

RÉALITÉS

Syndicales

CFTC

FÉDÉRATION GÉNÉRALE DES EMPLOYÉS

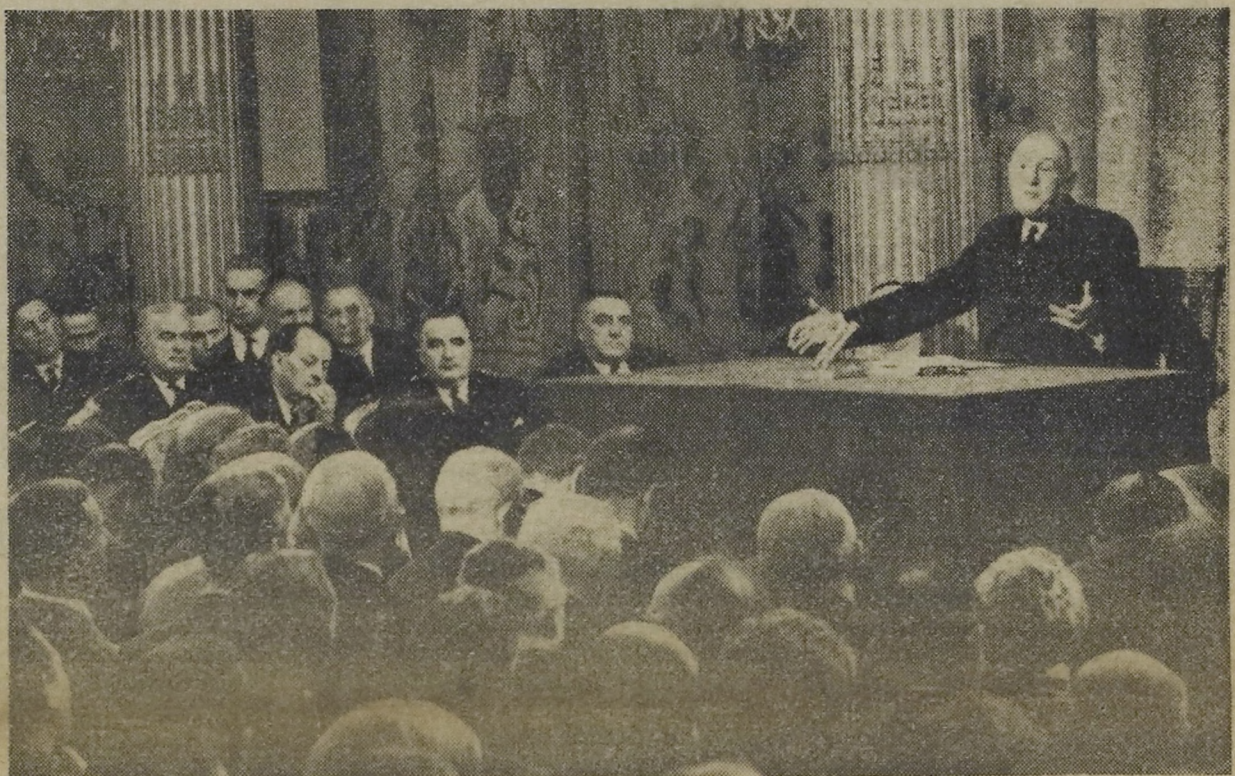
TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE

LA CFTC et son AVENIR

La C.F.T.C. pour sa part a entrepris un grand effort de recherche, d'organisation et de réflexion.

Soucieuse de la défense de l'HOMME, de sa PROMOTION COLLECTIVE, la C.F.T.C. constitue un syndicalisme INDEPENDANT, DEMOCRATIQUE, FORT qui permet à tous les travailleurs de bénéficier de la CULTURE et d'exercer leurs RESPONSABILITES dans le cadre d'une SOCIÉTÉ DEMOCRATIQUE et dans un MONDE DE PAIX.

(VOIR PAGE HUIT.)



Qu'une fois en passant les actes correspondent enfin aux paroles !

La presse, la radio, la télévision, tous les moyens modernes d'expression et d'intoxication collective veulent nous prouver que le Gouvernement connaît et solutionne tous les problèmes économiques et sociaux de cette « grande » France.

Chacun des gouvernants, après autorisation (il faut respecter la hiérarchie), y va de sa petite déclaration.

Tel ministre dit aux paysans : « Mes amis, restez calmes, je m'occupe personnellement de votre dossier revendicatif et une solution vous donnant satisfaction sera trouvée. »

Tel autre recevant nos camarades des secteurs nationalisés ira jusqu'à reconnaître qu'il y a problème dans ces professions. Qu'il faut trouver une solution permettant plus de liberté dans la discussion. Ne pousse-t-on pas la condescendance jusqu'à créer des commissions chargées de présenter un rapport.

Et pourtant les désaccords subsistent, le mécontentement grandit, les conflits éclatent. Pourquoi ?

Serions-nous en tant que syndicalistes, des mauvais coucheurs ? Dans notre souci de contestation permanente, perdriions-nous le « bon sens » et les saines réactions ? Sommes-nous vraiment des insatisfaites permanents ?

Non ! la vérité est plus élémentaire. En paroles nos dirigeants gouvernementaux sont irréprochables. Chaque déclaration ou chaque discours est marqué au coin d'une autosatisfaction personnelle à moins que cela relève de l'autosuggestion.

Chaque membre du gouvernement semble vouloir se convaincre personnellement

que tout va bien dans ce doux pays de France.

Mais alors pourquoi cela ne va-t-il pas aussi bien que l'on veut nous le faire croire ?

Simplement parce que les actes ne suivent pas les paroles et cela se prouve tous les jours malgré les conférences de presse ou autres déclarations tonitruantes et claironnantes.

Il y avait ce scandale des vieux travailleurs obligés de vivre avec 4 F par jour.

Qu'à cela ne tienne. M. Laroque se voit confier le soin d'éclairer le Pouvoir sur cette question. Un volumineux rapport concluait à une nécessaire revalorisation des pensions et retraites. Un plan de revalorisation était proposé en même temps.

Et pourtant il y a toujours ce scandale des vieux travailleurs obligés de vivre avec moins de 4 F par jour.

Le pouvoir n'a tenu aucun compte des conclusions du rapport Laroque.

Chacun constatait une dégradation permanente du pouvoir d'achat des familles.

Le gouvernement, bon père de famille, s'inquiète ! M. Prigent est appelé en consultation. Une commission s'attaque à cette question de toute urgence. Les con-

clusions sont déposées. Le rapport n'a jamais été publié !

Et le pouvoir d'achat des familles continu à se dégrader malgré les efforts, plus spectaculaires qu'efficaces, du gouvernement.

Ce ne sont pas les quelques augmentations des seules allocations familiales qui ont permis de combler le retard.

Au printemps 1963, action revendicative dans tout le secteur nationalisé et fonctionnaire. Les mineurs font grève plusieurs semaines. Une Commission des sages est constituée. M. Massé en prend la présidence. Cette commission est chargée de « mesurer » le retard accumulé par les salaires du secteur public par rapport à ceux du secteur privé.

Le rapport déposé donne raison dans une large mesure aux salariés du secteur nationalisé et public. Enfin le retard des salaires est apprécié. Le gouvernement « fait siennes les conclusions » des sages.

A ce jour le « rattrapage » des salaires n'est pas encore terminé.

Plus près, c'est M. Toutée qui rédige un rapport sur la procédure des discussions des salaires dans le secteur public. Ce rapport est sorti. Il conclut à la nécessité de revenir à de véritables discussions paritaires.

Le proche avenir nous dira le sort qui sera réservé à ce nouveau document.

Le 31 janvier, le Président de la République déclare dans sa conférence de presse : « Les dissensions sociales s'estompent grâce à la prospérité générale et à une équité croissante et nécessaire dans la répartition des fruits du progrès national. »

Et pourtant deux heures après les métallos de Saint-Nazaire cessent le travail pour lutter contre les licenciements d'ouvriers, la réduction arbitraire des horaires de travail...

Pour éviter cela, il faut prévoir, il faut prendre à bras le corps l'ensemble des problèmes d'une nation. Qu'il s'agisse de travail mais aussi de logements, de scolarisation, d'infrastructure, etc.

Seuls les pouvoirs publics peuvent l'entreprendre. L'auraient-ils oublié ou tellement satisfaits d'eux-mêmes et de leur politique économique et sociale ne verraient-ils plus les vrais problèmes.

Allons, un peu moins de belles paroles et un peu plus de bonnes réalisations !

Qu'une fois en passant les actes correspondent enfin aux paroles !

P. LINQUETTE.

BATISSONS LA GRANDE CENTRALE DONT LE PAYS A BESOIN

ATTENDRE OU AGIR ?

NOUS ne réunirons la Commission Nationale Paritaire que si nous avons QUELQUE CHOSE D'INTERESSANT à vous déclarer. C'est à peu près ce que le délégué patronal avait déclaré début janvier aux représentants des organisations syndicales qu'il recevait en audience.

La Commission s'est réunie le 7 février pour la première fois depuis le 30 septembre 1963 et c'est pour nous entendre dire qu'il était prématuré de parler des rémunérations, qu'il fallait d'abord examiner la situation à la lumière des résultats d'exploitation et ensuite tenir compte de la position du Gouvernement dans ce domaine. Le problème sera donc étudié lors du prochain Conseil de l'A.P.B., ultérieurement contact sera pris avec les autorités de tutelle et la réponse nous sera donnée début mars. De même, les revendications concernant l'horaire et les congés seront examinées.

La position des banquiers peut se résumer en quelques mots : gagner du temps et accorder le moins possible en se réfugiant comme de coutume derrière les autorités dites de tutelle. Non, le problème des salaires n'est pas nouveau et les banquiers le savent bien, il a été clairement posé par les organisations syndicales dans le mémorandum qu'elles ont remis à l'A.P.B. au mois d'août 1963 et qu'elles ont rappelé lors de la décision unilatérale des banquiers d'augmenter les salaires de 2,50 %.

Nous n'avons pas caché que nous considérons de telles réunions de Commission Paritaire comme étant d'un intérêt contestable dans la mesure où il n'y a pas de véritable discussion possible. Puisque ce sont les pouvoirs publics qui s'arrogent le droit de décider de nos conditions de rémunérations, c'est avec eux que nous allons chercher à discuter et, au premier chef, rappeler au ministre du Travail que son rôle essentiel est de faire respecter les lois sociales et notamment celles concernant la procédure prévue par la loi du 11 février 1950 sur la libre discussion. Point n'est besoin d'en inventer de « nouvelles », dont le moins que l'on puisse dire c'est qu'elles ne sont pas très originales.

