

TA  
SECTION  
SYNDICALE

A-T-ELLE  
RENOUVELÉ

TON  
ABONNEMENT

AU  
B.M.

La réalité politique est complexe. Tout n'est pas possible tout de suite. Il faut être patient pour construire et impatient pour concevoir. Il faut être réaliste pour fonder et irréaliste pour avancer. L'avancée humaine chemine par des voies bizarres et imprévues. La liberté jaillit de l'oppression. L'unité planétaire, des déchirements nationalistes. Tout événement est décisif et aucun événement n'est définitif. Le pire n'est pas toujours sûr. La révolution sera toujours un échec. Mais sans révolution l'histoire sera un échec.

L'important est qu'en ce milieu du XX<sup>e</sup> siècle, qui est le temps d'une des métamorphoses les plus accélérées que l'humanité ait connue, depuis la découverte du feu, le plus d'hommes possible comprennent que, si l'on veut qu'un nouveau cycle historique commence, qui pourrait être celui du règne de l'homme, il faut le vouloir.

L'histoire de chacun ni l'histoire de tous ne sont des déterminismes. Elles sont des aventures. Elles sont la même Aventure, l'Aventure de l'Homme. Jamais gagnée, mais aussi jamais perdue, parce que l'Homme peut toujours dominer le Destin.

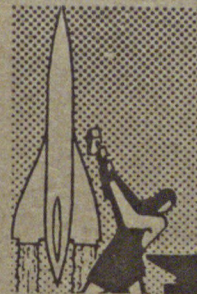
La politique, c'est l'Anti-Destin, le cheminement trouble et fécond vers la liberté créatrice.

R. PUCHEU.

Bi-mensuel N° 245  
5, RUE MAYRAN - 75 - PARIS (9<sup>e</sup>)  
Tél. 878-14-50 et 878-91-03 C.C.P. PARIS 537-50

Dir.-Gérant : J. LANNES

Impr. CAVILLON, Clichy-sous-Bois



1011

Fédération

Générale de la

Métallurgie

BOULEVARD DU MICHANIN

- Action revendicative.
- Déclaration des Fédérations Métallurgie C.F.D.T. et C.G.T.
- Une heure payée.
- La C.F.D.T. agit et prend position.
- Le mois des cadeaux.
- Bilans et prévisions.
- Le représentant syndical au Comité d'entreprise.
- Les partis politiques.
- Sortie de secours.
- « Travaile et tais-toi. »

DECEMBRE

10 66

Le Bulletin du Militant « Aux Syndicats » 15/66 concernant la journée nationale du 23 novembre a été expédié le 14 novembre.

Le Bulletin du Militant « Aux Syndicats » 16/66 a été expédié le 23 novembre et avait pour sommaire :

● **ACTION REVENDICATIVE**

Enquête nationale salaires « horaires » 1967.  
L'action revendicative.  
Affichette « Concentrations ».  
Information salaires.

● **SITUATION GENERALE**

Révision des listes électorales politiques.  
Faits économiques.  
Pour les victimes de la guerre du Viêt-nam.

● **VIE SYNDICALE**

Préoccupations particulières des conseils et bureaux de Syndicats et de Sections en décembre.  
Souscription nationale.  
Activités des Unions fédérales.  
La « V.M. » poursuit ses améliorations.  
Nouvelles brèves.  
Montant et harmonisation des taux de cotisation.

● **PROPAGANDE RECRUTEMENT**

Campagne de propagande et d'adhésions C.F.D.T.  
« Courrier confédéral » relatif au matériel confédéral.  
Bulletin de commande du matériel confédéral.

● **FAITS ET METHODES D'ACTION**

A remplir par ceux qui ne sont pas syndiqués.  
Suivre les adhérents.

Le Bulletin du Militant « Aux Syndicats » 17/66 concernant le 14 décembre a été expédié le 5 décembre.

Le texte du cahier « Les partis politiques » du présent B.M. 10/66 est repris de « IN.FOR.DOC. », bulletin du Centre de Culture Ouvrière, 51, rue Jacques-Kablé, 94 - Nogent-sur-Marne.

*A tous ses militants, à leurs familles, la Fédération Générale de la Métallurgie souhaite de joyeuses fêtes de Noël et du nouvel an.*

# ACTION REVENDICATIVE

Depuis la rentrée des congés, de nombreuses actions ont eu lieu dans la Métallurgie : 8 et 9 novembre, 23 novembre ; lorsque paraîtra ce bulletin, le 14 décembre aura marqué une nouvelle étape.

Pendant cette période, l'action syndicale, qu'on pourrait appeler traditionnelle : actions d'entreprises, travail des D.P., des C.E., s'est poursuivie, contribuant patiemment, obstinément, à faire progresser la condition ouvrière.

## Une longue et persévérante action

Nous le disions dans le dernier B.M., il ne faut pas nous faire d'illusion, il faudra une longue et persévérante action pour venir à bout des adversaires coriaces que sont le patronat et le Gouvernement.

Il faudra aussi une longue et persévérante action pour syndicaliser les travailleurs de la Métallurgie et pour présenter un front uni des organisations syndicales ; l'attitude actuelle de F.O., acceptant ou même proposant des discussions séparées, ne facilite pas une solution de ce problème.

## Qui doit nous renforcer dans notre détermination

Avoir conscience des difficultés ne doit pas aboutir à nous faire baisser les bras, mais au contraire à renforcer notre détermination.

Dans cette guerre d'usure que nous menons, sans grand résultat spectaculaire jusqu'ici, il nous faut tenir et tout faire pour que les travailleurs tiennent.

Il faudra encore des « journées d'action », des appels fédéraux et confédéraux ; il faudra continuer de travailler avec la C.G.T., essayer de raccrocher F.O. et il est inutile de rappeler que ça ne se fait pas facilement.

## Notre responsabilité de militants

C'est un vieux refrain qui, à certains moments, semble usé, et pourtant il est plus que jamais d'actualité.

Pourquoi le cacher, en cette fin d'année 1966, un certain nombre de militants sont fatigués : depuis le début de l'année, il n'y a eu guère d'accalmie ; d'autres sont désabusés, ne voyant pas déboucher leurs actions.

Qui d'entre nous « n'en a pas marre » à un moment ou à un autre ? Il faut nous secouer en ayant conscience de notre responsabilité.

Là où flanche un militant, ce sont des dizaines de travailleurs qui flanchent.

### **Notre politique revendicative**

La note remise à l'issue de notre délégation à l'U.I.M.M. résume nos positions maintes fois exprimées.

Par ailleurs, un travail est entrepris pour resituer et repenser notre action revendicative et à ce travail seront associés l'ensemble des militants de notre Fédération.

Il nous faut, en effet, mettre notre Fédération à même de répondre aux problèmes et aux hommes de notre temps.

La Fédération compte sur chacun de ses militants.

---

## **DÉCLARATION**

### **DES FEDERATIONS DES TRAVAILLEURS DE LA METALLURGIE C.G.T. ET C.F.D.T. A L'ISSUE DE LA DELEGATION COMMUNE A L'U.I.M.M. LE 6 DECEMBRE 1966**

#### **LES FEDERATIONS REAFFIRMENT LEUR VOLONTE DE NEGOCIER**

Les Fédérations des Travailleurs de la Métallurgie C.G.T. et C.F.D.T. ont à maintes reprises, affirmé leur volonté de voir s'ouvrir de véritables négociations avec l'Union des Industries Métallurgiques et Minières.

Les luttes menées depuis le début de 1966 l'ont été en vue d'obliger le patronat et le Gouvernement à négocier et à satisfaire les revendications essentielles.

#### **EN VUE D'UN ACCORD PARITAIRE NATIONAL**

Comme le rappelle la déclaration commune des Fédérations C.F.D.T. et C.G.T. du 22 septembre 1966 :

*Les revendications doivent faire l'objet de véritables négociations entre les Fédérations et l'Union des Industries Métallurgiques et Minières, notamment dans le cadre d'un accord ou d'une convention collective nationale garantissant l'ensemble des travailleurs des industries métallurgiques quelles que soient la branche, la région ou l'entreprise.*

#### **SUR LES REVENDICATIONS ESSENTIELLES**

Ces revendications concernent : les salaires, la garantie et la sécurité de l'emploi, la réduction de la durée du travail, la retraite, les droits et les libertés syndicales.

Nous avons formulé de façon précise chacune de ces revendications et sommes prêts à établir, avec l'organisation patronale, un calendrier de discussions.

## L'UNION DES INDUSTRIES METALLURGIQUES ET MINIERES REFUSE DE NEGOCIER

Nos demandes répétées tout au long de ces dernières années se sont heurtées au refus de l'Union des Industries Métallurgiques et Minières ; nos lettres du 31 mai 1966 et du 23 septembre 1966 n'ont même pas fait l'objet d'un accusé de réception.

