerne l'accueil, l'alphabétisation, la formation professionnelle, le logement.

### **LE 34<sup>e</sup> CONGRES CONDAMNE :**

La politique gouvernementale de l'immigration et **demande :**

La création par les Pouvoirs publics d'une commission nationale où les organisations syndicales ouvrières seraient appelées à siéger, afin de pouvoir défendre efficacement l'intérêt des travailleurs immigrés. Cette commission nationale aurait la responsabilité de l'ensemble des problèmes relatifs à la main-d'œuvre immigrée.

**Le 34<sup>e</sup> Congrès invite les organisations affiliées et leurs militants :**

— à intégrer dans l'action syndicale quotidienne et générale de la C.F.D.T. les revendications spécifiques aux travailleurs immigrés ;

— à donner à tous les travailleurs immigrés qui adhèrent à la C.F.D.T. les mêmes chances à la formation et aux responsabilités syndicales ;

— plus largement à faire le maximum d'efforts dans tous les domaines, y compris celui des finances dans le cadre de la solidarité syndicale mondiale, afin de prouver par des actes que nous sommes décidés à partager fraternellement.

**Le 34<sup>e</sup> Congrès appelle la population française à prendre conscience des responsabilités qui lui incombent, en face des discriminations multiples parfois racistes dont les travailleurs immigrés sont victimes ;**

Les partis politiques à inscrire à leur programme les problèmes de l'immigration comme l'une des grandes tâches nationales.

**Le 34<sup>e</sup> Congrès mandate la commission nationale immigrée pour poursuivre, avec l'accord du bureau confédéral, des syndicats, fédérations et unions départementales, l'action entreprise et demande instamment à tous les travailleurs sans distinction de nationalité, de soutenir, tous solidaires, ce combat primordial pour l'avancée de l'unité de la classe ouvrière, de sorte qu'il n'y ait plus jamais à côté de l'ouvrier français le prolétaire étranger.**

# QU'EST-CE QUE LA F.I.O.M. ?

(III)

*Un premier article, publié dans le B.M. 4/67 (avril), situait les S.P.I. en général et la F.I.O.M. en particulier. Il donnait des informations sur les buts et les objectifs de la F.I.O.M. ainsi que sur son fonctionnement, ses publications et ses sections industrielles.*

*Un deuxième article, publié dans le B.M. 5/67 (mai-juin), apportait quelques informations sur les Conseils mondiaux et donnait des éléments sur le travail régional (entendons par là continental) de la F.I.O.M. notamment en Amérique latine.*

*Le présent article traite des liaisons entre les S.P.I. (dont la F.I.O.M.) et la C.I.S.L. et relate certaines positions de la F.I.O.M.*

## LES S.P.I. ET LA C.I.S.L.

### UNE TRADITION D'INDÉPENDANCE

Une tradition d'indépendance des Secrétariats Professionnels Internationaux (S.P.I.) a fait que, tout en reconnaissant la compétence de la Fédération Syndicale Internationale pour les problèmes généraux, les Syndicats Professionnels Internationaux ne s'y sont pas incorporés ni organiquement subordonnés. Cette tradition explique les difficultés entre les Syndicats Professionnels Internationaux et la Fédération Syndicale Mondiale dont le Secrétariat a tenté, en 1945-1946, de transformer les Syndicats Professionnels Internationaux en Départements Professionnels de la Fédération Syndicale Mondiale. Par leur attitude à l'égard de la Fédération Syndicale Mondiale, les S.P.I. ont préparé la fondation de la Confédération Internationale des Syndicats Libres (C.I.S.L.) : nouvelle Confédération Internationale avec laquelle ils pourraient collaborer en gardant leur indépendance.

Organiquement, il n'est donc pas possible de parler des S.P.I., de la Confédération Internationale des Syndicats Libres. D'ailleurs, les S.P.I. comptent parmi leurs affiliés des Organisations n'appartenant pas à des Centrales adhérentes à la C.I.S.L.

La situation statutaire et surtout la situation de fait varient d'un S.P.I. à l'autre. Plusieurs statuts de S.P.I. ne font aucune référence à la C.I.S.L.

Une coopération concrète est néanmoins certaine, mais les positions ne sont pas pour autant identiques même semblables.