Pour la prime de bilan, l'A.P.B. estime qu'elle doit être amputée pour tenir compte de la récupération du demi-mois inclus dans l'accord de janvier 1963. Ce que l'A.P.B. « oublie » c'est que si la prime de bilan subit une diminution, et que les salaires professionnels ne sont pas convenablement relevés, le pouvoir d'achat du personnel des banques sera encore davantage restreint. Mais surtout ne prenons pas les banquiers pour des philanthropes.

D'autres questions ont été abordées notamment celles se rapportant à la retraite, l'A.P.B. accepte la proposition des organisations syndicales de créer une sous-commission. Celle-ci devra, selon nous, consacrer l'essentiel de ses travaux à l'étude des points importants tels que la séparation du régime de retraite bancaire de celui de la Sécurité sociale, et également l'adhésion à l'A.R.R.C.O.

Les résultats de cette réunion sont plutôt maigres, mais que fallait-il en attendre de plus dans la mesure où les banquiers ne sentent pas le mécontentement du personnel. Comme nous l'avons dit plus haut, pour eux, plus ils gagnent du temps, mieux ça vaut. Ils sont dans la ligne de la politique du Gouvernement en matière économique, qui est de faire supporter aux travailleurs toutes les vicissitudes du « fa-mieux ». Plan de stabilisation dont l'objet principal est parait-il de faire baisser les prix, mais qui ressemble davantage à un « miroir aux alouettes » dont la V^e fait grand usage. L'essentiel est de ne pas « tomber dans le panneau », de ne pas se laisser « endormir » par les incantations du Pouvoir, et d'agir énergiquement pour faire comprendre aux uns et aux autres que le personnel des banques est décidé à réagir contre toutes les atteintes à ses conditions de vie.

Edouard DESCAMPS.

La page de

SUR LE RAPPORT TOUTÉE

La presse fait largement état des conclusions du rapport Toutée sur les rémunérations du Personnel du secteur nationalisé. Bien que ne nous intéressant pas directement, il nous est apparu utile de faire connaître la position de notre Confédération sur ce rapport. Les difficultés que nous rencontrons dans nos « discussions » avec les Banquiers rejoignent celles que rencontrent nos camarades des autres secteurs.

Résolution

Le Bureau Confédéral de la C.F.T.C., Après examen du rapport TOUTÉE sur les discussions des rémunérations dans les entreprises nationalisées,

REMARQUE que le rapporteur reconnaît, en principe, la validité des demandes constantes de la C.F.T.C. et, notamment, la nécessité de mener avec les syndicats de véritables négociations contractuelles sur les salaires et d'assurer l'autonomie de gestion

des entreprises nationalisées voulue par le législateur.

CONSTATE que les conclusions du rapport TOUTÉE :

- supposent une connaissance complète de l'ensemble des éléments du prix de revient : salaires, prix, profits, investissements, etc. ;
- appellent une prise de position cohérente du Gouvernement sur l'ensemble de ces problèmes, à savoir :

- 1° sens et portée de la planification et singulièrement du V^e Plan ;
- 2° moyens concrets de réalisation du Plan à la disposition des Pouvoirs publics, ce qui exclut la libéralisation actuellement en cours des moyens publics de financement ;
- 3° volonté concrète de négociation avec les organisations syndicales sur la fixation de la masse salariale dans les entreprises nationalisées.

CONSTATE également :

- que le rapport n'a pas précisé comment le rôle confié à une sous-commission du Plan serait rendu compatible avec une libre discussion dans le cadre d'une certaine autonomie des entreprises nationalisées et avec les pouvoirs présents de la Direction du Budget ;
- qu'enfin tant que la loi anti-grève ne sera pas abrogée, le contexte actuel ne prédisposait guère à une réglementation contractuelle du recours à la grève.

LE BUREAU CONFEDERAL,

RELEVANT l'ambiguïté de la position gouvernementale qui, d'après la lettre du 3 février 1964 du Premier Ministre, « se réserve, une fois que ce rapport aura été publié, de déterminer la procédure selon laquelle seront examinées les conclusions qu'il y aura lieu d'en tirer, afin de parvenir à une meilleure organisation des discussions salariales dans le secteur public ».

N'OUBLIE PAS que les précédents rapports LAROCHE, PRIGENT et du Comité des Sages demandés par le Gouvernement n'ont pas, pour autant, reçu la suite qu'ils méritaient.

DEMANDE, en conséquence, et en priorité des éclaircissements. La C.F.T.C. déterminera son attitude quand le Gouvernement aura précisé, avec netteté, les mesures qu'il entend prendre à la suite du rapport TOUTÉE.

Les élections aux Comités d'Établissement

Dans la plupart des Banques vont se dérouler bientôt les élections pour le renouvellement des comités d'établissement.

Trop souvent le personnel considère ce vote comme une simple formalité car pour lui le comité d'établissement c'est l'organisation de la « balade » annuelle ou de l'arbre de Noël, et il ne sait pas qu'en fait le rôle du Comité est beaucoup plus important. En effet, celui-ci a le droit de gérer ou de contrôler les œuvres sociales, mais il a également le droit de regard sur toutes les questions se rapportant à l'organisation et à la marche de l'entreprise.

Au moment où les méthodes de travail de la profession se transforment de plus en plus, il est indispensable que les délégués du comité d'établissement consacrent l'essentiel de leur tâche à ces problèmes, les Banquiers ne voyant dans ces transformations qu'un moyen d'accroître leurs profits. Indiscutablement cela requiert de leur part une grande compétence pour faire face à leurs responsabilités. C'est pourquoi la C.F.T.C. a fait et continue à faire un gros effort pour mettre à la disposition de ses mandataires : documentation - formation - information, et cela, seule une organisation syndicale peut le faire. Elire des non-syndiqués ou des soi-disant indépendants qui ne représentent pratiquement qu'eux-mêmes ou, ce qui est plus grave, sont davantage des mandataires du patronat.

Non seulement il faut des mandataires compétents, mais encore ceux-ci doivent avoir un programme économique et social qui exprime les aspirations des travailleurs de la profession. Les comités d'établissement ou d'entreprise, de même que les comités centraux doivent être des tribunes où ces programmes sont développés et défendus, c'est l'essentiel de leur tâche.

EN FAISANT CONFIANCE A LA C.F.T.C., le Personnel des Banques est certain de choisir des mandataires volables et compétents.

DES CHIFFRES QUI PARLENT

INDICE NATIONAL DES PRIX A LA CONSOMMATION (259 articles - base 100 : 1962)

MOIS	Ensemble 259 art.	Aliments et boissons 100 art.	Habitation 45 art.	Hygiène 34 art.	Transports 14 art.	Habillement 39 art.	Divers 27 art.
Moyenne 1962	100	100	100	100	100	100	100
Octobre 1963	106,4	106,1	108,2	108,3	105,3	103,9	106,3
Novembre 1963 ...	106,7	106,5	108,7	108,5	105,2	104,2	105,9
Décembre 1963 ...	106,9	106,9	108,8	108,6	105,2	104,4	106,1

A PART ÇA LA VIE BAISSÉ !

REALITES SYNDICALES

la BANQUE

LA POLITIQUE ÉCONOMIQUE GOUVERNEMENTALE EST ANTI-SOCIALE

EN septembre dernier Ed. DESCAMPS qualifiait le plan de stabilisation de « Plan anti-hausse des salaires » ; les mois qui ont suivi sont venus confirmer cette thèse. De plus, ils ont apporté de nombreuses preuves que 1963 ne fut pas l'année sociale attendue, mais celle d'une année de mesures anti-sociales : la loi anti-grève, la « détente » sur le marché du travail, l'augmentation de la main-d'œuvre disponible, le chômage. Nous voyons là le souhait de nombreux conseillers qui, dans des comités chargés d'étudier différents problèmes économiques, semblent vouloir revenir au sacro-saint libéralisme en incitant la concurrence à s'établir tout naturellement dans le cadre de la loi de l'offre et de la demande.

Cette politique est-elle la seule valable ? Sans reprendre notre rapport du Congrès de 1961 sur les structures financières de la Planification démocratique qui ne peuvent être appliquées dans le régime actuel, il serait nécessaire d'apporter dans l'immédiat des réformes fondamentales et ne plus se contenter dans des demi-mesures improvisées au fur et à mesure que les difficultés apparaissent.

Pour appliquer ces réformes il faut naturellement faire des choix économiques, et parmi eux prévoir des dépenses militaires. Sans tenir compte des dépenses civiles, la France dépensera en 1964 4 milliards de francs pour sa force de frappe.

Il serait également nécessaire de réformer la politique de crédit en France. Que cite du Conseil National du Crédit dont la règle d'or des autorités compétentes est de se montrer large lorsque les choses vont bien et plus restrictive quand elles vont moins bien. L'efficacité de la direction du crédit ne dépend qu'accroissement des mécanismes utilisés. Les libéraux considèrent que le meilleur garant d'une sage direction du crédit réside dans la valeur de ceux qui en ont la charge. Mais cette sage direction du crédit s'établit dans un régime où la finalité de l'entreprise nationalisée ou non est le profit. Les mesures qualitatives ne seront donc pas prises en fonction de l'intérêt général, mais dans un esprit de sage gestion, qui peut quelquefois aller à contre-courant de l'objectif prévu.

La notion de finalité de l'entreprise est importante, car elle conditionne toute l'économie d'un pays. Le libéralisme intégral ne nous a conduits à des crises économiques importantes et cycliques. Les mesures de freinage de l'économie ont toujours entraîné la récession économique puis précipité les entreprises dans le chaos, en installant le chômage. S'il est normal qu'une entreprise établisse ses prix de revient en fonction de l'ensemble des éléments du produit fabriqué (matière première - frais généraux, etc.) il se peut que le pouvoir, pour stabiliser ou pour obtenir une baisse du prix de vente, agisse sur certains éléments entrant dans le prix de revient. Cette intervention peut se réaliser sur les frais financiers se rapportant au crédit des banques, la diminution des conditions de banque peut être un facteur important pour l'intérêt général, mais alors faut-il admettre que les banques, sous la pression des Pouvoirs publics, puissent enregistrer une perte de leur exploitation ?

Dans une économie où la finalité de l'entreprise ne serait plus le profit on peut admettre que des entreprises publiques marchent en sachant que les pertes seront compensées par d'autres ressources (budget, autres profits, etc.).

Le plan de stabilisation a entraîné la fermeture de certaines usines, d'autres entreprises ont pu être profitées de difficultés actuelles pour cesser leurs activités. Cette situation, dans une planification économique même aussi indicative que l'est celle du IV^e Plan, ne pouvait-elle être prévue ? Qu'a-t-on fait pour la reconversion et la formation de la main-d'œuvre ? Rien ou si peu.