Dans notre lettre du 23 septembre, nous demandions à M. le Président de l'U.I.M.M. de « bien vouloir convoquer une commission paritaire nationale au cours de laquelle seraient examinées les revendications prioritaires de nos deux Fédérations ».

Nos Fédérations n'ont donc, à aucun moment, cessé de rechercher la discussion avec l'organisation patronale et c'est à celle-ci et à celle-ci seulement qu'incombe la responsabilité de la non-ouverture des négociations.

### LES RESPONSABILITES DOIVENT ETRE CLAIREMENT ETABLIES

Une véritable politique contractuelle ne peut consister à entériner purement et simplement les décisions patronales.

Elle suppose la discussion avec la participation de toutes les organisations syndicales représentatives des travailleurs.

Les discussions séparées sont un moyen utilisé par le patronat pour diviser les organisations syndicales et tenter d'échapper à de véritables négociations portant sur les revendications essentielles et débouchant sur leur satisfaction.

En s'y prêtant, la Fédération F.O. des Métaux favorise les manœuvres patronales et agit contre les intérêts de tous les travailleurs de la Métallurgie.

Nos Fédérations constatent que les discussions paritaires régionales ne sont trop souvent que des caricatures de négociations où le patronat refuse d'ouvrir la discussion sur les revendications essentielles : salaires réels, emploi, durée du travail, retraite, droit syndical.

Il en a été ainsi la semaine dernière dans la région parisienne où l'accord signé laisse subsister un écart très important entre les salaires minima garantis et les salaires réels.

Il en a été de même au mois de janvier dernier dans le département du Rhône où l'accord paritaire signé par l'organisation F.O. a fait l'objet des commentaires suivants à l'Assemblée générale de l'U.I.M.M. de mars dernier :

*Le résultat fut favorable : le mouvement des salaires lyonnais, dans les mois qui suivirent l'accord, resta inférieur à la moyenne d'évolution des salaires de l'ensemble de la Métallurgie et de ce qu'elle avait été dans le Rhône au cours des trimestres précédents.*

Nos Fédérations rappellent leurs déclarations antérieures, notamment celle du 22 septembre 1966 par laquelle elles affirment que leur volonté d'obtenir l'ouverture de véritables négociations avec l'Union des Industries Métallurgiques et Minières au plan national en vue de la conclusion d'un accord ou d'une convention collective nationale,

*n'exclut pas actuellement la discussion et la conclusion de nouvelles et véritables conventions collectives à l'échelon des départements, régions, bassins.*

## NOTRE ACTION SE POURSUIVRA

Les Fédérations C.F.D.T. et C.G.T. sont fermement décidées à poursuivre leurs actions ; l'octroi de quelques « avantages » secondaires ne peut nous détourner de notre volonté de *négoier sur les revendications essentielles*.

La négociation est d'autant plus nécessaire que les fusions et concentrations avec la réorganisation et la rationalisation du travail accentuent l'insécurité de l'emploi par des fermetures d'usines, des réductions d'horaires, des déclassements et des licenciements. Elle est d'autant plus justifiée que l'accroissement de la production, de la productivité et des profits patronaux légitime les revendications des travailleurs et en permet la satisfaction.

En nous rendant le 6 décembre au siège de l'U.I.M.M., nous avons voulu, en tant qu'organisations nationales ayant la confiance de la grande majorité des travailleurs de la Métallurgie, réaffirmer publiquement notre volonté de tout mettre en œuvre pour que les objectifs fixés soient atteints.

Dans ce but, les Fédérations C.G.T. et C.F.D.T. renouvellent leur appel à l'ensemble des travailleurs de la Métallurgie de France à arrêter le travail le 14 décembre 1966 pendant une durée minimum de 2 heures, de façon plus massive encore que le 23 novembre 1966, en organisant de puissantes manifestations dans les localités et en se rendant en délégation aux sièges des organisations patronales.

---

## UNE HEURE PAYÉE PAR MOIS

Sur 200 heures passées en moyenne par mois dans l'entreprise, nous réclamons une heure payée pour chaque travailleur pour l'exercice de son activité syndicale dans l'entreprise.

Sur 200 heures, les patrons, en général, prélèvent la valeur d'une heure comme cotisation syndicale patronale (1).

### UNE HEURE PAYEE PAR MOIS

Les patrons traitent leurs affaires pendant le temps de travail. Les salariés doivent pouvoir traiter de leurs affaires pendant le temps de travail.

### UNE HEURE PAYEE PAR MOIS

Les délégués du personnel, les membres du Comité d'entreprise ont des comptes à rendre et doivent consulter ceux qui les ont élus.

### UNE HEURE PAYEE PAR MOIS

L'éloignement du lieu de travail par rapport au domicile, la durée et les conditions de transport, le travail par équipe rendent de plus en plus difficiles les réunions en dehors du temps de travail.

### UNE HEURE PAYEE PAR MOIS

Pour que chaque travailleur puisse s'exprimer librement sur ses conditions de travail et de salaires, pour que la liberté ne s'arrête pas à la porte de l'entreprise.

### UNE HEURE PAYEE PAR MOIS

---

(1) Le taux de cotisation des entreprises de la Métallurgie est, en général, de 5 % de salaires versés.

Certaines ne versent que 4 % à leur Chambre syndicale régionale et directement 1 % à l'U.I.M.M.

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

## PAIX AU VIET-NAM

Comme on le sait, la C.F.D.T. ne se contente pas de motions et de grandes déclarations et a décidé une collecte pour les victimes du Sud et Nord-Viêt-nam.

Les timbres « *Paix au Viêt-nam* » sont vendus 1,00 F et sont à prendre dans les Unions départementales C.F.D.T.

## VISITE DES SYNDICATS YOUGOSLAVES

Dans le cadre des relations bilatérales entre la C.F.D.T. et la Confédération des Syndicats yougoslaves, notre Confédération a reçu pendant une semaine une délégation yougoslave venue étudier la politique et les méthodes de formation syndicale et ouvrière à la C.F.D.T.

## U.N.E.D.I.C.

Le Conseil d'administration de l'U.N.E.D.I.C., réuni le 24 novembre, a pris deux décisions :

— Une revalorisation de 6 % du salaire pour les allocataires de plus de 61 ans avec application au 1<sup>er</sup> janvier 1967.

— Le relèvement des allocations minimales dont le taux passera au 1<sup>er</sup> janvier 1967 de 6,20 à 6,60 pour Paris, de 6 à 6,40 pour la province.

La C.F.D.T. a rappelé sa position sur un seul taux d'allocation minimale et demande — sans succès — un rattrapage pour la province.

## CONGRES FEDERAUX

Trois importants congrès de Fédération C.F.D.T. viennent de se tenir :

Le congrès des Cadres les 11, 12, 13 novembre, celui des Industries Chimiques les 17, 18 et 19 novembre,

celui des Services, Commerce, Cré-  
dit les 20 et 21 novembre.

Ces congrès ont marqué le dynamisme des Fédérations et la volonté d'un syndicalisme C.F.D.T. plus démocratique et plus efficace.

### **L'A.P.E.C.**

Le 18 novembre, les Syndicats de cadres ont signé avec le C.N.P.F. une convention sur l'emploi des cadres.

La cotisation de 2,00 F par an sera prise en charge à raison de 60 % par le patronat et 40 % par les salariés.

Les cadres C.F.D.T., C.G.T. et F.O. ont également demandé l'ouverture de négociations sur le recyclage et la formation permanente.

### **LES PERSONNES AGEES**

Un communiqué du 25 novembre rappelle la situation des personnes âgées : c'est 2.400 F par an qu'il faudrait obtenir dans l'immédiat pour respecter les conclusions du rapport Laroque.

En ce qui concerne les retraites complémentaires, il faut tout mettre en œuvre pour généraliser le taux minimum de cotisations à 4 %.

### **LA C.F.D.T. CHEZ LE COMMISSAIRE AU PLAN**

Une délégation confédérale s'est rendue le 1<sup>er</sup> décembre au Commissariat général au Plan et a exprimé les positions C.F.D.T. face aux conséquences sociales des concentrations industrielles.

Il ne s'agit pas seulement de régler les situations sociales après les licenciements mais d'éviter ceux-ci et d'assurer les reclassements préables.

L'absence de négociations, notamment dans la Sidérurgie où l'accord patronat-Gouvernement s'exécute, a été vivement critiqué.

Une nouvelle rencontre a eu lieu le 12 décembre.

### **COLLOQUE C.E.C.A. A TURIN**

La haute autorité de la C.E.C.A. a organisé les 13 et 14 octobre 1966 à Turin un colloque réunissant les dirigeants C.I.S.L. et C.I.S.C.

