



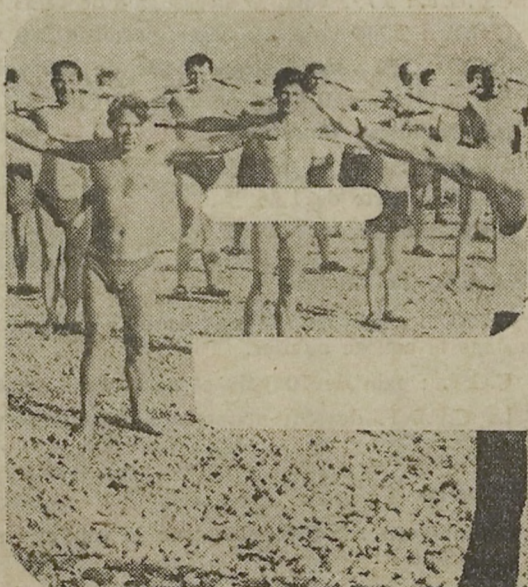
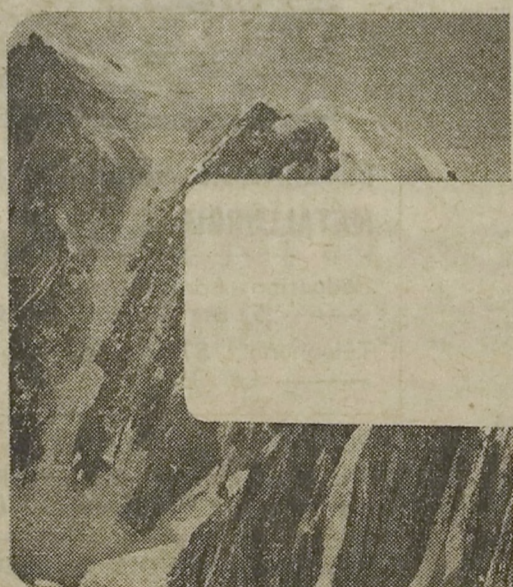
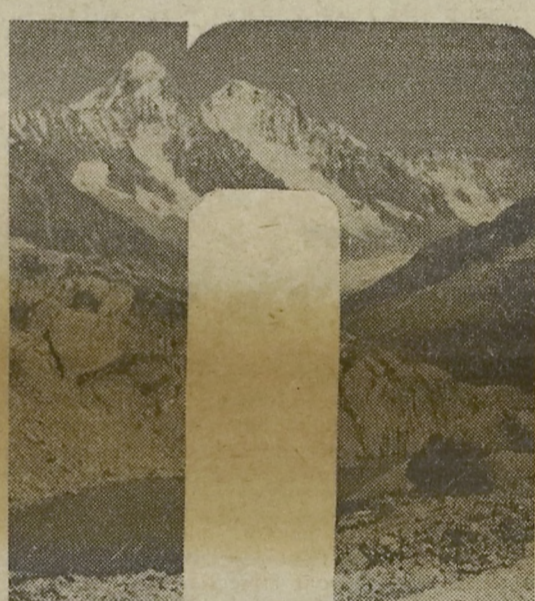
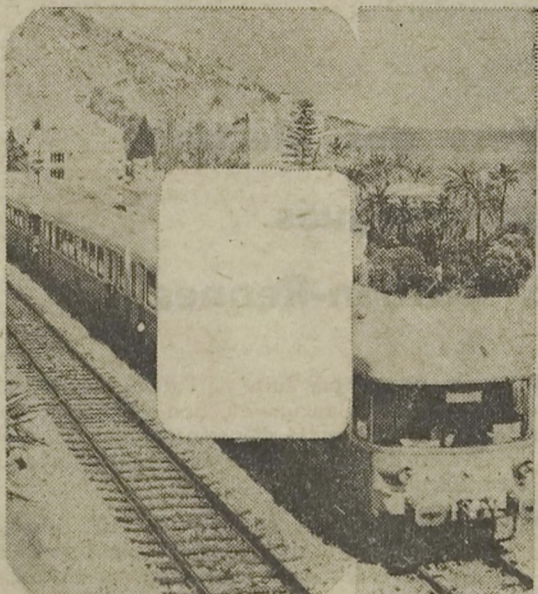
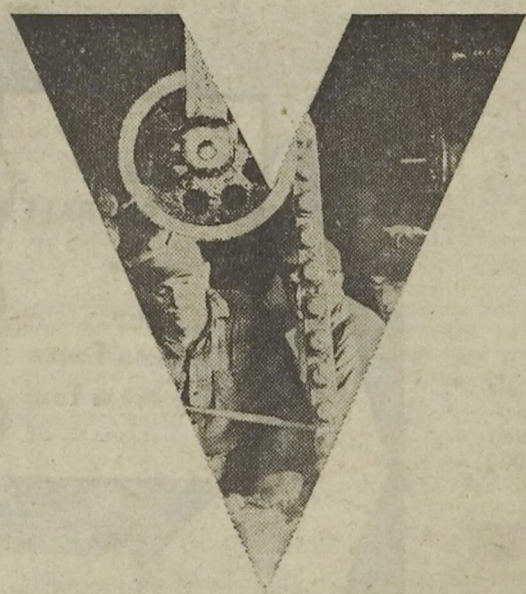
# VOIX des métaux