En effet, si nous prenons le cas des mines de fer de Lorraine, il y a de nombreuses années que nous savons que la teneur de notre minerai est trop faible et que le minerai importé de pays miniers très éloignés revient moins cher, on a quand même continué à former des mineurs de fond, on n'a pas créé de centre de formation accélérée et de réadaptation, les sociétés minières réalisant encore en 1963 des bénéfices substantiels, n'ont rien prévu pour la reconversion et pourtant les licenciements commencent. C'est la même chose pour les chantiers navals. Au lendemain de la guerre il fallait reconstruire une flotte française, puis l'affaire de Suez avait amené de grosses commandes, on avait dû embaucher, faire de gros investissements. Les autorités savaient qu'il allait y avoir une récession dans ce secteur, qu'ont-elles proposé ? Pour certains ouvriers, un pères de famille, licenciés il leur a été offert reclassement à 400 ou 500 km, sans logement, ou alors un logement dans une baraque. Impossible de leur trouver du travail sur place, car

L'ACCORD du 8 décembre 1961

Nous pensons qu'il est utile de revenir sur la portée de cet accord qui est et reste l'un des événements les plus importants dans l'avancée voulue par la C.F.T.C. dans le domaine des retraites.

Cet accord, conclu entre la C.F.T.C., F.O. et le C.N.P.F., auquel ont adhéré la C.G.T. et la C.G.C., institue des régimes de retraites complémentaires dans les secteurs d'activité de l'Industrie et du Commerce.

Il a fait l'objet d'un arrêté d'agrément du ministère du Travail et, de ce fait, est devenu obligatoire pour toutes les entreprises adhérant au C.N.P.F.

Par contre, les entreprises dans lesquelles les organisations patronales ont préféré démissionner du C.N.P.F. plutôt que d'accepter de cotiser à une Caisse de Retraites, ne sont pas tenues par cet accord. De même, les secteurs d'activité non représentés au C.N.P.F. (exemple : professions libérales) ne sont pas visés par l'accord.

Actuellement, l'A.P.B., malgré les interventions de la C.F.T.C., a refusé de souscrire à cet accord. Elle met ainsi notre profession dans une position très délicate tant vis-à-vis des droits que peuvent détenir les agents de notre profession que de la coordination et de la compensation entre les régimes de retraites.

Et, pourtant, notre profession est bien visée par cet accord dont seuls sont exclus :

La Banque de France, la Banque d'Algérie et de Tunisie (avec lesquelles il existe toutefois une coordination amiable), la Caisse Centrale de la France d'Outre-Mer, les Instituts d'émission, les Etablissements de Crédit public (exemple : Sous-Comptoir des Entrepreneurs, Crédit National, Caisse Autonome d'Amortissement, Caisse des Dépôts et Consignations, Caisse Nationale des Marchés de l'Etat, Crédit Foncier, Caisse Nationale de Crédit Agricole, Société de Crédit Immobilier, ainsi que certains organismes de caractère public ou semi-public dont la liste est d'ailleurs restreinte).

Pour avoir droit à une retraite complémentaire au titre de cet accord, il faut :

- Être non cadre ;
- Être âgé de 65 ans au moins ou avoir été reconnu inapte au travail ;

ADHÉRENTS

Faites lire

RÉALITÉS SYNDICALES

aux non-syndiqués

cela les fera réfléchir

— Avoir travaillé, entre son 21^e et son 65^e anniversaire, dans un ou plusieurs secteurs d'activité représentés au C.N.P.F., que les entreprises concernées aient disparu ou non ;

— Produire les pièces justificatives d'usage (certificats de travail ou, à défaut, tout document faisant preuve de l'activité du salarié pour les services qu'il demande à être validés.

Un imprimé spécial est prévu à cet effet, appelé : déclaration générale de carrière, qui doit lui être donné par son employeur s'il est encore salarié, ou à l'institution de retraite complémentaire de son dernier employeur s'il a cessé son activité de salarié.

On comprend donc tout l'intérêt de cet accord qui simplifie grandement les formalités administratives, puisque c'est la dernière caisse qui se charge de recréer les renseignements auprès des autres régimes appelés à verser une retraite en fonction des annuités validables. Chaque caisse continue néanmoins à verser une allocation. Il n'y a pas actuellement concentration des régimes, ce qui est bien explicable, car les modalités des règlements et les cotisations versées sont différentes.

Cette procédure n'existe pas encore dans la profession bancaire en raison du refus de l'A.P.B. d'adhérer à cet accord, et c'est l'intérêt qui doit se débrouiller avec les moyens du bord pour retrouver chacune des institutions de retraites qui sont susceptibles de l'intéresser.

La profession bancaire est aussi, pour le moment, exclue de la compensation qui lui apporterait un apport financier très appréciable pour les années à venir. Nous en avons déjà parlé dans un précédent article de « Réalités Syndicales ».

M. ROUXEL.

N. B. — Nous demandons à nos adhérents désirant avoir des renseignements sur les problèmes de retraites de bien vouloir nous indiquer leur carrière complète de salarié, ainsi que, si possible, les dates précises d'entrée et de sortie des diverses professions, et en ce qui concerne la profession bancaire, le motif du départ de la profession. Ne pas omettre la date de naissance.

Vous faciliterez ainsi le travail de notre secrétariat.

Nous vous en remercions d'avance.

M. R.

CONGRÈS FÉDÉRAL DE LYON



A la tribune (de gauche à droite) : Clément POYOL (Lyon) ; René BONETY (Secteur Economique Confédéral) ; SIDCBRE (Narbonne) ; Pierre FOUQUET (Paris) ; Annick VINET (Nantes) ; Ed. DESCAMPS (Secrétaire Fédéral)

REALITES SYNDICALES

PAGE TROIS

LE CONSEIL FÉDÉRAL

S'EST TENU A PARIS LES 1^{er} ET 2 FÉVRIER 1964

ÉVOLUTION DE LA C.F.T.C.

La décision qui a été prise, après un débat où chaque membre du Conseil a pu donner son opinion, revêt une très grande importance.

PAR 20 VOIX CONTRE 1 ET 3 ABSTENTIONS, le Conseil fédéral s'est prononcé pour le retrait de la référence chrétienne dans l'article 1^{er} des statuts.

Depuis plusieurs mois d'ailleurs ces problèmes d'évolution avaient fait l'objet de réflexions, d'études, sans que, pour autant, une décision ait été prise. Il fallait à l'occasion de ce Conseil un vote clair et sans équivoque afin de mandater le représentant fédéral pour le Conseil Confédéral qui se tiendra les 21 et 22 février 1964.

C'est le 14 septembre 1963 que le Bureau Fédéral ouvrait une première discussion sur cette évolution de notre syndicalisme à l'occasion de l'examen des projets des statuts de la C.I.S.C.

Le Bureau, suivi en cela par le Conseil Fédéral au cours de sa réunion des 19 et 20 octobre 1963 précisait sa position devant les documents préparés par la C.I.S.C. et où la référence chrétienne était maintenue. Le syndicalisme chrétien en France, dans le passé, a traduit son sens de l'adaptation par des changements importants dans sa présentation. Peut-il s'arrêter aujourd'hui, alors que le monde évolue toujours plus rapidement et sur tous les plans ? Les hommes ne voient plus les choses du même œil, ils n'entendent plus le même langage...

Le Bureau de la Fédération Française pense qu'il n'est plus opportun d'explicitier de cette manière nos références. En résumé, il les veut implicites et non explicites.

Pourtant, nous devons souligner que, ce qui devient de plus en plus net en France, et probablement dans nos divers pays occidentaux, tous issus, nourris de civilisation chrétienne, nous paraît évident lorsque l'on songe à la C.I.S.C. Sa vocation internationale s'affirme d'année en année, or la planète n'est pas chrétienne, tant s'en faut, les variantes philosophiques sont trop grandes pour que nous mettions l'accent sur une seule d'entre elles.

La Fédération Française ne croit absolument pas que cette évolution puisse freiner, voire démolir nos meilleurs militants ; chacun, selon son esprit, sa formation, sa culture peut avoir des raisons différentes, mais toutes valables, d'agir sur le plan social tel que nous le concevons...

Pour les Français, il semble que le temps est venu.

Ainsi, la position de notre Fédération, devant une organisation mondiale, devait se traduire de manière identique au plan national.

Le 19 octobre 1963, au cours de sa réunion, le Conseil Fédéral devait, tout un après-midi, réfléchir sur ces problèmes d'évolution : exposé, travail de commissions, mise en commun des travaux permettaient à chacun de mieux comprendre les raisons, le sens et le but de cette évolution.

Le 7 décembre 1963 le Bureau Fédéral unanime se déclarait d'accord sur ce qui est appelé maintenant « l'évolution de la C.F.T.C. » et le 22 février 1964 le Conseil confirmait à la quasi-unanimité les dispositions définies par son Bureau.

Cependant, soucieux de refléter au maximum la position de nos différents syndicats, lors du Comité National des 29 et 30 mai, une consultation sera organisée du 15 avril au 15 mai 1964 auprès de chacun d'eux sur les textes qui seront proposés par le Conseil Confédéral.

SITUATION GÉNÉRALE

L'exposé du secrétaire général devait comporter deux parties essentielles :

ACTION PROFESSIONNELLE

C'est toute l'action menée par la Fédération depuis le Conseil fédéral d'octobre qui est évoquée : Commerce la journée revendicative du 24 octobre et ses résultats, Assurances manifestations en novembre et signature d'un accord de salaires en décembre, Bourse grève du 22 octobre, action éditoriale pour une revalorisation de salaires. Manifestations également pour le personnel de la Banque de France, Crédit Foncier... Une fin d'année très active dans tous les secteurs.

ACTION CONFÉDÉRALE

Le Conseil fédéral reste également attentif aux problèmes confédéraux. Aussi ont été successivement évoqués les difficultés pour une libre discussion des salaires, la conférence des revenus, le déroulement et le résultat de la journée du 27 novembre.

Enfin, le travail à temps partiel pour les femmes dont la presse a fait si largement écho devra faire l'objet d'une étude plus particulière dans les secteurs directement intéressés : Commerce, Assurances, Banque.

FÉDÉRATION INTERNATIONALE DES EMPLOYÉS

Le Conseil devait procéder à un large débat sur l'action syndicale à l'échelon international.

Il a été énuméré un certain nombre d'exigences à l'égard de la Fédération Internationale notamment pour favoriser des rencontres au plan européen par branches professionnelles avec des syndicalistes des pays étrangers.

Le Conseil a décidé que des contacts pourraient être pris, par notre Fédération, avec des Fédérations d'Employés d'autres pays adhérents à la C.I.S.L. toujours dans le but de multiplier les informations et les occasions de contacts.

Au cours de l'après-midi du 1^{er} février, André JEANSON dirigeait un travail de réflexion sur les problèmes « Syndicalisme et Politique » :

— nos options politiques en fonction du programme économique et social de la C.F.T.C., rôle des diverses institutions politiques et syndicales dans une démocratie moderne,

— notre intérêt et nos responsabilités pour les prochaines élections présidentielles.