Notre Fédération était représentée par J. Maire.

Il faut se réjouir de ce travail en commun C.I.S.L.-C.I.S.C. où ont été abordés les problèmes de reconversion, de planification et de démocratie économique européenne.

### **LA C.F.D.T. ET LES SALARIES AGRICILES**

La C.F.D.T., appuyant l'action de sa Fédération générale de l'Agriculture :

— demande que toutes les dispositions soient prises rapidement pour donner aux salariés agricoles la couverture du risque accidents de travail,

— rappelle la nécessité de mettre en place un régime d'assurance unique couvrant les accidents de travail des salariés agricoles ainsi que cela est réalisé dans le régime général de Sécurité sociale.



## LE MOIS DES "CADEAUX"

**Le cadeau le plus précieux pour votre employeur ?**

C'est l'adhérent, les adhérents C.F.D.T. que vous n'aurez pas faits...

**Ce qui sera le plus utile à la classe ouvrière ?**

C'est, pour 1967, tel camarade syndiqué, tel atelier ou bureau pénétré par l'organisation syndicale C.F.D.T.!

A chaque travailleur syndiqué correspond une **augmentation de la force de la classe ouvrière**: une cotisation, une participation à la Caisse de Résistance, un « homme » qui prendra sa place dans l'organisation pour peu qu'on l'associe à la vie démocratique de la C.F.D.T.

**C'est de cela qu'il faut être bien conscient dans notre campagne nationale 1967 de recrutement C.F.D.T.**

Personnellement, chaque militant réfléchit-il à la reprise des cartes 1967, au placement de nouvelles cartes C.F.D.T. ?

### REPRISES DES CARTES

- ★ Tout retard de cotisations doit être rattrapé, afin que la reprise ne soit pas prétexte à lâchage...
- ★ Tout camarade **isolé** sera joint, par lettre s'il le faut, ou un rendez-vous fixé pour « **reprendre le contact** » en temps utile.
- ★ Tout camarade **muté** ou ayant quitté l'usine doit être **signalé** là où il est maintenant pour qu'une prise en charge soit rendue possible.
- ★ **Systématiquement**, les adhérents 1966 doivent recevoir leur carte 1967.

### PLACEMENT DE NOUVELLES CARTES

- ★ Revoir dans le B.M. du mois dernier (9/66) le feuillet « **Adhésion C.F.D.T.** ».  
Et, si cela n'est déjà fait, prévoir les travailleurs à contacter, parce que :
- ★ La C.F.D.T. leur a été utile.
- ★ L'action C.F.D.T. suscite leur approbation.
- ★ Un ouvrier ne peut être **indifférent** à l'action ouvrière.
- ★ Il est **normal** qu'une travailleuse soit syndiquée.
- ★ La **place** d'un jeune est à prendre **dans** la vie syndicale.
- ★ Un mensuel ou un cadre doit être **solidaire** du mouvement ouvrier dont il fait partie, dans un syndicalisme d'**industrie** tel que le nôtre.

- ★ Un travailleur immigré à le **droit de s'organiser** avec les travailleurs français dans une C.F.D.T. accueillante.

## DES MOYENS

Pour faciliter le contact avec des camarades que l'on veut faire adhérer, la C.F.D.T. a édité un matériel pour le recrutement (indépendamment de ce qui a été prévu dans votre secteur).

Chaque militant doit savoir que les Bulletins du Militant, édition « Aux Syndicats » (n° 14/66 du 25 octobre et n° 16/66 du 23 novembre) donnent des informations concernant ce matériel d'adhésion.

C'est une question à voir avec le responsable de votre Section syndicale qui reçoit le B.M.S.

### Des bulletins d'adhésion

- ★ De simples **bulletins d'adhésion Métaux** comportant un texte sur un problème spécial intéressant les métallurgistes.
- ★ Des bulletins édités en plusieurs couleurs comportant plus d'une page.

### Des affiches

Utilisez, pour soutenir votre effort individuel, la **campagne d'affichage** qui préparera la remise des bulletins d'adhésion.

- ★ Depuis les simples affichettes petit format incluses dans le B.M.S., reprises ou adaptées,
- ★ En passant par des bandeaux revendicatifs mettant en avant les revendications prioritaires,
- ★ Jusqu'aux affiches très grand format, spécialement utilisables pour des affichages en ville.

### La « Voix des Métaux »

Chaque numéro de la V.M. contient un article concernant l'adhésion à la C.F.D.T., informe des réalisations C.F.D.T. telles que la Caisse de Grève. Plusieurs numéros contiennent un bulletin d'adhésion et une page s'adressant directement au travailleur non syndiqué.

### « Syndicalisme Magazine »

est un bon ambassadeur. N'oubliez pas d'utiliser ce moyen d'accrochage de nouveaux adhérents (le « responsable diffusion Presse » de la Section pourrait voir avec vous le moyen de se procurer des exemplaires de propagande).

### PREVOIR, C'EST REUSSIR

- Je fais la liste des travailleurs, des travailleuses... auxquels je propose l'adhésion.
- Je prévois, en équipe, les bureaux, les ateliers, les postes de travail à toucher par la propagande.
- Le matériel à utiliser est commandé en temps utile, le matériel à éditer spécialement est étudié avec les responsables...

**C'EST AINSI QU'UNE C.F.D.T. PLUS FORTE SE PREPARE**

## BILANS ET PREVISIONS

Traditionnellement, en fin d'année, il s'agit d'établir les bilans des finances et de préciser les prévisions pour l'année à venir.

Aucune Section syndicale ne peut esquiver cette tradition. Aucun Syndicat ne peut se permettre de ne pas voir clair dans sa situation et ne pas en tirer des enseignements pour l'avenir.

### LE PAIEMENT DES COTISATIONS PAR LES ADHERENTS

Un examen détaillé s'impose après douze mois de fonctionnement. Il s'agit de savoir si des progrès ont été effectués depuis deux ou trois ans et pourquoi ils ont été possibles. A l'inverse, si la situation présente une stagnation, voire une régression des cotisations payées, l'analyse des caisses est encore plus nécessaire. Les constatations précises, vérifiables, sont indispensables pour bâtir des solutions qui tiennent compte des réalités.

### LE VERSEMENT AU S.C.P.V.C.

Des retards importants continuent de subsister dans le paiement des timbres Métaux au S.C.P.V.C. Nous insistons sur la nécessité de remédier à cette situation car tous les échelons de l'organisation syndicale sont mis en cause par une diminution de l'efficacité de leur travail. Dans certains cas — que nous souhaitons très rares — des Syndicats, pour faire face à des situations de trésorerie difficiles, utilisent parfois pour leur fonctionnement l'argent destiné au S.C.P.V.C. Même si elle est provisoire, cette pratique est absolument condamnable. A terme, elle met le Syndicat dans un état d'endettement difficile à résoudre et fausse complètement la situation. Les seules solutions résultent soit d'une augmentation des ressources, soit d'une diminution des dépenses.

Si nous écrivons cela, c'est parce que nous sommes conscients des problèmes et de la difficulté des solutions. Mais nous savons aussi que toute pratique aboutissant à donner une fausse situation financière doit être supprimée.

### PRIX DU TIMBRE METALLURGIE 1967

Le « Bulletin du Militant aux Syndicats » du 25 octobre 1966 a donné toutes les indications de détail concernant le prix du timbre Métallurgie et la politique de la cotisation syndicale.

Une hausse du prix du timbre est prévue dans le but de faire face aux besoins financiers, notamment des Unions régionales,

Branches et inters. En effet, le développement de ces organismes bat son plein, et il faut leur permettre d'agir efficacement, conformément aux orientations décidées au congrès fédéral d'avril 1965.

La politique de la cotisation syndicale continue également à faire l'objet d'une application des décisions de congrès : tendances vers la généralisation d'une cotisation de base équivalant à 1 % du salaire mensuel.

### **LE SYNDICALISME MODERNE COMPORTE DES EXIGENCES**

Elles se traduisent finalement par un financement important. A l'étranger, le syndicalisme vit sur des cotisations correspondant à une heure de salaire par semaine. Bien entendu, le syndicalisme français ne vit pas selon les mêmes traditions, alors que les exigences dues à l'information, la formation, les réunions, l'action tendent à s'harmoniser et se traduisent par des coûts relativement comparables.

Les discussions importantes devraient avoir lieu sur les moyens de financement des multiples activités syndicales. La qualité de l'organisation et de l'action syndicale doit augmenter. Parallèlement pour ses services rendus, l'organisation peut être exigeante tant à l'égard de ses cotisants que des inorganisés.