N° 129  
JUILLET-AOÛT  
1965  
\*  
0,15 F

FÉDÉRATION GÉNÉRALE  
DE LA MÉTALLURGIE

F. G. M.  
C. F. D. T.  
(c f t c)

CONFÉDÉRATION FRANÇAISE  
DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL



**P**ENDANT trois ou quatre semaines plusieurs millions de travailleurs, vont quitter leurs usines et leurs bureaux, pour profiter du repos bien gagné, en montagne, à la mer, à la campagne, à l'étranger... Tout cela est maintenant possible parce que depuis des années le syndicalisme et les militants qui en sont le ferment ont lutté sans relâche, comme ils luttent encore pour que la vie ouvrière soit sans cesse meilleure.

**TRAVAILLEUR NE L'OUBLIE PAS**



# METALLURGIE

## ACTION

### INFORMATION

## Des résultats positifs

### REDUCTION DE LA DURÉE DU TRAVAIL

- Aux Chantiers navals de Dunkerque, l'horaire a été ramené à 47 h 30 payées 48.
- A la Cie Générale des Constructions Téléphoniques, Paris XV<sup>e</sup>, la C.F.D.T. demandait depuis février 1963, l'aménagement des horaires de travail. Depuis le 17 mai 1965, la durée journalière du travail est réduite d'un quart d'heure qui est intégralement payé.

### PRE-RETRAITE

- A la société Jeumont-Schneider à Jeumont les travailleurs licenciés, âgés de 62 à 65 ans percevront suivant leur ancienneté, de 75 à 80 % de leur salaire base 40 h.

Diverses modalités sont prévues, en particulier : le montant total garanti à chaque intéressé sera revalorisé en fonction des augmentations de salaires intervenues dans l'établissement.

- Aux usines d'Isbergues, un protocole d'accord a été signé le 1<sup>er</sup> juin. Tout salarié dont le coefficient est inférieur à 209, reconnu invalide ou inapte par la S.S. et qui aura demandé la liquidation de sa retraite avant 65 ans, bénéficiera, s'il totalise au moins 15 ans d'ancienneté, d'une allocation de : 1 100 F à 60 ans, 900 F à 61 ans, 700 F à 62 ans, 500 F à 63 ans.

Cette allocation s'ajoutera à l'allocation « départ en retraite ».

### DROIT SYNDICAL

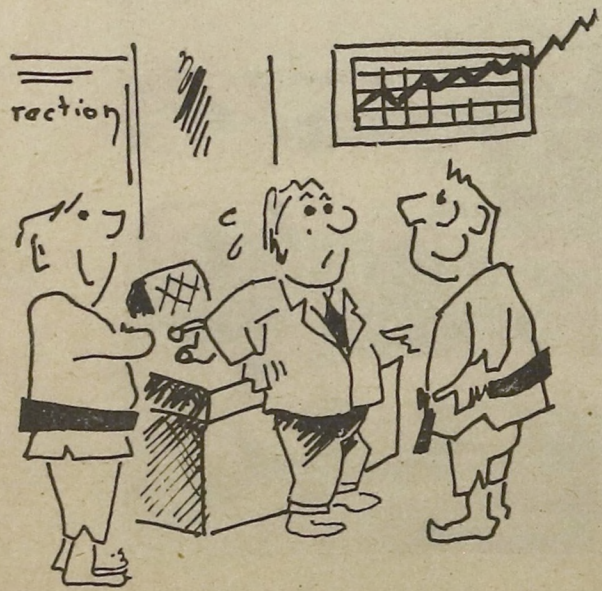
- Chez Saxby, à Creil, le délégué syndical vient d'être reconnu avec un crédit de 20 heures par mois.