ASSURANCES

PERSONNEL DE SOCIÉTÉS

SALAIRES

C'est sur la paye de janvier que nos camarades de Paris et de province (les bases de l'accord paritaire signé le 11 décembre 1963 ont dû faire l'objet d'accords identiques dans les différents centres de province) vont bénéficier de l'application d'une majoration d'au moins 5,13 %.

Après avoir, c'est-à-dire courant décembre, le versement d'une allocation égale au 1/6 du salaire de novembre 1963 (avec un minimum garanti de 120 F) a dû normalement être effectué aux employées et agents de maîtrise. Trop certaines conditions minimales d'ancienneté dans les entreprises.

NOTRE OBJECTIF N° 1

Fin février, nous allons relancer la F.F.S.A. pour reprendre dans les meilleurs délais l'étude restée « en panne » des écarts entre les salaires minima et les salaires réels. Il semble que la Fédération patronale veuille lier ce problème de « restructuration des salaires » à celui de la réforme de la classification des emplois. Si l'en est ainsi, nous n'y voyons pas d'inconvénient à priori, étant donné l'importance et l'urgence de ces deux questions.

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE TRAVAIL

C'EST L'OBJECTIF N° 1 bis

Il est absolument nécessaire, légitime et normal de conclure une Convention nationale. Trop de camarades, notamment ceux de la branche « maladie » des A.G.A., des Bureaux régionaux, du G.A.M.E.X., de la S.A.M.D.A., etc., font figure de « parents pauvres » de la profession précisément parce qu'ils n'ont aucune garantie collective dans leurs conditions de travail.

Le problème n'est pas facile à résoudre, compte tenu de l'hostilité patronale à l'égard d'une Convention collective nationale de travail. Aussi devons-nous tout mettre en œuvre pour que la F.F.S.A. en accepte le principe et la discussion sur une pression syndicale très sérieuse venant de toutes les organisations. Tous nos militants doivent être sensibilisés par cette revendication fondamentale.

CONGES PAYÉS

A ce sujet, la F.F.S.A. pense vraisemblablement que le protocole d'accord signé le 25 avril 1963 entre elle et les autres organisations syndicales, accord qui stipulait il n'est pas inutile de le rappeler, un congé garanti de 24 jours ouvrables aux membres du personnel des Sociétés d'Assurances ayant un an de présence dans les entreprises au 31 mai 1963, a résolu pour longtemps le problème des congés.

Ceci constituait indéniablement un pas en avant pour une partie non négligeable du personnel des Sociétés. Mais, lorsque nous tentâmes de faire bénéficier d'avantage supplémentaire les catégories ayant déjà 24 jours ouvrables à différents titres (travail en sous-sol, ancienneté, fonction) la F.F.S.A. opposa malgré nos protestations un refus catégorique.

Pourtant, étant donné que peu d'espoir peut être fondé dans l'immédiat dans la réduction de la durée du travail, si l'on tient compte du retard endémique qui sévit dans les Sociétés, nous considérons que ces légitimes revendications peuvent et doivent être satisfaites lorsque l'on connaît l'insalubrité des locaux des Compagnies, notamment ceux en sous-sol, les conditions de plus en plus excessives imposées au personnel, la déshumanisation des tâches provoquée par l'introduction de l'automatisation engendrant une routine anormale du personnel.

Pour toutes ces raisons, nous interviendrons

fermement auprès de la Fédération patronale et cette intervention revêtira plus de poids lorsque nous citerons l'exemple d'une profession similaire, la Sécurité sociale, qui a accordé au personnel, et sous la pression des organisations syndicales, en plus d'un mois de congés date à date, un jour par tranche de cinq années de service.

NOTRE ENTREVUE AVEC M. PONIAKOWSKI

Le nouveau directeur des Assurances, sur son initiative, a reçu le 3 janvier une délégation C.F.T.C. composée de nos camarades BARRE, BIGNON, MARS et FOCARD, représentant les employés et agents de maîtrise ; HELVER, DELA-DERIERE et RANCUREL, représentant les cadres et inspecteurs.

Nous avons exposé très longuement au directeur nos préoccupations :

— Le sujet d'actualité : l'assurance automobile et la « Table ronde » à laquelle ne participent pas les organisations syndicales du personnel de la profession. Nous avons protesté contre la décision de tenir à l'écart les représentants du personnel.

— L'automatisation et ses conséquences fâcheuses dans les entreprises.

— Nos différentes revendications.

— La conclusion d'une Convention collective nationale de travail.

— Un contrat collectif de salaire négocié au niveau le plus proche des salaires réels.

— La réforme de la classification des emplois.

— Nos rapports avec la F.F.S.A. concernant nos revendications.

— Le problème des concentrations de Sociétés nationales.

Le directeur des Assurances a fait part à notre délégation des préoccupations de son administration à l'égard des problèmes complexes qui sont posés à l'industrie des Assurances, et il a notamment souligné que :

— En accord avec la programmation économique générale du V^e Plan, des études prospectives vont être faites concernant spécialement le rôle des Assurances. Une conférence se tiendra à ce sujet au mois de juin 1964 avec la participation possible des organisations syndicales du personnel.

— Il y a et il y aura encore très grave, dans l'industrie des Assurances, de cadres moyens et supérieurs — des difficultés accrues de recrutement de main-d'œuvre qualifiée face à la concurrence des autres secteurs —, d'où nécessité d'avoir de bonnes conditions de travail et de rémunération.

— En ce qui concerne la « Table ronde », les organisations syndicales du personnel pourront, si elles le désirent et sur justification écrite, se faire entendre par les groupes de travail spécialisés.

— Les concentrations de Sociétés sont invitées comme mesures du fait des exigences du Marché commun. D'autres concentrations sont envisagées.

REVALORISATION DU POINT RETRAITE

(Circulaire U 15 du 15-1-64 de l'U.C.R.E.P.P.S.A.) Nouveaux taux : 2,52 au lieu de 2,38 au 1^{er} janvier 1964 pour le calcul des points des actifs ; au 1^{er} avril 1964 pour les arrérages de retraites.

PERSONNEL DES AGENCES

● Un protocole d'accord de salaires a été signé à l'échelon national le 17 décembre 1963.

● A compter du 1^{er} novembre 1963, les salaires devront être majorés de 6 % par rapport aux salaires payés au mois de janvier 1963.

● A compter du 1^{er} janvier 1964, mise en vigueur d'un nouveau barème de salaires minima : zone 0, 2^e catégorie, 1^{er} échelon : 350 F.

LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

DANS LE COMMERCE

QU'ENTEND-T-ON PAR TRAVAIL A TEMPS PARTIEL ?

Ces expressions travail à mi-temps ou à temps partiel recouvrent des réalités très diverses : demi-journée, un jour sur deux, etc.

Le B.I.T. définit le travail à temps partiel (1956) ce qui recouvre « Tout le travail effectué régulièrement pendant une partie de la journée ou de la semaine, dont

la durée est sensiblement inférieure à celle d'un travail normal et qui résulte d'un accord volontaire entre l'employeur et le travailleur. »

Il est important de signaler qu'actuellement 2.500.000 femmes chargées de famille travaillent à plein temps.

Qu'en pensent les auxiliaires ?



QUI REPOSE LE PROBLÈME ?

Le 22 octobre 1963 était organisée une journée d'études consacrée à ce problème. Nous relevons parmi les participants :

- Le Comité National de liaison et d'action des classes moyennes,
- L'Union Nationale des Femmes Patronales,
- L'A.S.S. français pour l'accroissement de la productivité.

Participaient également un certain nombre de représentant du patronat C.F.P.C. et C.N.P.F. ainsi que des représentants de la C.G.C. et de la Chambre de Commerce

D'autre part au début décembre 1963, les Assises Nationales du Commerce se déclarèrent favorables au travail à temps partiel.

Dans un interview à « France Soir » le 7 janvier 1964, le Ministre du Travail semblait également favorable.

Le problème est donc actuellement posé avec netteté. Notre Fédération est concernée par cette question en particulier dans le secteur du Commerce où déjà le travail à temps partiel se pratique notamment dans les grands magasins.

DANS LE COMMERCE, LES AUXILIAIRES

Un certain nombre d'enquêtes ont été réalisées auprès des femmes afin de connaître leur opinion sur la généralisation du travail à temps partiel.

Pour nous, il nous intéresse de connaître les réactions de femmes qui, actuellement, travaillent à temps partiel.

Nous donnons ci-dessous un exemple sur les conditions d'existence et les réactions d'employées d'un grand magasin de Rennes.

● 342 employées travaillent dans ce magasin : 130 auxiliaires, 212 titulaires.

La presque totalité des auxiliaires n'effectue que deux jours et demi de travail par semaine, ce qui donne pour une employée de 18 ans un salaire mensuel de 160 à 180 F et à une employée de 14 ans et demi 120 F et parfois moins.

Il faut signaler que certaines de ces employées, habitant assez loin de la ville, ont des difficultés de transport. Elles ne seraient pas en mesure de travailler à temps partiel, car elles ne pourraient pas aller à la ville.

Notre Section fédérale du Commerce veut lancer une importante enquête. Il faut dénoncer l'actuelle campagne de presse.

Les salaires sont très rares et ne se font même pas en tenant compte de l'ancienneté.

Il faut également signaler que les auxiliaires doivent se tenir en permanence à la disposition de la Direction. Elles sont donc dans l'impossibilité d'occuper un emploi complémentaire.

À la suite d'une démarche effectuée par une délégation accompagnée par le secrétaire de l'Union Locale C.F.T.C., dix-huit auxiliaires étaient licenciées le lendemain.

Cette situation dans un grand magasin de Rennes montre bien que les réactions des femmes sont différentes suivant les cas.

Nous nous trouvons, dans cet exemple de Rennes, dans le cas où des femmes travaillent à temps partiel, mais désirent travailler à plein temps. Faut-il avoir « goûté » aux graves problèmes qui se posent pour avoir une réaction aussi vive ?

Notre Section fédérale du Commerce veut lancer une importante enquête. Il faut dénoncer l'actuelle campagne de presse.

BOURSE

AU FEU !

On ne peut, dans ces colonnes, aller disant sans cesse que tout va mal, car ce n'est pas toujours exact. Mais on peut affirmer qu'à la Bourse ça va mal pour les salariés et même que ça va s'aggravant.

Les transactions boursières sont à un niveau assez modeste, certes. Et cela sert de toile de fond aux discussions qui viennent de reprendre.

Les salaires continuent donc à piétiner et donc le pouvoir d'achat à s'effriter avec — à ce jour 8 février — la rassurante perspective d'une amélioration moyenne de 8 % d'ici trois ans pour rattraper un retard maintenant indiscutable.

Ce n'est pas sérieux ! Mais ce qui est nouveau, et au moins aussi grave, c'est que l'emploi est officiellement menacé.