### **LE PROBLEME DES INORGANISES**

Ils profitent de l'action sans adhérer à l'organisation syndicale, et cela fait l'objet de beaucoup de discussions à l'étranger. D'une manière générale, on se demande comment, par quel moyen, le travailleur inorganisé pourrait peut-être malgré lui soutenir ceux qui s'organisent et agissent pour lui.

La question n'est pas facile, elle ne peut être traitée sans nuances ! Le travailleur participe aux manifestations ! En tant que tel, il apporte son soutien. Cela est exact. Mais, à notre avis, il faut chercher des solutions qui vont au-delà et s'intercalent entre cet état de fait et l'adhésion libre et volontaire au Syndicat de son choix.

Dans un prochain B.M.S., nous reviendrons sur un moyen lancé par la F.G.M. : celui d'une vaste souscription nationale. Bien qu'imparfait, ce moyen pourrait être une occasion pour demander aux camarades inorganisés de soutenir financièrement notre organisation.

#### **ENQUETE NATIONALE SALAIRES JANVIER 1967**

Chaque Section syndicale est maintenant en possession du dossier d'enquête et a dû désigner un responsable.

Chaque militant doit participer au travail de la Section syndicale pour la réalisation de cette enquête.

**RESULTAT 1965 : 300 REPONSES**

**OBJECTIF 1967 : 500 REPONSES**

FEDERATION GENERALE  
DE LA METALLURGIE  
C.F.D.T.  
(d.f.t.c.)

B.M. 10/66

**VIE SYNDICALE**

LE NOUVEAU  
STATUT  
DU REPRÉSENTANT  
SYNDICAL

AU

COMITÉ D'ENTREPRISE

Parmi les innovations apportées au fonctionnement des Comités d'entreprise par la loi du 18 juin 1966, figure l'attribution d'un statut aux représentants syndicaux.

La loi contient maintenant des dispositions précises en ce qui concerne la désignation de ces représentants, le temps de délégation qu'ils peuvent utiliser dans les entreprises de plus de 500 salariés, la protection établie en leur faveur en cas de licenciement.

Ainsi, par le biais du Comité d'entreprise, la loi elle-même reconnaît, peu à peu, que le Syndicat existe et agit dans l'entreprise. Les patrons ne s'y sont pas trompés.

Mais ceci ne va pas sans ambiguïté, comme le montrent, par exemple, les dispositions relatives à l'obligation de discrétion, à laquelle sont astreints désormais les délégués syndicaux comme les membres élus.

## UNE PARTICIPATION QUI REMONTE A LA LOI DU 16 MAI 1946

### La loi du 16 mai 1946

La participation d'un délégué syndical aux réunions du Comité ne figurait pas dans le texte d'origine sur les Comités d'entreprise, mis en application par le Gouvernement du général de Gaulle, par ordonnance du 22 février 1945.

Cette participation résulte d'une disposition votée par l'Assemblée Constituante élue à la fin de l'année 1945 et introduite par elle dans la loi du 16 mai 1946, c'est-à-dire plusieurs mois après que le général de Gaulle eût quitté le Gouvernement (janvier 1946).

Aux termes de l'article 5 de l'ordonnance du 22 février 1945, modifiée par la loi du 16 mai 1946, chaque organisation syndicale représentative et reconnue dans l'entreprise se voyait reconnaître le droit de désigner un représentant assistant aux séances du Comité avec voix consultative.

Les représentants syndicaux ne disposaient pas de temps pour l'exercice de leurs fonctions, mais le temps passé aux réunions du Comité était considéré comme temps de travail et payé comme tel.

Ils ne disposaient d'aucune garantie en cas de licenciement. Cette situation a conduit les Syndicats à mandater comme représentants syndicaux au Comité d'entreprise des militants déjà élus

comme membres du Comité ou comme délégués du personnel, c'est-à-dire déjà protégés en matière de licenciement contre les mesures de représailles dont ils pouvaient être l'objet de la part de l'employeur.

La loi, enfin, était muette sur l'assistance des représentants syndicaux aux réunions du Comité central d'entreprise. Mais cette participation s'imposait en raison de l'identité de structure devant exister entre les Comités d'établissement et les Comités centraux d'entreprise d'une part, les Comités d'entreprise de l'autre. C'est ce que reconnurent, finalement, la Chambre criminelle de la Cour de Cassation le 9 octobre 1958, puis la Chambre sociale de la Cour de Cassation le 6 janvier 1960 en conclusion de deux longs procès, qui opposèrent notre Fédération à la Société Sidelor. Ces deux arrêts « firent jurisprudence », en ce sens que le patronat de la Métallurgie, puis celui des autres industries, considérèrent que ces arrêts tranchaient le différend. Ils admirent alors l'assistance d'un représentant syndical aux réunions du Comité central d'entreprise.

### La loi du 18 juin 1966

Le statut du représentant syndical a été remanié par la loi du 18 juin 1966.

Ces nouvelles dispositions constituent pour le Gouvernement un simple aménagement des dispositions antérieures. L'exposé des motifs du projet de loi s'exprime ainsi :

« Enfin, le Gouvernement a tenu à ce que le représentant syndical, institué par l'ordonnance du 22 février 1945 (1), puisse exercer son mandat dans des conditions voisines de celles des représentants élus par le personnel au Comité d'entreprise ; c'est ainsi que son statut est mieux défini, qu'il s'agisse, dans les entreprises de plus de 500 salariés, du temps qui lui est accordé pour l'exercice de ses fonctions, ou qu'il s'agisse, dans toutes les entreprises, des garanties qui lui sont données en cas de licenciement.

» Ainsi l'action des représentants syndicaux, dans le cadre des Comités d'entreprise, bénéficiera-t-elle de garanties plus grandes. »

Pour le patronat, ce projet de loi est considéré comme une concession faite par le Gouvernement à la revendication syndicale sur la reconnaissance de la Section syndicale d'entreprise, revendication à laquelle le patronat demeure très fortement opposé.

Plus que sur la protection accordée aux délégués syndicaux en cas de licenciement, c'est sur le crédit d'heures alloué à ces délégués pour l'exercice de leurs fonctions que s'est concentrée l'opposition patronale. Le patronat obtint du Conseil économique et social la suppression de ce crédit d'heures, mais le Gouvernement réintégra cette disposition dans le projet soumis à la discussion de l'Assemblée nationale et du Sénat. Comme nous le verrons, le patronat s'est efforcé, au cours de la discussion parlementaire, de limiter la portée de cette disposition. Pour lui, de toute façon, le nouveau

(1) Ceci est inexact, comme nous l'avons vu plus haut.

texte sur les Comités d'entreprise doit mettre un point final à la revendication sur la reconnaissance de la Section syndicale d'entreprise (2).

### **SECRETAIRE SYNDICAL ET DELEGUE SYNDICAL AU COMITE D'ENTREPRISE**

La loi du 18 juin 1966 ne fait aucune référence directe aux Sections syndicales d'entreprise. Ce n'est donc pas au « **secrétaire de la Section syndicale** » qu'elle confère un statut, mais au « **représentant syndical au Comité d'entreprise** » (art. 5 de l'ordonnance du 22 février 1945 modifiée par la loi du 18 juin 1966).

Bien entendu, les fonctions de représentant syndical au Comité d'entreprise peuvent être exercées par le secrétaire de la Section syndicale. Cette situation sera, sans doute, à l'avenir, plus fréquente que par le passé, du fait de la protection contre les licenciements dont bénéficie, maintenant, le représentant syndical au Comité d'entreprise. Pour la même raison, il est vraisemblable que le cumul des fonctions de représentant syndical au Comité d'entreprise et de délégué élu (qui demeure possible) se produira moins souvent.

Cette évolution est heureuse, car elle permettra de mieux mettre en valeur le rôle spécifique du Syndicat au Comité d'entreprise.



### **LA DESIGNATION DU REPRESENTANT SYNDICAL**

**Conditions exigées pour être désigné comme délégué syndical au Comité d'entreprise.**

Le délégué syndical doit remplir les conditions requises pour être éligible au Comité d'entreprise (art. 5 de l'ordonnance du 22 février 1945 modifiée par la loi du 18 juin 1966). Ces conditions sont les suivantes :

- a) Etre de nationalité française (3).
- b) Etre âgé de 21 ans.
- c) Savoir lire et écrire.
- d) Travailler dans l'entreprise depuis au moins un an.

#### **Désignation du délégué syndical au Comité d'entreprise**

Cette désignation incombe au Syndicat lui-même, et non à la Section syndicale, parce que celle-ci n'a pas la personnalité juridique.

(2) Rapport d'activité de l'Union des Industries Métallurgiques et Minières pour l'année 1964, page 61.