## STATUTS C.I.S.L.

Les statuts actuels de la C.I.S.L., révisés par le congrès de 1959, comportent les passages suivants sur les S.P.I. :

— Article 4

... « Les S.P.I. associés à la Confédération, conformément à l'article 23 des présents statuts, peuvent envoyer des représentants (il s'agit du Congrès) ayant le droit de prendre part aux débats mais non de voter, sur la base suivante... »

— Article 23

« Des dispositions doivent être prises pour assurer la coopération la plus efficace possible entre la Confédération et les S.P.I. dans l'exercice de leurs fonctions. »

## STATUTS F.I.O.M. (S.P.I. de la Métallurgie)

Les statuts de la F.I.O.M., adoptés en 1951, déclaraient : ... « Tout en maintenant son autonomie, coopère en esprit d'unité et de solidarité avec la Confédération Internationale des Syndicats Libres et les Secrétariats Professionnels Internationaux, en toutes matières d'intérêt commun. »

L'article 2 des statuts actuels de la F.I.O.M., révisés lors de son dernier Congrès en 1964, stipule :

« Tout en sauvegardant son autonomie, la Fédération Internationale des Ouvriers sur métaux entretient avec la Confédération Internationale des Syndicats Libres et les Secrétariats Professionnels Internationaux, dans les questions d'intérêt commun, une coopération amicale sur la base de la solidarité. »

## CONGRÈS F.I.O.M.

Dans le chapitre « Relations avec d'autres Organisations Internationales », du rapport de son Congrès de 1964, on lit, au sujet des relations entre les S.P.I. et la C.I.S.L. : « Les relations entre la F.I.O.M. et les S.P.I. ainsi qu'avec la C.I.S.L. ont été cordiales et fructueuses. Elles se sont développées au fur et à mesure des besoins de coopération dans des cas concrets. »

## QUELQUES POSITIONS DE LA F.I.O.M.

### (Décisions de son dernier Congrès)

### REDUCTION DE LA DURÉE DU TRAVAIL

La F.I.O.M.

● considère que la réduction de la durée du travail avec compensation intégrale des salaires et traitements est une revendication vitale vu les répercussions profondes de l'automatisation et d'autres aspects de l'évolution technique, y compris leur effet sur l'emploi et les exigences psychiques posées aux travailleurs ;

● rappelle les résolutions adoptées par les congrès de 1954, 1957 et 1961 en faveur de la réalisation de la semaine de travail de 40 heures en 5 jours dans les plus brefs délais, là où ce régime n'existe pas encore, et la poursuite de l'action pour une nouvelle réduction du temps de travail où la semaine de 40 heures est déjà appliquée ;

- constate avec satisfaction que les efforts déployés par la F.I.O.M. ces dernières années ont abouti à des résultats réjouissants — le régime de travail étant, fin 1964, de 41 à 45 heures hebdomadaires en Europe, avec la garantie contractuelle de voir introduire, d'ici à 1965 et 1966 respectivement, la semaine de 40 heures dans l'industrie métallurgique de deux grands pays industriels européens ;

- se félicite des efforts entrepris par les syndicats américains, devant l'extension rapide de l'automation et l'afflux de jeunes sur le marché du travail, pour l'introduction progressive généralisée de la semaine de 35 heures ;

- félicite les syndicats de la métallurgie des pays en voie de développement pour les succès enregistrés lors de la conclusion de contrats collectifs réglant la durée du travail ;

- appuie les syndicats japonais de la métallurgie dans la coordination de leurs efforts pour un écourtement des horaires de travail effectifs ;

- s'élève contre les heures supplémentaires qui ne sont pas justifiées par des circonstances particulières et demande des dispositions légales ou contractuelles pour limiter le travail supplémentaire ou pour en entraver l'exécution par un relèvement des majorations de salaires ;

- charge le Comité exécutif de trouver les voies et moyens d'une nouvelle initiative pour assurer la généralisation de la semaine de 40 heures en cinq jours avec compensation intégrale des salaires, et d'appuyer efficacement tout effort supplémentaire de réduction du temps de travail.

## NÉGOCIATION COLLECTIVE

La négociation collective peut et doit remédier aux insuffisances de la législation sociale et compléter la protection accordée par la loi.

Les principales dispositions à prendre sur le plan légal et contractuel portent, entre autres, sur les points suivants :

- relèvement des salaires réels, afin d'établir un meilleur équilibre entre le pouvoir d'achat et la production accrue ;

- réduction de la durée hebdomadaire du travail sans perte de gain ;

- prolongation des congés payés et octroi de jours fériés supplémentaires ;

- amélioration du régime des retraites anticipées pour protéger les travailleurs âgés mis à pied par les effets de l'évolution technique, et pour créer des occasions de travail en faveur des jeunes, en encourageant les travailleurs âgés à se retirer ;

- information anticipée des syndicats en cas de reconversion technologiques, participation pleine et entière des travailleurs et de leurs syndicats à la solution des problèmes créés par ces changements ;