Titulaire ou pas, il faut déguerir ! La profession, qui exige au moins cinq années pour la titularisation, octroie des salaires fixes qui sont une dérisoire assiette de « gratifications » aussi variables qu'aléatoires. Et aujourd'hui elle foule aux pieds la garantie qu'apporte une titularisation laborieusement acquise.

La réforme de la Bourse se poursuit donc, mais sur un plan absolument inadmissible.

Pendant dix années de vaches grasses, les charges et la Consommation ont été énormes. Le Conseil a décidé que des contacts pourraient être pris, par notre Fédération, avec des Fédérations d'Employés d'autres pays adhérents à la C.I.S.L. toujours dans le but de multiplier les informations et les occasions de contacts.

Mais la loi de 1867 sur les sociétés fait que ces réserves sont la propriété du seul capital. Comme on comprend que le patronat soit fort attaché à ces dispositions du siècle passé, fleurs éclosoes sous le climat du libéralisme intégral.

Non ! non ! non ! Ça ne peut plus marcher comme ça. Nous sommes en 1964 et nous pensons que la réforme de l'entreprise est un vrai problème.

A. LEPSATRE.

CAISSE D'ÉPARGNE

RÉUNIONS RÉGIONALES

Suite à la décision du Bureau national du 5 décembre 1963, approuvée par les membres du Conseil syndical national, une réunion sera organisée dans chaque région en février ou mars.

L'ordre du jour sera le suivant :

1^{re} Mise en place des structures régionales

— Election du Conseil syndical régional ;

— Désignation d'un secrétaire et d'un secrétaire adjoint pour chaque région ;

— Eventuellement, désignation d'un titulaire pour l'applicatif à la Commission paritaire régionale.

2^e Problème de l'évolution de la Confédération

— Bref historique du mouvement ;

— Le problème tel qu'il se pose actuellement ;

— Les diverses tendances qui se manifestent ;

— Le Congrès confédéral extraordinaire de fin 1964 ;

— Échange de vues.

Cette réunion sera animée par un membre du Bureau national qui sera accompagné d'un représentant de la Fédération ou de l'U.D.

Elle se tiendra dans la ville la plus centrale de la région ou groupant la plus importante section locale.

Chaque adhérent et chaque section seront convoqués directement par un responsable de la région, qui vous donnera la date et le lieu.

Nous comptons sur la présence de tous à cette importante réunion.

Henri BERTRAND.

CHAMBRES DE MÉTIERS

Le Conseil Syndical s'est réuni à Paris le dimanche 9 février 1964. La veille, une équipe s'était réunie pour étudier la réforme de l'enseignement.

Les travaux de ce Conseil ont été très importants, ils ont porté sur les points suivants :

● Majoration de la valeur du point. — Le Conseil a enregistré avec satisfaction la décision de la C.N.P. 1^{re} majorant les traitements de 8,32 p. 100 à compter du 1^{er} janvier 1964 (point porté à 325) et regrette que le départ en retraite de M. CAZALIS ait empêché la réunion de la C.N.P. (loi du 10-12-1952) qui, en application de l'article 14 de notre Statut, doit entériner cette décision. Nous apprenons, à l'instant que la C.N.P. (loi du 10-12-1952) est convoquée pour le 20 février 1964.

● Annexe des enseignants. — Le Conseil a également enregistré avec satisfaction l'approbation, par le ministère de l'Éducation Nationale, du texte relatif à l'annexe des Enseignants, élaboré par la sous-commission désignée par la C.N.P. (52). Le 20 février la C.N.P. devra adopter définitivement ce texte en vue de son homologation par les deux ministères.

● Examen d'aptitude aux fonctions d'inspecteur d'Apprentissage. — Un nouvel examen était prévu par l'A.P.C.M.F. le Conseil Syndical a déterminé notre position et s'est penché sur le cas des candidats admis à l'examen figurant sur la liste d'aptitude et non encore nommés.

● Assurance Automobile. — Devant la très sensible augmentation des tarifs d'assurance automobile nos adhérents ont été heureux de notre information précédente, selon laquelle ils pouvaient désormais adhérer à la Garantie Mutuelle des Fonctionnaires. Actuellement, des démarches sont entreprises dans le même sens vis-à-vis de la M.A.I.F.

● Réforme de l'enseignement. — La réforme de l'enseignement et la prolongation de la scolarité jusqu'à seize ans ont été au centre des préoccupations du Conseil. Un long débat s'est instauré et les membres du Conseil ont regretté que les responsables de l'artisanat et notamment l'A.P.C.M.F. n'aient pas réservé un meilleur accueil à notre étude sur l'intégration de la Formation Professionnelle Artisanale dans la prolongation de la scolarité adoptée lors de notre Assemblée générale des 1^{er} et 2^e décembre 1962.

Le Conseil a décidé l'élaboration d'un rapport sur la Formation professionnelle artisanale en vue d'une large diffusion. Une Commission a été désignée et se compose de : M. GARNIER, BOUZZO, G. BREHANT, H. DUVAL, J. HAURILLON et A. POISSON. Cette Commission se réunira le 1^{er} février pour préparer un projet en vue de son adoption par le Conseil Syndical des 11 et 12 avril.

Le 26 et 27 septembre 1964 à Paris d'ores et déjà retenez cette date.

● Situation du Syndicat. — Le renouvellement des cartes s'effectue de façon paritaire et le Conseil a pu enregistrer avec une grande satisfaction un très grand nombre de nouvelles adhésions à compter du 1-1-1964.

HACHETTE

Suite aux propositions d'amélioration de la Convention collective faites par les organisations syndicales, la Direction a donné son accord de principes sur les points suivants.

Article 16. — ANCIENNETÉ. Portée à 18 % après 18 ans.

Article 17. — ABATTEMENT D'ÂGE. — 14 à 15 ans : 20 % au lieu de 30 % ; 15 à 16 ans : 15 % au lieu de 25 % ; 16 à 17 ans : 10 % au lieu de 20 % ; 17 à 18 ans : 5 % au lieu de 10 %.

Ces taux de réduction peuvent être réduits si ces employés justifient exécuter un travail de qualité égale à celui d'un adulte de trois mois d'ancienneté.

Article 28. — OBLIGATIONS MILITAIRES

De un à trois ans de présence les allocations mensuelles seront portées de 5 % à 7 % du salaire minima. Au-dessus de trois ans de présence elles seront portées de 10 % à 12 %.

CONSEIL DE REVISION Sans retenue après un mois de présence ; période préliminaire, les trois jours payés après six mois de présence.

Article 29. — CONGES. Etalement des congés réduit du 1^{er} avril au 30 septembre. Au lieu du 1^{er} mars au 31 octobre.

Durée : Un mois de date à date ou 26 jours ouvrables.

— de 1 an à 20 ans de présence, au lieu de 24 jours ;

— de 20 ans à 25 ans de présence : 27 jours ouvrables, au lieu de 26 ;

— de 25 ans à 30 ans de présence : 28 jours ouvrables, au lieu de 26 ;

— de 30 ans à 35 ans de présence : 29 jours ouvrables, au lieu de 28 ;

— de 35 ans à 40 ans de présence : 30 jours ouvrables, au lieu de 28.

Les jours supplémentaires au-dessus de 26 jours ouvrables devront être pris pendant la période du 1^{er} janvier au 31 mars.

Paragraphe 10.

Pas de réduction des jours de vacances pour les absences, pour maladie, indemnités par l'entreprise (voir article 31).

Cet accord de principe ne pourra être applicable qu'à la condition expresse posée par la Direction que l'article 22 soit modifié comme suit :

a) Suppression de « Accord des délégués » pour l'exécution des heures supplémentaires ;

b) Diminution du taux de majoration des heures supplémentaires :

— 33 % pour les premières heures au lieu de 33 % pour les deux premières ;

— 50 % pour les deux suivantes au lieu de 100 % à partir de la 9^e heure ;

— au lieu de 100 % à partir de la 5^e heure.

Les organisations syndicales vont se consulter pour étudier ces propositions.

REALITES SYNDICALES
Organe de la Fédération
Générale des Employés
Techniciens et Agents de Maîtrise
26, rue de Monthon
PARIS (9^e)

BIMESTRIEL
Directeur-Gérant : GUY SULTER

Imprimerie spéciale de
REALITES SYNDICALES
5, rue du Cornet, Le Mans - 51-309

UN AN D'ACTION

L'ANNEE 1964 s'est ouverte sur une augmentation des salaires du personnel des ASSEDIC. Chacun a pu suivre et participer à l'action qui a abouti à la signature de cet accord.

— Convient-il d'être satisfait ?

Il n'est pas niable que la solution apportée au problème des salaires, au cours de la réunion paritaire du 17 décembre, peut (ou pourrait) marquer une étape dans l'évolution des méthodes de discussion.

Sans analyser les raisons qui ont permis d'aboutir à ce résultat, essayons d'y voir clair.

Au cours de l'année 1963, les salaires du personnel ont été augmentés, par voie d'accords. Toutefois, les mêmes arguments ont été, chaque fois, utilisés par les représentants des organisations syndicales, sans pour autant être entendus, compris et admis par la Délégation « Employeur ».

Quels étaient-ils ?

Un premier pas fut accompli, lorsque, dans le passé, les organisations syndicales obtinrent que, périodiquement, la question de la rémunération du personnel fit l'objet d'un examen conjoint. Cependant, l'expérience a prouvé que même dans des organismes à gestion paritaire, il y avait loin « de la coupe aux lèvres ».

Nous avons toujours soutenu que, s'agissant des salaires, deux éléments essentiels devaient être pris en considération, au départ de toute discussion.

Le premier vise la raison même de l'exigence qui se manifeste lorsque le personnel entend voir son salaire relevé : le coût de la vie a augmenté, la constatation de la hausse des prix peut paraître évidente à tous, les indices, mêmes ceux sur lesquels le pouvoir agit, en étant une preuve. Le fait est la patente. Certes, on va discuter l'importance de cette hausse, comparer, chiffrer et, le plus souvent, les résultats seront différents selon qu'ils auront été trouvés par les représentants des salariés ou des employeurs. Nous n'échappons pas à la règle commune.

Le second élément nous paraît primordial et, cependant, il est le plus difficile à faire admettre par la délégation patronale. Il y a toujours un décalage entre l'augmentation du coût de la vie et celle des salaires et il est rare qu'il soit intégralement comblé.

Toutefois, au-delà de ce décalage, c'est la notion même du pouvoir d'achat qui est en cause. D'une part, il faut le maintenir, d'autre part, il faut l'accroître.

A quoi sert, en effet, d'augmenter les biens produits, d'accroître la richesse nationale, d'accomplir des progrès qui doivent rendre l'existence plus confortable si le salarié ne peut en profiter.