(3) Les naturalisés ne sont éligibles qu'à l'expiration d'un délai de dix ans.



S'agissant d'une désignation qui va produire, dans l'avenir, des effets juridiques importants, il est indispensable d'observer scrupuleusement les formalités prévues par le décret d'application du 21 septembre 1966 (4).

Ce décret décide que les organisations syndicales doivent porter à la connaissance de l'employeur, soit par lettre à lui remise contre récépissé, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, les nom et prénoms du représentant qu'elles désignent au Comité d'entreprise. Cette désignation doit être communiquée à l'inspecteur du Travail.

Pratiquement, seule la lettre recommandée avec demande d'avis de réception doit être utilisée, tant en ce qui concerne l'employeur que l'inspecteur du Travail.

Insistons, de nouveau, sur l'importance de ces formalités : tant qu'elles ne sont pas accomplies, le Syndicat ne peut invoquer en faveur du représentant désigné par lui aucune des dispositions établies en sa faveur par la loi du 18 juin 1966.

### **Désignation du représentant syndical au Comité central d'entreprise**

L'assistance de ce représentant aux réunions du Comité central d'entreprise est maintenant formellement prévue par la loi (art. 21 de l'ordonnance du 22 février 1945, modifiée par la loi du 18 juin 1966).

Ce représentant syndical doit appartenir à l'entreprise et être choisi par son organisation syndicale, soit parmi les délégués syndicaux, soit parmi les délégués élus des Comités d'établissement de même étiquette syndicale.

La désignation de ce représentant incombe aux organisations syndicales intéressées (le plus souvent, la Fédération). La loi ne prévoit l'accomplissement d'aucune formalité pour valider cette désignation, ce qui se comprend : le représentant syndical ne dispose, du fait de ses fonctions au Comité central d'entreprise, d'aucun supplément en matière de temps de délégation, et il bénéficie déjà d'une protection en cas de licenciement.

### **Durée du mandat**

La durée du mandat des délégués syndicaux n'est pas fixée par la loi. La désignation d'un délégué syndical peut donc intervenir au moment du renouvellement du Comité et pour une durée de deux ans. Elle peut aussi intervenir à tout autre moment et pour une durée non précisée. Dans ce dernier cas, le Syndicat peut décider, à tout moment, de remplacer dans ses fonctions le délégué syndical précédemment désigné par lui. C'est, sans doute, la solution la plus souhaitable.

(4) Le texte de ce décret a été publié dans le B.M. n° 8/66 d'octobre 1966.

## Désignation d'un délégué syndical suppléant

La loi du 18 juin 1966 ne prévoit pas le remplacement du délégué syndical momentanément empêché d'exercer ses fonctions par un délégué qui le suppléerait dans celles-ci.

Des situations de fait sont à créer, des accords sont à conclure à ce sujet, notamment pour que, dans les établissements de plus de 500 salariés, le crédit d'heures alloué au délégué syndical ne soit pas perdu du fait de la défaillance momentanée du délégué syndical en titre.



## LE TEMPS DE DELEGATION

### Attribution d'un temps de délégation dans les établissements de plus de 500 salariés

L'article 14 de l'ordonnance du 22 février 1945, modifiée par la loi du 18 juin 1966, dispose que le chef d'entreprise est tenu de laisser aux représentants syndicaux aux Comités, dans les entreprises de plus de 500 salariés, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps ne peut dépasser 20 heures par mois, sauf circonstances exceptionnelles.

La rédaction employée par le Législateur est la même que celle qui est utilisée pour les délégués élus au Comité d'entreprise, sous cette réserve qu'un temps de délégation n'est accordé aux représentants syndicaux que dans les entreprises de plus de 500 salariés.

Il s'ensuit, notamment, par analogie avec ce qui est admis pour les membres élus :

- a) Que la durée de 20 heures par mois doit être considérée comme une limite supérieure et non pas comme un forfait ;
- b) Que cette durée peut, cependant, être dépassée en cas de « circonstances exceptionnelles », cette notion étant appréciée dans chaque cas par le juge.

Le temps passé aux séances du Comité est payé comme temps de travail. Il s'ajoute au temps de délégation prévu pour l'exercice des fonctions (art. 14 précité).

### Comment définir « le temps nécessaire » à l'exercice des fonctions ?

Une assez vive discussion a eu lieu au Parlement pour décider s'il fallait définir avec précision le contenu des tâches entrant dans les fonctions du représentant syndical au Comité d'entreprise.

Certains parlementaires auraient voulu que le texte précisât nettement qu'il s'agissait du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions « dans le cadre des activités du Comité d'entreprise ».

Le Ministre des Affaires sociales (représenté par M. Habib-Deloncle) donna au Sénat son accord sur cette interprétation, tout en se refusant à ce qu'une telle précision soit introduite dans le texte lui-même, parce qu'on pourrait en faire une utilisation trop restrictive. Or, dit-il, il est souhaitable que les représentants syndicaux participent non seulement aux réunions du Comité d'entreprise, mais encore aux réunions préparant la séance mensuelle du Comité (5).

Nous ne pouvons être d'accord avec la position prise par le représentant du Ministre des Affaires sociales : la tâche du représentant syndical au Comité d'entreprise ne peut être limitée à la préparation immédiate, avec les délégués élus, des réunions officielles du Comité d'entreprise.

Le représentant syndical au Comité d'entreprise est le porte-parole de son Syndicat et, plus précisément, de la Section syndicale dont il est le représentant. Il ne peut exercer cette mission s'il n'a pas de contacts d'une part avec les travailleurs de l'entreprise, d'autre part avec son Syndicat, et s'il ne dispose pas de moyens pour s'informer et étudier.

### Les déplacements du représentant syndical

Il résulte de ce qui précède que le représentant syndical au Comité d'entreprise peut avoir à se déplacer à l'intérieur de l'entreprise ou à l'extérieur de celle-ci, notamment pour prendre contact avec son syndicat et avec l'inspecteur du Travail.

Dans le silence du texte légal et compte tenu de la similitude des formules utilisées par la loi en ce qui concerne l'attribution d'un temps de délégation aux membres élus et aux représentants syndicaux, il faut admettre :

- a) Que le représentant syndical peut effectivement se déplacer à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise ;
- b) Que ses déplacements doivent être en relation avec l'exercice de ses fonctions ;
- c) Que ses déplacements s'effectuent librement, comme ceux des membres élus.

Rappelons qu'à l'occasion de différents procès, et en particulier à l'occasion d'un procès engagé par notre Fédération contre la Société de Wendel, la Chambre criminelle de la Cour de Cassation a reconnu, le 22 février 1962, que les déplacements des membres élus ne sont pas soumis à l'autorisation préalable de la direction ; celle-ci ne peut non plus subordonner un tel déplacement à aucun délai de prévenance. Il faut donc considérer que, selon la jurisprudence appliquée à l'heure actuelle aux membres élus, les représentants syndicaux peuvent se déplacer après avoir seulement prévenu leur chef hiérarchique qu'ils ont, pour exercer leurs fonctions, à quitter leur poste de travail.

(5) « J.O. des Débats du Sénat » n° 27 S du 17 juin 1966, page 839.

## **Situation des représentants syndicaux au Comité central d'entreprise**

La loi ne prévoit pas l'attribution d'un contingent supplémentaire d'heures pour l'exercice des fonctions de délégué syndical au Comité central d'entreprise.

Cependant, les représentants syndicaux doivent maintenant, sans discussion possible, être placés dans la même situation que les délégués élus au Comité central d'entreprise. Ils doivent donc être autorisés à participer aux réunions préparant les séances des Comités centraux, être indemnisés du temps ainsi passé et être remboursés de leurs frais de déplacement dans les mêmes conditions qu'eux.

## **IV**

### **L'ASSISTANCE AUX REUNIONS**

#### **Assistance aux séances du Comité d'entreprise**

Les représentants syndicaux assistent aux séances du Comité d'entreprise dans toutes les entreprises dotées d'un Comité, quels que soient les effectifs de celles-ci. Ils y assistent avec voix consultative. Le temps passé par eux aux réunions du Comité leur est payé comme temps de travail. Sur tous ces points, il n'y a rien de changé par rapport au passé.

Rappelons, à ce sujet, que l'attribution d'une voix consultative aux représentants syndicaux les prive seulement du droit de participer au vote lors des décisions prises par le Comité, mais que ces représentants disposent du droit de parole et d'intervention dans les discussions comme les membres élus eux-mêmes. Ce dernier point, parfois contesté par les directions, est aujourd'hui admis pratiquement par toutes.