- sauvegarde du niveau social et des droits de tous les travailleurs dont l'emploi est affecté par l'automation ou d'autres changements technologiques ;

- application, dans la mesure du possible, du principe des départs naturels, afin d'éviter des licenciements lorsque les besoins en main-d'œuvre se trouvent réduits par l'évolution technique ;

- institution d'une assurance-chômage adéquate, de fonds de garanties de salaires, d'indemnités de déménagement et de départ ;

- réadaptation professionnelle ;
- libre circulation pour les travailleurs d'une même usine, d'une même société ou d'une même industrie, qui risqueraient autrement d'être mis à pied, en gardant bien en vue qu'il vaut généralement mieux, en cas de transfert géographique, amener le travail vers l'homme plutôt que l'homme vers le travail.

## **FORMATION ET RÉADAPTATION PROFESSIONNELLES**

La F.I.O.M. demande que la formation et la réadaptation professionnelles des travailleurs de la métallurgie se fassent selon les principes suivants :

- chacun a droit à une instruction générale et à une formation professionnelle qui lui permettent de développer toutes ses capacités, sans distinction de race, de couleur, de sexe, de convictions religieuses ou politiques, de nationalité ou d'origine sociale ;
- il convient de garantir à tous une orientation professionnelle adéquate.

La formation professionnelle comprend et vise :

- la formation dans un métier de base, propre à faciliter toute spécialisation et tout perfectionnement ultérieur ;
- une plus grande mobilité professionnelle, la capacité d'adaptation la plus large possible et de meilleures chances de promotion ;
- un ajustement constant et souple des programmes de formation à l'évolution technique.

A cet effet, les syndicats, groupés au sein de la F. I. O. M. demandent :

- a) que la formation se fasse dans les seuls centres répondant aux exigences techniques et professionnelles ;
- b) la construction accélérée d'écoles professionnelles et de centres de formation supplémentaires et un meilleur équipement de ceux-ci ;
- c) une formation systématique des enseignants ;
- d) des programmes de formation en fonction des perspectives et des exigences professionnelles ;
- e) la participation des syndicats à toutes les institutions de formation professionnelle ainsi qu'à l'établissement et à l'exécution des programmes de formation.

## **JEUNES**

La F.I.O.M. demande pour les jeunes :

- une éducation démocratique approfondie par une formation politique objective ;
- une préparation adéquate à la vie professionnelle et la création de possibilités de travail appropriées ;
- la rétribution des jeunes travailleurs en application du principe de l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale, et une rémunération équitable des apprentis ;
- une intégration harmonieuse dans la vie professionnelle, de bonnes conditions de travail, une protection adéquate de la santé, la limitation de la durée du travail et des congés suffisants pour favoriser l'épanouissement physique et intellectuel du jeune travailleur.

# RECRUTEMENT...

## OBJECTIF N° 1 des mois de Décembre et Janvier

*Certes, il n'y a pas un temps pour l'action et un autre pour l'adhésion puisque les deux doivent être menées de pair en permanence. De même qu'il n'y a pas des spécialistes du recrutement et d'autres de l'action, tout cela est de la responsabilité et doit être le souci constant de tous les militants.*

*Mais il faut convenir que la période de décembre et janvier est la plus favorable au recrutement, puisqu'elle est celle de la reprise des cartes.*

*Cette année, plus encore que par le passé, cette reprise sera importante puisque, par décisions des organismes directeurs de la C.F.D.T., la carte sera remplacée par un carnet valable pour cinq ans.*

### **LE CARNET SYNDICAL**

Nous rendant compte que la reprise des cartes annuelles était une charge administrative importante pour de nombreux syndicats, surtout pour ceux qui ont plusieurs milliers d'adhérents et que c'était également l'occasion pour un certain nombre d'adhérents de lâcher l'organisation, nous nous sommes efforcés de porter remède à ces situations, c'est pourquoi, il a été décidé qu'à partir de 1968, la carte d'adhérent serait remplacée par un carnet qui porterait sur plusieurs années (cinq ans en l'occurrence).

Du point de vue psychologique également, le fait d'avoir un carnet et non une carte annuelle, porte à une fidélité plus grande à l'égard de l'organisation. L'adhérent nouveau se rend mieux compte

que lorsqu'il adhère, ce n'est pas pour une courte période mais que c'est pour y rester longtemps.

Du fait que ce carnet sera gratuit, il ne sera pas un obstacle pour les adhésions en cours d'année ou en cours de période.