Or, il ne peut le faire que par un accroissement de son pouvoir d'achat. En d'autres termes, il ne s'agit pas, pour lui, d'un transfert de dépenses d'un poste à un autre, mais d'obtenir plus de ressources pour accéder à un confort légitime. S'il doit restreindre ses besoins primaires en nourriture, en habillement pour mieux se loger ou pour acquérir l'équipement ménager qui soulagera l'épouse et la mère de famille, il n'a, en rien, augmenté son pouvoir d'achat ni profité du progrès social.

Il peut apparaître que l'accord du 17 décembre 1963 constitue à cet égard un premier pas.

Néanmoins, il faudra rester vigilant si l'on veut progresser dans cette voie. Reconnaissons que nous avons trouvé, cette fois, auprès de l'actuel président de l'U.N.E.D.I.C. plus de compréhension que dans le passé.

Les salaires ne sont qu'un aspect de l'action syndicale. Le bilan ne serait pas complet s'il s'arrêtait là.

Quelques modifications ont été

apportées à la convention collective, dont l'importance est variable. Elles ont d'ailleurs répondu aux préoccupations des militants qui sont intervenus auprès du syndicat national. Il apparaît cependant, à la lumière des questions posées, des revendications formulées, que la convention collective ne répond qu'imparfaitement aux soucis du personnel et des militants. Le Conseil du Syndicat national, lors de sa réunion du 23 février, sera saisi d'un projet de refonte de la Convention collective. C'est là un travail qui ne peut s'accomplir en un jour.

Il faut souligner fortement que chacun devra en prendre sa part. L'efficacité de l'action syndicale exige qu'il en soit ainsi. Dans ce domaine, le bilan n'est pas toujours favorable, s'il est vrai que tous les militants qui ont accepté une responsabilité syndicale doivent remplir le mandat reçu, chaque syndiqué a aussi sa responsabilité syndicale.

Etre syndiqué, c'est avoir pris l'engagement de participer à la défense de ses propres intérêts et de ceux des autres travailleurs.

Est-ce réellement la conviction profonde de tous les militants ?

Que chacun s'interroge. Mais plus encore, que chacun se demande ce qu'il a fait lui-même pour convaincre ses camarades de travail de la nécessité du syndicalisme.

Combien de non-syndiqués, dans nos caisses ? Et pourtant, ne profitent-ils pas directement de l'effort des autres ? Ne bénéficient-ils pas de la convention collective, des accords de salaires ? Alors ?

Ne seront-ils pas amenés à utiliser le fonds des œuvres sociales, en cours de création ? L'ensemble du personnel ne souhaite-t-il pas, unanime, que le pourcentage de dotation prévu soit augmenté ?

Répétons-le, l'action syndicale est une œuvre commune, ce qui suppose que chacun prend la part qui lui revient, la sienne. Il n'y a pas et il ne peut y avoir d'un côté les acteurs et de l'autre les spectateurs.

Tous sont concernés. Aucune divergence ne peut justifier une attitude passive. Parce que le syndicalisme est un mouvement donc, parce qu'il vit, l'affrontement des idées, des personnes est inévitable. Bien plus, il est naturel, on ne bâtit pas un avenir fait pour l'homme sans que les hommes y participent.

Au contraire, si une telle construction est œuvre commune, dans le respect des personnes et des idées, la chance est grande que chacun puisse y trouver la place qu'il souhaite.

Jetons un dernier regard sur ce passé récent. Même si les résultats obtenus ne combient pas nos vœux, la récolte ne se fait pas sans semailles.

Le travail réalisé le fut également à l'aide de moyens financiers. A-t-on fait l'effort suffisant pour que ces moyens financiers soient à l'échelle du but à atteindre ?

Là aussi, que chacun s'interroge. A-t-on payé régulièrement sa cotisation syndicale ? Son montant correspond-il seulement aux besoins exprimés, sinon ressentis ?

A-t-on mesuré combien de militants, s'ils mettent souvent la main à la pâte, la mettent également souvent à la poche ?

Un bilan d'activité est, en fait, un temps de réflexion. On mesure le passé, mais aussi l'avenir. Et l'avenir, c'est-à-dire l'année 1964 qui commence, sera ce qu'ensemble nous en ferons.

J. P.

La tribune de la



BIERVILLE

Carrefour des jeunes

« BIERVILLE... Tout le monde descend. » Nous sommes trente-six jeunes, dont dix délégués de la Fédération Sécurité Sociale, à venir participer à la session AUTOMNE 63 des responsables Jeunes.

Pendant quatre jours, nous allons travailler en commission et mettre nos idées en commun pour nous permettre de définir notre rôle et nos responsabilités au sein d'une Confédération C.F.T.C. qui se veut de plus en plus jeune et dynamique.

L'ambiance est formidable. C'est nécessaire pour faire face au travail qui nous est demandé.

Tâches des Commissions de jeunes

Rôle du responsable - Réunions de jeunes

Le travail de chaque participant permet de définir les différentes formes d'action qui nous sont demandées et nous fait prendre conscience de notre place dans un mouvement structuré en perpétuelle évolution.

Problèmes généraux

La visite du président fédéral G. LEVARD nous confirme que les Jeunes « sont dans le coup » de l'action syndicale et que nous sommes un « maillon de la chaîne » qui se doit d'être aussi fort que les autres.

Puis ce sont tour à tour G. ESPERET avec la C.F.T.C. « Face à ses responsabilités de demain » et R. SALANE, avec les « dimensions internationales du syndicalisme », qui nous montrent que nous ne sommes pas seuls et que le syndicalisme a son rôle à jouer dans la civilisation actuelle tant en France qu'en Europe et en Afrique.

Conclusions

Le travail qui nous attend est très important, mais nous sommes « gonflés à bloc » et nous quittons Bierville dans une ambiance de la session.

« Tous égaux malgré les responsabilités, c'est à nous les Jeunes que revient la charge de bâtir la C.F.T.C. de demain. »

J. S.

Sécurité Sociale

C.P.P.O.S.S.

L'AISSÉ-MOI te dire, en commençant, que je suis heureux de la formule préconisée car, d'une part, en répondant à tes questions, j'ai l'impression d'aborder des problèmes qui intéressent vraiment nos camarades et, d'autre part, le texte que leur rapportera « Réalités Syndicales » sera plus vivant.

Mais je suis prudent, et je tiens à dire, avant même que tu ne me poses la première question, qu'il est difficile — à partir des questions générales qui sont posées sur le régime de Prévoyance — de résoudre les cas particuliers. En effet, il n'en est pas un qui ressemble strictement à l'autre. Cela se comprend bien puisqu'on sait que les droits ouverts pour la retraite ne le sont qu'à la suite d'une longue carrière, quelquefois même d'une carrière exercée dans plusieurs directions. Or, en trente ou trente-cinq ans, il se passe pour chacun de nous tellement de choses qu'il est impossible, à l'avance de les prévoir !

■ QUESTION. — Des informations indiquent que la Caisse de Prévoyance est en déficit virtuel et que, de ce fait, il y aura lieu prochainement d'augmenter les cotisations. Qu'en penses-tu ?

REPOSE. — Au cours de l'année 1962, les cotisations encaissées par la Caisse de Prévoyance se sont élevées à 67 millions de nouveaux francs. Les dépenses pendant le même temps se sont élevées à 65 millions.

Il fut un temps où l'écart entre les cotisations encaissées et les prestations était plus grand. Cet écart est allé s'amenuisant. Il faut s'attendre à ce que, pour les années à venir, les prestations soient supérieures à des cotisations calculées sur la base de 8 % de salaires, répartis entre les caisses employeurs et les agents salariés.

En effet, cette cotisation de 8 % avait été prévue au moment du départ, il avait été aussi prévu que pour les salaires dépassant le plafond soumis à cotisations de Sécurité Sociale, la cotisation à la Caisse de Prévoyance pouvait être de 12 %. Or, depuis l'origine, l'âge moyen du personnel a changé. Des avantages substantiels ont été apportés à notre régime de prévoyance. Les règles relatives au minimum garanti ont pesé sur les charges de notre Caisse. Enfin — et surtout — le système de la coordination, sur lequel nous sommes entièrement d'accord, a créé des droits pour des agents qui, sans cette coordination, n'en auraient pas. Or, la coordination n'avait pas été prévue au départ.

Pour maintenir l'équilibre du régime, il sera nécessaire progressivement de majorer le taux global de 8 % prévu pour le financement de notre régime.

■ QUESTION. — Mais alors, pourquoi l'accord intervenu en 1963 et portant la cotisation à 9 % (5 à la charge de l'employeur, 4 à la charge de l'employé) n'est-il pas encore en application ? Peux-tu nous donner ton point de vue ?

REPOSE. — Il est exact qu'en 1963 la F.N.O.S.S., l'U.N.C.A.F. et les organisations syndicales se sont mises d'accord pour relever d'un point la cotisation à la Caisse de Prévoyance, pour mettre ce point à la seule charge des organismes employeurs.

Le ministre du Travail n'a pas encore ratifié cet accord qui n'est pas entré en application. Il ne semble pas qu'il faille compter sur la F.N.O.S.S. ni sur l'U.N.C.A.F. pour faire pression auprès du ministre.

La Caisse de Prévoyance n'a pas qualité pour intervenir. Il me semble donc que les

organisations syndicales doivent, en ce qui les concerne, agir dans ce sens. D'ailleurs, notre Fédération avait pensé intervenir efficacement auprès du ministre pour demander l'approbation de l'accord de 1963, invoquant notamment la charge supportée par la Caisse de Prévoyance en ce qui concerne les rapatriés.

■ QUESTION. — Précisément, puisque tu viens d'évoquer les rapatriés, peux-tu nous dire comment penses-tu que le problème puisse être réglé ?

REPOSE. — Sous un angle très humain et dans un esprit social, il faut estimer que nos camarades rapatriés d'Algérie doivent bénéficier, en Métropole, des droits qu'ils avaient.

La Commission de Reclassement, qui les concerne, est intervenue pour leur trouver des emplois correspondant à leurs qualifications et à leur ancienneté dans la profession.

Certains d'entre eux avaient des régimes de prévoyance. D'autres n'en avaient pas. Certains même arrivent maintenant à l'âge de la retraite.

Indépendamment de tout problème juridique et de toute question financière, il faut admettre que notre Caisse de Prévoyance a vocation pour verser aux rapatriés, qui ont été mis à la retraite ou qui le sont devenus, une pension, une rente ou une prestation qui tiendra compte de leur ancienneté dans les organismes sociaux d'Algérie.

Il ne faut pas que la solution de ce problème tarde.

Par contre, il est un autre problème : c'est celui du financement des années passées en Algérie. Différentes solutions sont à envisager : transfert des cotisations encaissées par les Caisses de Prévoyance algériennes (il semble que ce soit à exclure) ; financement par l'Etat qui verserait une somme forfaitaire à la Caisse de Prévoyance, compte tenu du préjudice subi par les rapatriés (mais il faudrait alors s'attaquer au bastion du ministère des Finances) ; prise en charge pure et simple par la Caisse de Prévoyance (c'est une solution très sociale, mais pas nécessairement équitable) ou, enfin, versement d'une participation personnelle des intéressés sous forme de cotisations rétroactives en leur accordant toutes les facilités nécessaires. Il semble que cette dernière formule ait obtenu l'avis favorable à la fois de la Caisse de Prévoyance et des organisations syndicales.