#### **Assujettissement à l'obligation de discrétion**

Comme les membres élus, les représentants syndicaux sont astreints (art. 4 de l'ordonnance du 22 février 1945 modifiée par la loi du 18 juin 1966) :

- a) Au secret professionnel sur toutes les questions concernant les secrets de fabrication ;
- b) « A une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant. »

Cette obligation de discrétion, à laquelle la nouvelle loi sur les sociétés commerciales (24 juillet 1966) assujettit également les membres des Conseils d'administration des sociétés anonymes (art. 100), marque la volonté des dirigeants des sociétés anonymes de limiter la discussion des décisions prises par eux, soit par les actionnaires minoritaires, soit par les représentants du personnel.

La loi oblige maintenant ces dirigeants à donner plus d'informations que par le passé sur la gestion de leur affaire, mais ceux-ci ont cherché à obtenir, en contrepartie, le droit d'en paralyser la discussion démocratique par ceux-là même à qui ces informations sont destinées.

La loi ne définit ni le contenu, ni la portée de cette obligation de discrétion. « La jurisprudence apportera les précisions nécessaires » a dit le Ministre au cours de la discussion parlementaire. Mais au prix de combien de sanctions prises contre les représentants des travailleurs et de combien de procès ?

N'est-il pas d'ailleurs fort ambigu, fort équivoque et par suite fort discutable d'assimiler la gestion d'une société commerciale aux actes d'un être humain ?

Certes, celui-ci a le droit de conserver par devers lui le secret des intentions et des actes qui tissent sa vie privée, dès lors qu'ils ne causent aucun préjudice à autrui et on comprend que celui qui, par son métier, ou du fait du hasard de la vie, a eu connaissance de faits de caractère personnel, doive à leur sujet conserver une réserve discrète. Mais comment décider qu'il doive en aller de même s'agissant de la gestion des choses que sont les biens de production ? Ne sommes-nous pas tout simplement en présence d'une assimilation abusive des actes d'une société anonyme à ceux d'une personne humaine ?

Quoi qu'il en soit, l'obligation de discrétion, lorsqu'elle sera demandée par le chef d'entreprise, pèse sur les représentants syndicaux comme sur les membres élus des Comités. Dès maintenant, cependant, nous avons à souligner que cette obligation, comme toute obligation juridique, peut faire l'objet d'une utilisation abusive de la part des chefs d'entreprise. Comment un chef d'entreprise pourrait-il, par exemple, conférer le caractère confidentiel à la communication des barèmes de salaires payés par l'entreprise ? Ou encore aux pertes subies par la société ? L'obligation de discrétion, malgré le silence de la loi, comporte des limites : elle doit s'expliquer et se justifier par l'intérêt bien compris de l'entreprise, par l'éventualité d'un danger, d'un tort susceptible d'être causé immédiatement à la société, et non pas par le désir de couvrir une politique sociale rétrograde ou de dissimuler les embarras, voire les résultats, d'une mauvaise gestion. Les patrons, eux aussi, doivent assumer les conséquences de leurs actes.

## V

### LE LICENCIEMENT

#### La protection contre les licenciements

La loi étend aux représentants syndicaux au Comité d'entreprise la protection établie par elle en faveur des délégués élus à l'occasion des licenciements dont ils peuvent être l'objet de la part de l'employeur (art. 21 de l'ordonnance du 22 février 1945, modifiée par la loi du 18 juin 1966).

Désormais, le licenciement des délégués syndicaux ne peut résulter de la seule décision du chef d'entreprise, comme c'est le

cas de salariés ordinaires. La volonté du patron de licencier le délégué syndical doit rencontrer l'assentiment du Comité d'entreprise et, en cas de désaccord, le licenciement de celui-ci ne peut intervenir que sur décision de l'inspecteur du Travail.

La procédure elle-même et ses conséquences pratiques sont en tous points celles établies par le décret du 7 janvier 1959 en ce qui concerne les membres élus du Comité.

Ces dispositions constituent, sans aucun doute, un progrès par rapport au passé.

On peut, toutefois, se demander si le Comité a vraiment qualité pour intervenir dans le licenciement d'un représentant syndical. Les représentants syndicaux ne font pas, à proprement parler, partie du Comité; ils assistent seulement à ses réunions, avec voix consultative. L'article 5 de l'ordonnance du 22 février 1945, modifiée par la loi du 18 juin 1966, le précise nettement. Par ailleurs, le mandat conféré au délégué syndical ne résulte pas des suffrages du personnel mais d'une décision du Syndicat auquel il appartient. Il eût été logique, dans ces conditions, de décider que l'employeur devrait obtenir en premier lieu l'assentiment du Syndicat — et non du Comité d'entreprise — et qu'en cas de refus de celui-ci, la décision ne pourrait être prise que par l'inspecteur du Travail.

#### **Situation des délégués syndicaux lorsqu'il est mis fin à leur mandat**

La protection accordée aux représentants syndicaux en cas de licenciement cesse en principe en même temps que leur mandat.

Cependant, par analogie avec la solution admise depuis 1959 en ce qui concerne les élus eux-mêmes, cette protection est prolongée pendant les six mois qui suivent l'expiration du mandat des anciens représentants syndicaux, lorsque ceux-ci :

- étaient désignés dans ces fonctions depuis deux ans ;
- n'ont pas été renouvelés dans leurs fonctions de délégués syndicaux lors du renouvellement du Comité.

De ces deux conditions, seule la première relative à l'ancienneté dans la fonction, se comprend. Lier de plus la prolongation de la protection à une cessation de fonctions concomitante au renouvellement du Comité ne s'explique pas. La désignation du représentant syndical n'intervient pas nécessairement, en effet, au moment des élections du Comité et la durée de son mandat n'est pas nécessairement liée à la durée de celui des membres du Comité.

#### **A propos de l'intéressement des travailleurs :**

*On n'efface pas cent ans de lutte des classes par une distribution d'actions gratuites. On se croirait, parfois, au concours Lépine, où de parfaits bricoleurs viendraient présenter leurs petites inventions pour résoudre la question sociale et supprimer le paupérisme, comme on disait autrefois...*

J. BOISSONNAT.

---

# LES PARTIS POLITIQUES



faut-il les supprimer...  
ou chercher à les connaître ?

---

Il y a en France beaucoup de partis politiques, à quoi servent-ils ? Sont-ils vraiment nécessaires ? Ne sont-ils pas la cause inutile et nuisible de toutes ces « salades », de toutes ces combinaisons — parfaitement incompréhensibles pour le citoyen moyen — et qui laisse souvent l'impression de quelque chose de louche, de malsain ? N'est-ce pas pour se désolidariser de cette apparente « mafia » que beaucoup proclament ne pas vouloir faire de politique ?...

Trop souvent coupés de l'homme de la rue, les partis politiques ne parviennent plus à justifier devant le grand public, leur raison d'être, leur rôle indispensable.

Avant d'en faire l'étude il est donc nécessaire de faire le point.

---

## Prendre parti, c'est exprimer son opinion \_\_\_\_\_

Il suffit de se retrouver en groupe que ce soit au travail, dans le quartier, ou en vacances pour être amené à « prendre parti » à un moment ou à un autre :

Si le patron nous propose un accord de salaires accompagné de quelques conditions... les uns sont pour, les autres hésitent, veulent obtenir quelques modifications, d'autres sont contre... voilà en quelque sorte trois partis qui se forment et s'expriment chacun défendant son point de vue, recherchant des arguments pour prouver l'intérêt de l'orientation (nous pourrions dire de

la politique) qu'il propose. Et chacun fait campagne pour essayer de rallier une majorité et ainsi faire prévaloir son point de vue, le faire aboutir.

Cet exemple nous donne en raccourci la raison d'être, le rôle et le but d'un parti politique.

Si l'on pense que les forces n'existent que pour faire fonctionner la « machine » constitutionnelle alors, effectivement il n'est pas nécessaire d'avoir 36 partis, 2 suffisent — un même sans doute, tout le reste est superflu, inutile et même gênant !

La réalité se situe en fait à l'opposé de cette supposition. — Comme le montre l'exemple précédent la vie d'un groupe, donc à plus forte raison d'une cité, d'une nation, pose des problèmes de choix, de décisions à prendre dans une direction ou une autre. Il s'agit bien là de problèmes politiques (comprendons-nous bien

la construction d'une crèche ou d'une piscine comme la force de frappe, le V<sup>e</sup> plan ou la réglementation des salaires sont des problèmes politiques parce que nécessitant une décision, un choix politique).

Parce que ces problèmes politiques existent, des forces politiques se forment, se différencient, s'opposent. Et parce que ces forces existent et luttent pour obtenir le « pouvoir » de faire réaliser leur politique, il faut organiser un mode de « distribution » de ce pouvoir entre ces différentes forces, ces différents courants. Vouloir nier ou renoncer à cette réalité, même au nom d'un meilleur fonctionnement de la « machine » ou d'une quelconque simplification, c'est nier l'importance de l'opinion publique, c'est refuser de s'y soumettre, c'est accepter que quelques-uns gouvernent sans contrôle, à leur fantaisie. C'est donc rejeter les bases mêmes de la démocratie.