**ACTION CONTRE UN LICENCIEMENT DE MILITANT C.F.D.T.**

## Action contre un licenciement de militant C. F. D. T.

La C.F.D.T. (section C.S.F.-C.O.S.E.M. de Saint-Egrève, dans l'Isère, a écrit au président-directeur général de la C.S.F. pour protester contre le licenciement d'un militant syndical, M. Pouly, à la C.O.S.E.M. (filiale de la C.S.F.).

Après avoir été détaché pendant plusieurs années au Centre de F.P.A. de Pont-de-Claix en qualité d'instructeur de laboratoire pour la section électronique, ce militant a été informé qu'il était « indésira-



... Au nom de la section de Judo de l'usine, nous venons vous remercier pour la gentille augmentation que vous allez nous accorder...

ble » au Centre de F.P.A. et que, pour le « bon renom » de l'entreprise il était licencié de la C.O.S.E.M.

Il ressort que si M. Pouly est « indésirable » au Centre de F.P.A. c'est uniquement pour ses activités syndicales, d'ailleurs extérieures au Centre.

Après avoir été détaché 4 ans au Centre de F.P.A. de Pont-de-Claix, M. Pouly a réintégré un service de la C.O.S.E.M. pendant un an. Puis, la direction de la C.O.S.E.M. l'a de nouveau détaché à Pont-de-Claix, estimant donc que par l'expérience, il était particulièrement qualifié.

En conséquence, la C.F.D.T. rejette le motif de faute grave justiciable de licenciement appliqué à M. Pouly. Elle demande sa réintégration à la C.O.S.E.M. dans les plus brefs délais et que cessent toutes brimades antisyndicales.

## Vers des élections de délégués à Citroën-Rennes

- Depuis 10 ans, par suite de l'attitude antisyndicale de la direction, aucune élection de délégué du personnel, ni de comité d'entreprise n'a pu avoir lieu à Citroën-Rennes, qui pourtant occupe plus de 6 000 travailleurs.

- Notre syndicat des Métaux C.F.D.T., en liaison avec la G.G.T., et avec le plein appui de la Fédération et l'U.D., a engagé un processus, tant auprès de la direction de Citroën qu'auprès de l'inspecteur du travail, pour que des élections aient lieu en octobre prochain.

Notre organisation met tout en œuvre pour que, cette fois, les libertés syndicales ne soient pas bafouées.

## Bons résultats d'élections

Dans de nombreuses entreprises, les élections professionnelles qui ont eu lieu ces derniers mois ont montré l'influence sans cesse croissante de la C.F.D.T. Métaux. Signalons notamment :

### ● Dans le Calvados

Après les élections de D.P. qui ont eu lieu à la Radiotechnique à Caen et à Jaeger à Mondeville où la C.F.D.T. enlève tous les sièges ouvriers et employés. Si l'on compare les résultats obtenus pour les six usines métallurgiques de la banlieue de Caen groupant 11 000 salariés, on peut constater :

- C.F.D.T. : 3 797 voix, 39 sièges, gain de 1 053 voix.
- C.G.T. : 2 759 voix, 19 sièges, perte de 290 voix.
- C.G.C. : 156 voix, 4 sièges, perte de 130 voix.
- F.O. : 141 voix, 0 siège, perte de 19 voix.

### ● Radiotechnique (Suresnes)

- C.F.D.T. : gain de 5,75 %.
- C.G.T. : perte de 1,26 %.
- C.G.C. : perte de 4,50 %.

### ● S.F.A.C. (Le Creusot)

C.F.D.T. : gain de 108 voix et de 3 sièges titulaires dans le collège ouvrier.

C.G.T. : gain de 70 voix et perte de 3 sièges.

La C.F.D.T. devient majoritaire dans 3 services de la S.F.A.C.

### ● A Nantes

A Dubigeon : la C.F.D.T. gagne 55 voix et 1 siège de suppléant.

A S.F.A.C. (Batignolles), la C.F.D.T. gagne 4,4 % dans le premier collège et 2 % dans le second

A Sud-Aviation : la C.F.D.T. gagne 84 voix, la C.G.T. en perdant 245.

### ● S.N.R. à Annecy

Confirmant les résultats positifs des élections de la C.R.I., la C.F.D.T. est passée majoritaire à la S.N.R. avec 1 280 voix contre 1 020 à la C.G.T., gagnant ainsi 139 voix sur l'an passé.