■ QUESTION. — On constate un retard important entre la mise en application d'un accord de salaires pour le personnel des organismes et la revalorisation des pensions servies aux retraités. N'y a-t-il pas moyen de raccourcir ce retard ?

REPOSE. — Tu évoques là une question qu'au Bureau de la C.P.P.O.S.S. nous n'avons pas manqué de soulever à différentes reprises. Notre ami Bruggère, notamment, est intervenu sur ce point.

Le principe est beaucoup plus complexe qu'on ne le croit.

Lorsqu'il s'agit d'une majoration globale de

EN TROIS MOTS...

De nombreuses questions se posent au sujet de la Caisse de Prévoyance du Personnel des Organismes de sécurité sociale. Nous avons voulu en savoir davantage. C'est pourquoi nous sommes allés poser ces questions à Jacques BOCHARD, administrateur C.F.T.C. et trésorier de la C.P.P.O.S.S.

L'intéressé avait de répondre aux questions a tenu à faire une déclaration préliminaire.

P.L.

saire, la solution est relativement facile. Lorsqu'il s'agit, au contraire, de modifications de coefficients, la question est beaucoup plus difficile, car les renseignements dont dispose la Caisse de Prévoyance ne sont pas toujours suffisants pour procéder à l'attribution des nouveaux coefficients aux retraités, compte tenu de leur activité antérieure.

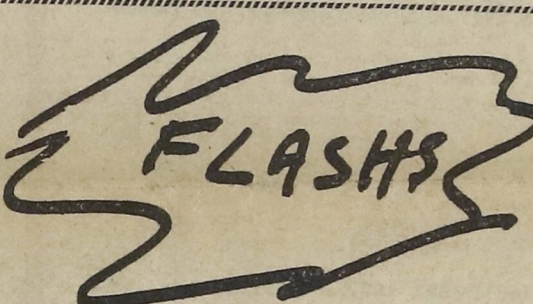
Il faut d'ailleurs remarquer que les Caisses n'apportent pas toujours toute la diligence souhaitable pour fournir à la Caisse de Prévoyance les renseignements dont celle-ci a besoin pour les agents retraités qui — autrement — travaillent dans les Caisses. C'est là une attitude que, personnellement, j'ai souvent regrettée.

Néanmoins, pour répondre d'une façon plus pratique à la question que tu me poses, je dois te faire savoir que, lors du dernier Bureau et lors du dernier Conseil de la Caisse de Prévoyance, des mesures ont été prises pour raccourcir considérablement les

m'ont été données, à commencer par le mien, m'ont toujours prouvé que l'application de l'indexation intégrale aboutissait en fait à un taux raisonnable.

A la demande du Conseil d'Administration, les services de la Caisse ont présenté à la Commission de l'Habitat, dans sa réunion du 10 décembre 1963, un rapport illustré de nombreux cas particuliers.

De 1953 à 1958, l'indexation a entraîné, pour un dossier, un taux de 3,55 %. Pour un prêt accordé en 1953 jusqu'en 1958, le taux représenté par l'indexation était de 2,64 %. Pour un prêt consenti en 1958 et liquidé en 1963, le taux représenté par l'indexation était de 3,16 %. Bien entendu, s'ajoutait à ces taux un pourcentage de 2 % couvrant à la fois les frais de gestion du service et le coût d'une assurance. D'ailleurs, ces frais de 2 % sont ramenés, à la suite d'une intervention de notre ami Bertuccelli, à 1,60 %.



■ Ministère, depuis décembre dernier, a débloqué :

- La classification du personnel des Cof. (lettre ministérielle du 20 décembre 1963) :
- Aide laboratoire dentaire débu-Cof. (un an de stage) : 128
- Agent spécialiste en prothèse dentaire : 160
- Second mécanicien : 180
- Premier mécanicien : 198
- Mécanicien hors classe : 221

● L'accord sur les fonds de pouvoir (lettre ministérielle du 20 décembre 1963) :

- Le fonds de pouvoir de l'agent comptable, dans les conditions prévues par l'article 34 du décret n° 59-819 du 30 juin 1959, est assimilé au grade de cadre le plus élevé de la hiérarchie de l'organisme ou sein duquel il exerce ses fonctions.

● Rectification de certains coefficients (lettre ministérielle du 17 janvier 1964) :

- Agents des corps de contrôle : Coef. 128
- Délégués aux audiences, catégorie exceptionnelle, après six ans de pratique : 253
- Personnel des établissements :
- Commis de cuisine : 135
- Chef serveur (+ principalat) : 152
- Gouvernante principale (+ principalat) : 152
- Chef d'équipe (+ principalat) : 152
- Moniteur de réduction professionnelle ne possédant pas le diplôme de formation pédagogique : 167
- Educateur stagiaire 3^e année : 183
- Cadres administratifs :
- Chef de section 1^{re} catégorie : 214
- Chef de section 2^e catégorie : 135
- Mécanographe B 4 : 135
- Mécanographe travaillant sur machine-comptable : 148
- Cosieur : 152

● Modifications pour le personnel d'exécution (lettre ministérielle du 31 janvier 1964) :

- Chef de section 1^{re} catégorie : 135
- Chef de section 2^e catégorie : 148
- Chef de service 3^e et 4^e cat. : 221

● Congrès payés :

- Un jour de congé supplémentaire par cinq ans d'ancienneté, avec maximum de cinq jours ouvrables.
- Une semaine de congé supplémentaire pour les jeunes de moins de 20 ans.
- Prime de transport :
- Extension de la prime de transport à toutes les villes disposant de transports en commun.

● Accords sur le personnel d'exécution (lettre ministérielle du 31 janvier 1964) :

- Chef de section 1^{re} catégorie : 135
- Chef de section 2^e catégorie : 148
- Chef de service 3^e et 4^e cat. : 221

● Accords sur le personnel d'exécution (lettre ministérielle du 31 janvier 1964) :

- Chef de section 1^{re} catégorie : 135
- Chef de section 2^e catégorie : 148
- Chef de service 3^e et 4^e cat. : 221

● Accords sur le personnel d'exécution (lettre ministérielle du 31 janvier 1964) :

- Chef de section 1^{re} catégorie : 135
- Chef de section 2^e catégorie : 148
- Chef de service 3^e et 4^e cat. : 221

● Accords sur le personnel d'exécution (lettre ministérielle du 31 janvier 1964) :

- Chef de section 1^{re} catégorie : 135
- Chef de section 2^e catégorie : 148
- Chef de service 3^e et 4^e cat. : 221

● Accords sur le personnel d'exécution (lettre ministérielle du 31 janvier 1964) :

- Chef de section 1^{re} catégorie : 135
- Chef de section 2^e catégorie : 148
- Chef de service 3^e et 4^e cat. : 221

● Accords sur le personnel d'exécution (lettre ministérielle du 31 janvier 1964) :

- Chef de section 1^{re} catégorie : 135
- Chef de section 2^e catégorie : 148
- Chef de service 3^e et 4^e cat. : 221

● Accords sur le personnel d'exécution (lettre ministérielle du 31 janvier 1964) :

- Chef de section 1^{re} catégorie : 135
- Chef de section 2^e catégorie : 148
- Chef de service 3^e et 4^e cat. : 221

● Accords sur le personnel d'exécution (lettre ministérielle du 31 janvier 1964) :

- Chef de section 1^{re} catégorie : 135
- Chef de section 2^e catégorie : 148
- Chef de service 3^e et 4^e cat. : 221

● Accords sur le personnel d'exécution (lettre ministérielle du 31 janvier 1964) :

- Chef de section 1^{re} catégorie : 135
- Chef de section 2^e catégorie : 148
- Chef de service 3^e et 4^e cat. : 221

● Accords sur le personnel d'exécution (lettre ministérielle du 31 janvier 1964) :

- Chef de section 1^{re} catégorie : 135
- Chef de section 2^e catégorie : 148
- Chef de service 3^e et 4^e cat. : 221

● C.A.N.C.A.V.A. : Débloqué de l'accord de salaires :

- Augmentation de 5 % au 1-10-63.
- de 1,5 % au 1-1-64.
- de 1,5 % au 1-4-64.

● A.S.S.E.D.I.C. : L'accord du 17 décembre 1963 porte le valeur du point-salaire à :

- 3,78, zone 0, à compter du 1^{er} juin 63, soit une augmentation de 1,069 %.
- 3,90, zone 0, à compter du 1^{er} janvier 64, soit une augmentation de 3,174 %.

● U.N.I.R.S. : La Convention collective est enfin signée. Quelques avantages à noter au passage :

- Paiement du congé-éducation.
- Rétablissement de l'ancienneté à l'expiration du détachement pour fonction syndicale.
- Prime d'ancienneté : 1 % par année de présence.
- Occlusion de congés supplémentaires en cas d'obligation de la part de la Direction de déplacer le congé.
- Maintien du salaire en cas de maladie : — 4 mois à plein traitement ; — 4 mois à 2/3 de traitement.

● MUTUALITE. : A la demande des organisations syndicales, la C.P.N. s'est réunie le 23 décembre 1963. Les organisations syndicales ont présenté les revendications suivantes :

- Revalorisation de 7,50 % des salaires ;
- Vingt-sept jours ouvrables de congés dès la première année de présence ;
- Intégration de la prime de vacances dans la Convention collective ;
- Réajustement progressif aux 40 heures sans diminution de salaires ;
- Modification de l'article 19.

Les quatre représentants patronaux nous ont répondu :

- Salaires : 1,25 % au 1-4-1964 ; 2,50 % au 1-9-1964.
- Après un an : 24 jours.
- Après deux ans : un mois de date à date.

● Primes de vacances : Nous ne pouvons rendre obligatoires des dispositions que seuls certains organismes appliquent. Donc, refus.

● 40 heures : Refus, pas de discussion possible sur ce sujet.

Après suspension de séance, les organisations syndicales, et particulièrement la C.F.T.C., ont violemment protesté contre l'attitude patronale de figer les discussions dans un cadre trop rigoureux.

D'un commun accord, les organisations syndicales ont retenu les propositions patronales, les jugeant notoirement insuffisantes.

Aucune signature n'est intervenue, une nouvelle Commission paritaire nationale devant en principe se réunir dans le courant du premier trimestre.

LA CFTC et son AVENIR

1. - LE SYNDICALISME EN FRANCE

Deux grandes organisations ouvrières sont les partenaires de la C.F.T.C. (la C.G.T. et F.O.).

LA C.G.T.

La Confédération Générale du Travail est née en 1895 au Congrès de Limoges.