## **LE RECRUTEMENT : UN IMPÉRATIF**

Dans la conjoncture actuelle, nous connaissons de nombreuses mutations industrielles, des fermetures d'entreprises, des réductions d'effectifs et bien peu d'implantations d'industries nouvelles. Le patronat, soutenu en cela par le pouvoir politique, profite de cette situation pour reprendre ce qu'il avait été obligé de concéder à l'action organisée des travailleurs. Plus que jamais, les travailleurs doivent être unis et organisés pour non seulement défendre tout ce qu'ils avaient acquis mais également pour progresser. Le faible taux de syndicalisation que notre pays connaît depuis de trop nombreuses années ne peut et ne doit plus durer. Pourtant le syndicalisme reste une force de pression unique ; les travailleurs font confiance aux plus grandes centrales dans une très large proportion aux élections professionnelles. Une proportion importante de ceux-ci approuvent les positions de la C.F.D.T. et soutiennent leurs revendications par leur action. Il est indispensable de leur faire comprendre que cela ne suffit pas, que l'adhésion doit concrétiser leur approbation et leur soutien.

## **RECRUTEMENT, L'AFFAIRE DE TOUS**

Dans ton atelier, ton bureau, ton chantier, tu connais des travailleurs qui votent C.F.D.T., il faut que dans les jours qui viennent, avant la reprise des carnets, tu les contactes pour leur proposer d'adhérer. Le premier objectif à atteindre doit être « à une voix C.F.D.T., un adhérent », car celui qui vote pour toi ou pour la liste C.F.D.T. marque sa préférence en notre faveur, il reconnaît la valeur des militants et de l'organisation, il profite de ton action et de notre action à tous, il ne doit donc pas rester là, il faut le convaincre, qu'« il ne doit pas être un profiteur ou un pique-assiette ».

La force du syndicalisme et de la C.F.D.T. en particulier dépendra demain de l'effort que tu auras fait pour l'étendre autour de toi.

La vitalité d'une section syndicale s'apprécie par son action et se mesure par la régularité des versements de cotisations.

A la base du dialogue :

## SAVOIR ECOUTER

*Dans toute réunion, pour qu'il y ait échange, il faut que chacun sache écouter celui qui parle.*

*Dans le fait d'écouter, nous voyons une tension insupportable, donc fatigante.*

*Bien écouter implique : curiosité intellectuelle, raisonnement déductif et inductif, respect des autres, volonté de dialogue.*

*Nous apprenons à lire, écrire, parler, mais pas à écouter et cela nous manque.*

*Voilà pourquoi il est utile de connaître les règles du parfait auditeur.*

### LE DÉCALOGUE DE CELUI QUI ÉCOUTE

#### Adopter une attitude active

Vis-à-vis de celui qui parle, toujours adopter une attitude active et non passive ou indifférente.

Entrer dans le sujet avec une curiosité alerte.

Une attitude sans curiosité, voire opposante, est une mauvaise situation pour écouter.

#### Regarder celui qui parle

Cette attitude doit se traduire dans le comportement :

- choisir un siège d'où l'on puisse voir tous les participants ;
- éviter l'agitation physique (se déplacer sur son siège, remuer ou décroiser les jambes, agitation des bras, etc.) ;
- éviter les bruits divers (raclage de gorge, toux, mouchoirs...).

#### Etre objectif

Vous écoutez quelqu'un. Il est « unique » dans sa façon de penser ; son message ne ressemble à celui d'aucun autre.

Ne jugez pas ce qui vous est dit à la lumière de votre propre pensée.

Soyez objectif.

## **Chercher la longueur d'onde**

On ne peut juger ce qui est dit que dans la mesure où nous nous mettons à la place de l'intervenant, où nous le comprenons.

Parfois, certains détails freinent ou empêchent l'accrochage (une voix désagréable, un physique maussade, une attitude prétentieuse ou sans façon, etc.).

Il faut surmonter tout cela si l'on veut rechercher la longueur d'onde, condition essentielle pour être objectif.

## **Découvrez d'abord l'idée**

- Quand on a préparé le terrain, le travail va commencer. Il faut repérer les idées principales de celui qui parle.
- S'entraîner à résumer en une phrase ou quelques mots ce qui vient d'être dit ; prendre des notes n'est pas autre chose.
- Pour cerner chaque idée, il faut en disséquer les parties, en découvrir la structure.
- Pour cela, savoir faire le tri entre l'essentiel et le détail.
- Savoir repérer les **liaisons** entre les différents éléments de l'intervention.
- Sentir aussi les **relations** qui existent entre chaque partie.
- Un oubli, une défaillance, le message est gauchi, déformé.
- L'avantage pour celui qui sait découvrir les liaisons et les relations est qu'il structure de suite ce qu'il entend ; c'est comme le squelette pour un corps humain.