## Étude des Partis Politiques

Juger de l'intérêt des partis politiques, prétendre les connaître à partir du bon ou du mauvais fonctionnement de la machine constitutionnelle représente donc une absurdité et un non-sens.

Il faut étudier leur histoire, les groupes et les tendances qui les ont définis, orientés, développés la manière dont ils se sont modifiés en se « frottant » aux exigences de l'action politique.

C'est cela la réalité. Ni les leaders, ni même un quelconque

décret ne pourrait la transformer. Pour bien saisir, et être susceptible de porter un jugement valable sur ces forces politiques en présence, il faut les situer dans leur contexte historique, à partir de ce qui a contribué à les faire naître et en fonction des problèmes qui se sont ensuite successivement posés.

Essayons donc dans cet esprit de voir où en était la France en 1958 à l'aube de la V<sup>e</sup> République.



## Les partis aux pouvoirs en 1958

Entre 1947 et 1958, donc avant la V<sup>e</sup> République, la France a été gouvernée par des coalitions comprenant la S.F.I.O., le M.R.P., le Parti Radical et le Centre des Indépendants. — Suivant les moments la représentation des uns et des autres était plus ou moins forte et les présidents du conseil se sont succédés issus de l'un ou l'autre parti.

Ces partis, ces forces représentaient des courants, des traditions. Ils étaient pourtant unis par un accord, sur quelques points importants correspondant à la situation politique du moment et leur permettant de résister à une double opposition. C'est pourquoi la coalition sans cesse remise en cause devait sans cesse être refaite. Quels étaient les partis de cette coalition ?

### LE C. N. I.

Le Centre National des Indépendants était essentiellement le parti de l'ordre, du conservatisme social. Les députés indépendants représentent cette couche des notables de province qui sont élus « sans faire de politique ». Ils s'appuient sur la petite bourgeoisie et la paysannerie traditionnelle. Ils n'ont pas réellement de projets politiques, sinon de maintenir et de gérer l'ordre existant en s'efforçant de limiter au maximum l'intervention de l'Etat dans le domaine économique et social.

Le but de l'action politique ce n'est pas que la « machine » fonctionne bien, mais que les bonnes solutions soient choisies et appliquées.

Le but d'une action politique démocratique ce n'est pas que la machine fonctionne bien, mais que les citoyens soient le plus responsables possible.

### LES RADICAUX

Ils représentaient la tradition opposée. S'ils sont les porteparole d'une bourgeoisie attachée elle aussi au système économique libéral avec le minimum d'intervention de l'Etat, ils se veulent plus dynamiques. La petite paysannerie du Sud, des artisans, des fonctionnaires, ont vu soixante-dix ans plus tôt dans la lutte politique « radicale », dans l'institution de l'instruction publique gratuite, dans l'impôt sur le revenu, des moyens d'égaliser les chances individuelles au départ de la compétition économique.

Leurs jeunes leaders sont des économistes (Edgar Faure, Pierre Mendès France, Félix Gaillard..).

Ils s'appuient sur des secteurs géographiques et sociaux traditionnels qui mènent malgré tout une action politique en faveur de l'égalité des chances. Le parti est peu structuré.

## LA S.F.I.O.

Séparé du P.C.F. depuis 1920, la Section Française de l'Internationale Ouvrière ou Parti Socialiste avait déjà pratiquement perdu en 1945 ses bases ouvrières. Les fonctionnaires représentaient la grande majorité de ce parti très structuré. Les sociaux démocrates français étaient partisans de réformes qui renforcent le rôle économique de l'Etat et lui donnent les moyens d'assurer non seulement l'égalité des chances mais aussi une sécurité plus grande. Ils demandent à l'Etat de limiter et de codifier la compétition économique et sociale.

## LE M.R.P.

### LE M.R.P.

Dès son origine, le Mouvement Républicain Populaire a eu un recrutement et un électorat plus varié que les autres partis. Le point commun de ses adhérents était le catholicisme. Le M.R.P. a été en quelque sorte le Parti Démocrate Chrétien français.

Mais la présence d'une tradition conservatrice bien antérieure à sa création l'a empêché d'être le parti de tous les catholiques.

Sans souci de réforme, moins individualiste et plus familial, s'orientait un peu différemment de celui de la S.F.I.O. et des Radicaux. Comme eux il était attaché à la démocratie parlementaire.

A cette coalition formée par les partis que nous venons de pas-

ser en revue s'opposaient principalement deux courants :

Le Général de Gaulle, avec le R.P.F. à l'époque, représentait le nationalisme. Pour de Gaulle l'intérêt de la Nation prime tous les autres. Ses objectifs politiques

## Les oppositions

---

principaux sont le service de l'Etat et sa puissance. Pour garder la démocratie à l'intérieur de cette conception, il veut la faire jouer pour désigner un pouvoir qui doit être très concentré.

Cela mène d'une part au conservatisme social contre lequel luttent les forces politiques de gauche. Mais aussi cela entraîne à penser que les entreprises doivent agir dans le sens des intérêts généraux de l'Etat et donc se soumettre à ces exigences, ce qui va à contre courant du libéralisme économique.

Ce courant nationaliste a toujours été un courant minoritaire mais il bénéficie selon les moments de l'appui conservateur ou des élans patriotiques de la gauche !

## LE P.C.F.

De 1947 à 1958 le Parti Communiste Français a été le parti le plus nombreux et réunissant le plus grand nombre d'électeurs. Il représentait la tradition révolutionnaire, l'espoir de la classe ouvrière dans la construction d'une économie non capitaliste. Il fut chassé du pouvoir en 1947,

après l'avoir partagé en 1944 et 1945 avec de Gaulle, la S.F.I.O. et le M.R.P., puis en 1946 et 1947 avec ces mêmes partis, après le départ de de Gaulle.

## LES AUTRES OPPOSANTS

Un certain nombre d'éléments d'opposition de « gauche » existaient également en dehors du P.C.F.

- La politique sociale provoquait des oppositions syndicales.
- La politique coloniale soulevait elle aussi des oppositions en dehors du cadre des partis. Des tentatives pour structurer poli-

tiquement ces oppositions ou une partie d'entre elles se prolongèrent entre 1951 et 1956. Il y eut un aboutissement partiel en 1957 avec la formation de l'**Union de la Gauche Socialiste** (U.G.S.). A travers ces tentatives des chrétiens et des laïques commencèrent à travailler ensemble.

C'est pendant cette même période que se développa le **Mouvement Pujade**. Il traduisait le mécontentement de certains groupes sociaux (petits commerçants et artisans) qui se trouvaient en difficulté au début de l'expansion économique. Leur réaction devait se conjuguer avec les Français d'Afrique du Nord en un ultranationalisme de type fasciste.

## L'orientation du pouvoir avant 1958

L'entente entre les différents partis qui formaient la coalition reposait sur des accords établis sur certains domaines considérés comme fondamentaux par les quatre partenaires et sur le maintien d'une certaine neutralité (d'un statu quo) dans d'autres domaines. Voyons comment cela s'est concrétisé.

**LA GUERRE FROIDE.** — La période de la IV<sup>e</sup> République correspond avec la période de la guerre froide. A Yalta, Staline avait accepté un partage de l'Europe. Ce partage est remis en cause. Russes et Américains s'affrontent. Parallèlement le système capitaliste est de plus en plus contesté depuis la guerre mondiale.

Les notables conservateurs, libéraux et réformistes se sentent incapables de résister seuls à cette pression. Pour tenir ils s'appuient économiquement sur les Américains. Ils en viennent même à penser que le maintien des structures économiques et politiques qu'ils défendent dépend de la victoire des Américains dans la guerre froide —

c'est dans cette perspective que la politique atlantique (organisation de la défense de l'Ouest contre l'Est et resserrement des liens économiques entre les pays de l'Ouest) est le premier point d'accord entre les partis. Cela entraîne un accord contre de Gaulle, partisan d'un régime

présidentiel et dont le nationalisme est en opposition avec l'idée d'intégration atlantique telle que la conçoivent les Américains. Cela entraîne aussi, bien entendu, un accord contre le P.C.F. qui a d'autres raisons de s'opposer au Pacte Atlantique.

**LA CONSTRUCTION DE L'EUROPE.** — C'est le second point d'accord entre les 4 partis. Pourtant les uns y voient d'abord un intérêt économique, culturel et politique alors qu'elle ne représente pour d'autres qu'un élément de la construction atlantique — M.R.P. et S.F.I.O. y sont les plus engagés.