Elle a animé toutes les grandes luttes de la Classe Ouvrière (réduction de la durée du travail, repos hebdomadaire, salaires, etc.) au début du XX^e siècle.

Mais depuis la révolution russe la C.G.T. a subi de nombreuses scissions : En 1922 et 1927 tout d'abord.

En 1936 la C.G.T. s'est réunifiée à Toulouse pour deux ans seulement.

Dissoute en 1940 puis réunifiée durant l'occupation, la C.G.T. s'est à nouveau scindée en 1947. Les militants et dirigeants communistes ont réussi à prendre le pouvoir et c'est en 1947 que les non communistes se retirent et créent Force Ouvrière.

La C.G.T. est encore très influente : aux élections sociales de 1962 elle a obtenu 44,3 % des voix. Ses militants sont dynamiques, mais l'organisation a tendance à se scléroser. Si le plus grand nombre des adhérents C.G.T. n'est pas communiste, le Parti Communiste dirige l'action de la C.G.T. (« courroie de transmission » reliant le Parti et la Classe Ouvrière), par ses militants, ses cellules, ses dirigeants. Pour les questions essentielles elle est soumise à la politique de l'Union Soviétique (répression en Hongrie en 1956 — décolonisation, etc.).

La C.G.T. a été une force essentielle de la Classe Ouvrière. Elle a connu les jours fastes de 1936, 1945 où la grande majorité des Travail-

leurs se regroupait à la C.G.T. — Mais l'action des communistes conduit la C.G.T. à la scission, à la sclérose et à l'affaiblissement.

LA C.G.T.-F.O.

F.O. est née en 1947 de la scission de la C.G.T. Ce sont les militants de base non communistes qui ont voulu cette scission. Les P.T.T. avaient déjà connu une scission C.G.T. en 1946.

Mais F.O. n'a pas réussi à s'implanter vraiment chez les travailleurs sauf dans la fonction publique.

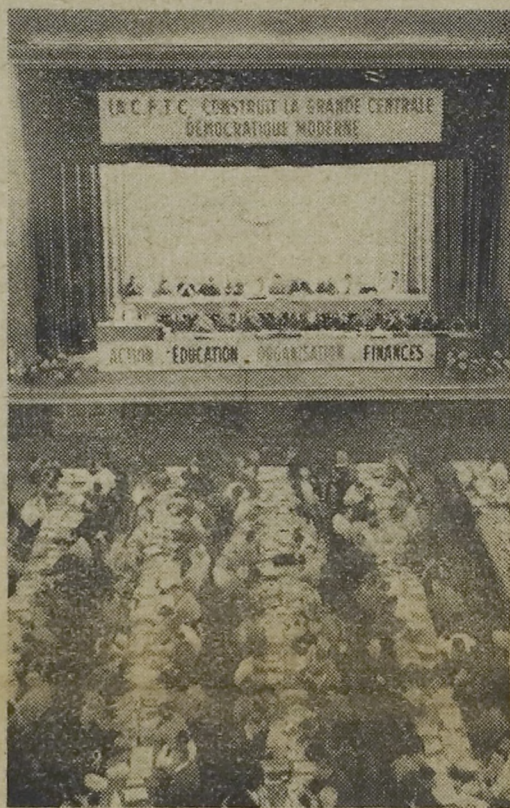
Aux élections sociales de 1962, F.O. a reculé et n'a recueilli que 14,5 % des voix. D'autre part, les militants F.O. n'aiment pas l'action directe, ni l'action de masse et leur refus de l'unité d'action avec la C.G.T. conduit la C.G.T.-F.O. à l'immobilisme et à l'opportunisme.

D'autres organisations existent (la C.G.C. (Cadres), les Autonomes). Leur influence reste faible. La Fédération de l'Education Nationale groupe la grande masse des enseignants, mais son action est corporative et n'atteint pas l'ensemble des travailleurs.

En 1963, les forces ouvrières sont très divisées, trop de travailleurs restent non syndiqués.

La C.F.T.C. est en montée. Elle essaie de diminuer les conséquences de la division ouvrière

en pratiquant LOYALEMENT L'UNITE D'ACTION. Dans tout le pays, son influence est grandissante, son dynamisme, son indépendance permettent aux travailleurs ensemble, d'arracher des victoires. Mais en 1963 les problèmes sont posés. Que va devenir la C.G.T. dans la crise que traverse le monde communiste ? Toujours fidèle, après Staline au Parti Communiste Français, elle le reste avec Khrouchchev au moment de la dissidence chinoise. Mais quelle ligne suivra-t-elle dans l'avenir ? La mainmise du parti est telle qu'elle peut se permettre les positions les plus impopulaires (comme de rester silencieuse lors de la révolte Hongroise de 1956), sans que les structures en soient ébranlées.



Chaque militant
Chaque adhérent
est responsable
et doit réfléchir
sur l'orientation
de la CFTC

2. - HISTOIRE DE LA CFTC

13 SEPTEMBRE 1887. — Création du premier Syndicat Chrétien : le Syndicat des Employés du Commerce et de l'Industrie.

NOVEMBRE 1919. — Création de la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens, Jules ZIRNHELD est élu Président et Gaston TESSIER devient secrétaire général, la C.F.T.C. s'inspire de son action « de la doctrine définie dans l'Encyclique Rerum Novarum ».

1936. — La C.F.T.C. s'insère davantage dans le Mouvement Ouvrier lors des grandes grèves de juin. En 1937, la C.F.T.C. a 400.000 adhérents.

1940. — La C.F.T.C. est dissoute par le Gouvernement de Vichy. Mais trois dirigeants C.F.T.C. (Zirnheld, Tessier et Bouladoux) signent avec neuf C.G.T. le document connu sous le nom de Manifeste des 12 qui définit les principes essentiels du Syndicalisme français.

AOÛT 1944. — La C.F.T.C. (qui a mené l'action clandestine) appelle avec la C.G.T. à la grève insurrectionnelle.

1945. — La C.F.T.C. est de plus en plus représentative de l'ensemble des travailleurs. Elle le prouve lors des premières élections des administrateurs des Caisses de Sécurité Sociale.

1946. — La Congrès Confédéral vote par 4.006 mandats contre 1.255 une résolution interdisant le cumul des mandats politiques et syndicaux. Cette décision assure l'INDEPENDANCE POLITIQUE DE LA C.F.T.C.

1947. — La C.F.T.C. en modifiant ses statuts supprime la référence à une encyclique. Elle entreprend la construction de Grandes Fédérations d'Industrie.

Depuis 1950, présence accrue de la C.F.T.C. à l'action ouvrière.

1953. — Les grandes grèves d'août.

1954. — Les luttes des métallurgistes.

1956. — Protestation contre la sauvage répression soviétique du soulèvement Hongrois. (La C.G.T. est muette.)

1958 à 1962. Action pour la Paix en Algérie. La C.F.T.C. se montre la plus dynamique que la C.G.T.

Notre Organisation fait un très gros effort de Formation. Chaque année plus de 3.000 militants viennent suivre des sessions de plusieurs jours à Bierville.

La C.F.T.C. aide les travailleurs d'Afrique à s'organiser. Après avoir facilité la constitution de centrales indépendantes (avant même que le colonialisme soit disparu), de nombreux militants participent à la formation des dirigeants syndicalistes africains.

3. - DE QUOI S'AGIT-IL ?

Le débat actuellement ouvert dans tous les Syndicats de la Confédération résulte de la décision du Congrès Confédéral de juin 1963 de discuter :

« Du titre, des statuts, des principes de notre organisation, ainsi que de la stratégie, des structures et des responsabilités internationales de la C.F.T.C. »

C'est bien le titre qui est mis en question, mais aussi l'article premier des statuts actuels qui définit les principes de l'organisation. Ces principes, c'est essentiellement la référence, plusieurs fois modifiée depuis sa création, à certaines valeurs philosophiques. La dernière rédaction qui date de 1947 déclare :

« La Confédération se réclame et s'inspire dans son action des principes de la morale sociale chrétienne. »

Mais par ailleurs, le même article premier se termine par la phrase :

« Bornant strictement son action à la défense des intérêts généraux du travail, la C.F.T.C. détermine cette action en pleine responsabilité et en toute indépendance à l'égard de tout groupement extérieur, politique ou religieux. »

Au cours de ces dernières années, la C.F.T.C. a mis particulièrement en lumière cette indépendance définie dans ses statuts.

ACTUALISER LES PRINCIPES

Par l'énergie de ses militants et leur farouche indépendance, la C.F.T.C. a considérablement accru son rayonnement et son efficacité. Son recrutement s'est développé et ouvert plus largement. Le sérieux de ses positions, la valeur des solutions techniques qu'elle propose aux problèmes de notre temps (notamment la Planification démocratique) ont élargi son audience.

C'est ce qui a amené des militants et des dirigeants de plus en plus nombreux à se demander s'il n'était pas nécessaire de réadapter notre déclaration de principes à la physionomie actuelle du mouvement et lui enlever toute apparence d'inspiration confessionnelle jusque dans son titre et ses statuts

C'est cela l'évolution.

N'est-il pas temps de faire un pas pour que notre centrale syndicale s'inspire de valeurs partagées par des chrétiens et des non chrétiens, soit capable, tant par ses positions que par son assise numérique, son recrutement et son influence, d'apporter des solutions aux nombreux problèmes qui se posent au syndicalisme de notre temps. Ne faut-il pas donner aux croyants, comme aux incroyants des raisons d'attachement à notre centrale telle qu'elle est devenue et dont la personnalité peut bien se définir de multiples manières sans rien lui enlever de sa richesse.

Car l'évolution ne peut pas être une régression idéologique. Elle n'est pas non plus un reniement du passé. Il n'est pas question de renoncer aux valeurs morales qui sont les nôtres dans le combat syndical et qui sont faites du respect de la dignité humaine et de la fidélité à un idéal démocratique de fraternité. Mais ces valeurs pour le syndicalisme sont moins destinées à être écrites qu'à être vécues dans la société d'aujourd'hui.

RESTER FIDÈLE, C'EST « INVENTER »...

Pour rester fidèle à un idéal, il ne suffit pas aujourd'hui « d'énoncer » des principes, il faut, pour ces mêmes principes, « inventer » des formules nouvelles et les appliquer dans la vie quotidienne.

Pour beaucoup de jeunes d'aujourd'hui, la référence à une doctrine, ou à une morale en dehors desquelles rien de valable ne serait fait, peut ne pas être le signe d'une fidélité, mais plutôt d'un immobilisme.

C'est cette invention que la C.F.T.C. est en train de faire par son évolution. Si, pour certains, ce n'est là qu'un problème de vocabulaire, n'oublions pas que c'est par des mots que les hommes établissent entre eux les liens qui les unissent. L'enjeu du débat est donc important. Il y va de la place et de l'avenir de notre syndicalisme : il y va aussi de la fraternité humaine.