## **Découvrez son but**

Chaque fois qu'une personne prend la parole, c'est avec une intention déterminée qu'il s'agit de déceler.

Discerner l'intention aide puissamment à comprendre et permet dans d'autres cas de se défendre contre une éloquence démagogique.

## **Réagissez**

Après tout ce travail très actif, il faut comparer ces idées, ces buts, avec ses propres sentiments, convictions ou connaissances et avec ceux du groupe.

Le premier stade, c'est l'objectivité pour comprendre l'orateur.

Le second stade, c'est votre réaction personnelle.

Le troisième stade, c'est la discussion dans le groupe.

Si on veut établir un dialogue, il faut réagir et si possible noter les réactions et les questions qu'elles font poser.

## **Ayez un bon jugement**

Pour juger, pour comparer, il faut prendre du champ : prendre conscience de la valeur des faits ou évidences mis en avant.

Il faut savoir distinguer un fait d'une opinion : un fait peut se contrôler ; une opinion ne peut être contrôlée, elle est essentiellement personnelle.

Voir l'importance de certains mots comme : toujours, jamais, tous, personne :

— c'est trop impératif, pas assez nuancé ;

— préférer : « à mon avis » — « c'est mon opinion actuellement ».

La manière de dire les choses fait voir la manière dont on les sent.

### **L'intervenant est-il efficace ?**

Il faut non seulement évaluer ce que dit celui qui intervient, mais aussi comment il le dit.

On peut ainsi, par l'observation, s'améliorer soi-même.

La mimique, les gestes, le port et l'allure générale ; l'enthousiasme, la conviction, le ton de la voix, l'articulation, la diction, la respiration, etc.

Combien de fois pensons-nous à regarder l'orateur ?

Ce qu'il dit a-t-il beaucoup ou peu de chances de retenir l'attention et l'accord des autres auditeurs.

### **L'intervention est terminée, à vous de commencer**

Reconstituer mentalement le plan de l'intervention en vous aidant de vos notes.

Relier ce que vous venez d'entendre à vos préoccupations, à vos motifs d'agir et à ceux du groupe.

Intervenir si un autre participant ne le fait pas, pour faire progresser la discussion vers l'objectif de la réunion.

**La difficulté de la vie en société est bien de s'intéresser à « l'autre » d'où la pauvreté de certaines conversations et la supériorité de ceux qui parviennent à être disponibles aux autres, à savoir écouter.**

*Cf. Savoir écouter ; A. Conquet, Ed. Centurion.*

## **PRESSE SYNDICALE**

Une enquête récente menée dans une Union Métaux montre que :

30 % des conseillers syndicaux ne lisent pas le **Bulletin du Militant** ;

35 % ne lisent pas la **Voix des Métaux** ;

25 % ne lisent pas **Syndicalisme**.

Il y a là un phénomène qui doit être sérieusement étudié dans chacune de nos organisations.

# Question

## d'un ouvrier qui lit

*QUI a construit Thèbes la ville aux sept portes ?  
Dans les livres, on lit les noms des rois.  
Les rois ont-ils eux-mêmes, charrié les pierres de taille ?  
Et Babylone qui fut détruite plusieurs fois.*

*Qui l'a reconstruite à tant de reprises ? Dans quelles maisons  
de Lima aux reflets d'or habitaient les ouvriers du bâtiment ?  
Et le soir où fut achevé la muraille de Chine  
où donc rentrèrent les maçons ? Rome-la-Grande  
est remplie d'arcs de triomphe ? Par qui furent-ils érigés ?  
De qui triomphèrent les Césars ? Et Byzance tant chantée  
n'avait-elle pour ses habitants que des palais ?  
Même dans l'Atlantide légendaire la nuit qu'elle fut engloutie  
par la Mer  
les maîtres, se noyant, crièrent encore après leurs esclaves.  
Le jeune Alexandre conquit les Indes.  
Tout seul ?  
César abattit les Gaulois  
N'avait-il pas pour le moins un cuisinier avec lui ?  
Philippe d'Espagne pleura quand sa flotte coula :  
Personne d'autre ne pleure donc ?  
Frédéric II fut vainqueur à la guerre de sept ans :  
Qui d'autre fut vainqueur ?  
Chaque page une victoire. Qui confectionna les repas de fête ?  
Un grand homme tous les dix ans.  
Qui paya les frais ?  
Tant de récits,  
Tant de questions.*

BERT. BRECHT

(Regard sur le Mouvement Ouvrier - P. 7)