**LES GUERRES COLONIALES.** — La IV<sup>e</sup> République fut aussi la période des luttes coloniales pour l'indépendance. La coalition chercha à maintenir la colonisation dans toutes les parties de l'Empire. Elle dirigea la guerre d'Indochine, puis celle d'Algérie, ainsi que la répression contre les mouvements d'indépendance Africains. Les 4 partis se partagent selon les moments la responsabilité en la matière.

Le dégageant s'amorce peu à peu après Dien Bien Phu et la paix de Genève d'abord, puis à la suite des crises Tunisiennes et Marocaines. Les principaux auteurs de ce tournant dans la politique coloniale sont les Radicaux (Mendès France à l'époque) et la S.F.I.O. (Defferre). Pourtant dans la même période la coalition dirigée alors par la S.F.I.O. s'enfonça dans la guerre d'Algérie. Le parti Socialiste est prisonnier de sa politique qu'il ne peut changer sans risquer d'éclater lui-même.

**LES REFORMES ECONOMIQUES.** — Sur ce plan il existe un accord tacite pour ne rien brusquer et s'en tenir à ce qui existe. Les conservateurs d'un côté ne remettent pas en cause les nationalisations, la Sécurité Sociale, en un mot les réformes de la période 1944-47. — La S.F.I.O. et le M.R.P. en échange ne proposent aucune nouvelle réforme. Chacun pense que l'expansion économique suffit à assurer le progrès social.

Cette attitude qui se veut prudente est lourde de conséquences. Elle permet d'abord le renforcement des forces patronales ébranlées en 1945. Elle provoque également une coupure entre la S.F.I.O., le M.R.P. et les forces syndicales et ouvrières. Le P.C.F. en bénéficie.

**LE PROBLEME SCOLAIRE.** — Les divergences entre les 4 partis sont telles dans le domaine scolaire, qu'il n'était pas question de prévoir autre chose que l'immobilisme. — Les socialistes et les radicaux attachés à une tradition de laïcité militante, étaient hostiles non seulement à toutes subventions aux écoles privées, mais même à leur existence. Le M.R.P. et le C.N.I. au contraire désiraient que les écoles privées soient subventionnées. Entre 1947 et 1950 on s'entendit pour ne parler ni de subventions ni de nationalisation.

Mais les Gaullistes entreprirent de diviser la coalition en proposant une politique de subvention que le M.R.P. dut soutenir pour ne pas perdre sa clientèle électorale.

# SORTIE DE SECOURS

d'IGNAZIO SILONE

*Cet ouvrage du grand écrivain italien vient de sortir aux Editions del Duca et a figuré pendant huit mois en tête de liste des livres les plus vendus en Italie.*

## QUI EST IGNAZIO SILONE ?

Né en Italie le 1<sup>er</sup> mai 1900, orphelin à 14 ans, entraîné dans l'action politique avec les paysans de son pays, il fut ensuite l'un des principaux dirigeants du Parti communiste italien.

Obligé par la police fasciste de se réfugier en Suisse, il devait, en 1930, se séparer du Parti communiste.

Pendant la guerre, il remplaça les dirigeants socialistes italiens dispersés par l'occupation nazie en France et aussitôt après la guerre il redescendit dans l'arène politique pour défendre le mouvement ouvrier italien contre l'emprise totalitaire.

## « SORTIE DE SECOURS »

C'est une autobiographie ; c'est aussi une prise de position face aux grands problèmes de notre temps.

C'est un hymne à la liberté d'un homme qui a délibérément choisi la liberté et qui ne peut qu'entraîner l'adhésion de ce combattant de la liberté qu'est le militant syndicaliste C.F.D.T.

« Sortie de secours », qui donne son nom à tout l'ouvrage, n'en est qu'un des chapitres et comprend aussi : « Visite à la prison », « La chevelure de Judith », « Rencontre avec un prêtre étrange », « Polikoucka », « Situation des Ex », « Le choix des camarades », « La leçon de Budapest », « La douleur du retour », « Repenser le Progrès ».

## QUELQUES EXTRAITS

Le mieux n'est-il pas de laisser la parole à l'écrivain :

*Je suis convaincu que le socialisme survivra au marxisme... Pour moi, la politique socialiste n'est pas indissolublement liée à une théorie déterminée, mais à une foi. Plus les « théories » socialistes prétendent être « scientifiques », plus elles sont transitoires, mais*

les valeurs socialistes sont permanentes. La distinction entre théories et valeurs n'est pas encore suffisamment claire dans l'esprit de ceux qui réfléchissent sur ces problèmes, elle me semble néanmoins fondamentale.

On peut, sur un ensemble de théories, constituer une école et une propagande ; mais c'est seulement sur un ensemble de valeurs que l'on peut fonder une culture, une civilisation, un nouveau mode de coexistence entre les hommes.



Pour comprendre une société, il faut commencer par ne pas s'y sentir étranger, qu'on le veuille ou non, ce monde désaxé des hommes est le seul dont nous disposions et il ne nous est pas permis de le considérer en dehors. Le problème consiste à savoir comment nous comporter dans ce monde, en partant de situations données et non de conditions imaginaires.

Sous quelque régime que ce soit, l'existence humaine s'écoule au milieu des contradictions et des luttes à l'issue incertaine et le progrès civil reste toujours un devoir ou une tâche, il n'est jamais donné.



La pierre de touche ne peut être que la liberté de l'homme.



Il n'est point arbitraire, à mon sens, d'affirmer que de tout temps et sous tous les régimes, les seules initiatives progressistes sont celles qui favorisent la responsabilité, le gouvernement autonome des hommes.



S'il est vrai que cette idée de progrès ne suffit point à apaiser toutes les inquiétudes humaines, du moins peut-elle aider bien des hommes à supporter le sentiment angoissant de la précarité humaine.

Le mot qui suit est le mot : fin, et nombreux seront certainement les lecteurs qui auront faim de relire ce livre et de connaître les autres œuvres d'Ignazio Silone.

Le syndicalisme ne peut se désintéresser de la politique internationale et cela, encore moins aujourd'hui qu'hier où la solidarité des travailleurs à travers le monde prend un contenu de plus en plus concret au fur et à mesure que les décisions importantes échappent au cadre national.

Pour nous, la politique internationale doit poursuivre trois objectifs principaux :

**LA PAIX - LA LIBERTE - LA SOLIDARITE.**

## TRAVAILLE ET TAIS-TOI

B.M. 10/66

Tel est le slogan qui pourrait être affiché sur la quasi totalité des ateliers, bureaux et services. la quasi-totalité des ateliers, bureaux et services.

En 1966, qu'il soit horaire ou mensuel, le travailleur n'a rien à dire sur le montant et la structure de son salaire, sur ses conditions de travail.

A l'époque des fusées et de la conquête de l'espace, le salarié est toujours considéré comme un être inférieur qui n'a qu'à travailler et à se taire.

## NON A LA DICTATURE ET AU PATERNALISME

Les libertés ne doivent pas s'arrêter à la porte de l'entreprise. Le travailleur a le droit d'être informé, d'être consulté, d'être réuni par son organisation syndicale.

Les délégués du personnel ou au Comité d'entreprise ont le droit et le devoir de donner un compte rendu de leur mandat.

## AVEC LA C.F.D.T., RECLAME

- La reconnaissance de la Section syndicale d'entreprise.
- Une heure payée par mois pour information syndicale et compte rendu des délégués.
- La liberté d'information et de ramassage des cotisations.

**REJOINS la**  
Fédération Générale de la Métallurgie  
**C. F. D. T.**

Confédération Française Démocratique du Travail

# BULLETIN D'ADHÉSION AU SYNDICAT DES MÉTAUX

# CFDT

( C F T C )

**NOM** (en majuscules) : ..... Prénom : .....

Né le : ..... à : .....

Adresse personnelle : .....

**ENTREPRISE** (Établissement - Atelier - Service) : .....

Tél. : ..... Poste : .....

Adresse de l'Entreprise : .....

**PROFESSION** et échelon : ..... Coef. : .....

**Je déclare adhérer au Syndicat CFDT des Métaux et m'engage à payer régulièrement ma cotisation mensuelle**

SIGNATURE

Fait à : ..... date : .....

PARTIE RÉSERVÉE  
AU SYNDICAT

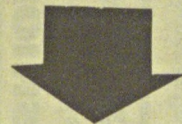
Remis par : .....

Reçu le : .....

NUMÉRO D'ADHÉSION

COLLECTEUR

CE BULLETIN EST A  
RETOURNER



Fédération Générale de la Métallurgie CFDT  
5, rue Mayran, 75 - Paris (9) — C.C.P. : Paris 537-50