# Intensifier l'adhésion à la C.F.D.T.

Huit mois après le congrès confédéral de la C.F.D.T., concrétisant l'évolution de la C.F.T.C., le bilan se révèle extrêmement positif. La confiance exprimée par les travailleurs montre combien nous avions raison. Dans les élections professionnelles des divers secteurs et particulièrement dans la métallurgie, la C.F.D.T. a fait des bonds importants tant en voix qu'en sièges et nombreuses sont maintenant les entreprises où la C.F.D.T. est majoritaire.

La progression des effectifs syndicaux de la métallurgie traduit également cette confiance accrue de nos camarades de travail.

Mais, nous ne pouvons en rester là. Des milliers de travailleurs ne sont pas syndiqués, et parmi eux, nombreux sont ceux qui appuient nos po-



sitions, votent pour nos candidats lors des élections professionnelles.

La C.F.D.T.-Métaux est l'organisation syndicale qu'ils attendent et c'est par nous, adhérents C.F.D.T., qu'ils accompliront le geste positif que constitue l'adhésion.

Sachons être des audacieux en ce domaine, sachons convaincre, sachons souligner le rôle important joué lors des conflits par la caisse de résistance C.F.D.T. (6 millions 500 000 AF déjà versés à Sochaux, 1 million AF à Berliet, 1 million 500 000 AF aux A.C.N. à Nantes).

## LA PROGRESSION DE LA C. F. D. T. - MÉTAUX DÉPEND DE CHACUN DE NOUS

### VOIX des métaux

#### FÉDÉRATION GÉNÉRALE DE LA MÉTALLURGIE C. F. D. T. (C.F.T.C.)

Rédaction - Administration :  
5, rue Mayran - PARIS (9<sup>e</sup>)  
Téléphone : 878-14-50  
Le Gérant : Jean MAIRE

Publicité : « PUBLICAT »  
24, boul. Poissonnière - PARIS (9<sup>e</sup>)  
Téléphone : 770-86-51

Imp. spéciale « VOIX des MÉTAUX »  
28,30, place de l'Eperon, LE MANS

Travail exécuté par des syndiqués

PHOTOS : V. V. F.  
B. I. T. et V. M.



# APRÈS LE 2 JUIN

● Après la Journée nationale du 2 juin, notre Fédération a fait parvenir à la Fédération des Métaux C.G.T. une lettre disant notamment :

« Notre commission exécutive se félicite des initiatives prises par nos organisations régionales et locales qui, dans le cadre des positions et directives de notre Fédération générale de la métallurgie C.F.D.T., ont recherché avec les autres organisations syndicales, les meilleurs moyens de faire aboutir les revendications et pour faire en sorte que la journée nationale du 2 juin ne soit pas sans lendemain.

Nous regrettons d'autant plus vivement la décision de la C.G.T.-Métaux de lancer seule la date du 2 juin alors que nous avions pris l'initiative le 13 mai de vous proposer une rencontre commune en vue de déterminer l'action.

D'autre part, votre refus répété de discuter et de mettre au point un plan d'actions coordonnées et progressives et votre volonté d'y substituer « un programme d'actions successives et coordonnées », votre attitude à l'occasion du 2 juin (voir les écrits de J. Breteau dans « l'Humanité », les déclarations de représentants de votre fédération dans les réunions et meetings) n'ont pas contribué à renforcer l'unité d'action indispensable à l'efficacité des actions engagées ; bien au contraire le climat s'est dégradé dans de nombreux secteurs entre les organisations syndicales et cela, à l'encontre des intérêts des travailleurs.

A quelques jours des premiers départs en congés, nous ne pensons pas qu'un appel en commun de nos Fédérations puisse avoir l'efficacité nécessaire et nous proposons que nos Fédérations reprennent contact dès septembre pour envisager, de façon précise, la mise au point d'un plan d'action pour le dernier trimestre 1965 et le début de 1966.

## Dans la sidérurgie et l'automobile

En ce qui concerne votre proposition d'organiser des journées d'arrêt de travail dans les branches telles que la sidérurgie et l'automobile, etc., nous devons vous avouer notre surprise et vous rappeler comment les affaires se sont déroulées dans la sidérurgie.

Après les rencontres inter-branches communes C.F.D.T.-C.G.T. des 4 et 24 février où nous avions d'un commun accord, décidé de préparer une action d'envergure dans la sidérurgie, nous avions abouti le 14 avril à une décision de lancer ensemble un mot d'ordre de 24 h. dans les 30 jours qui suivaient. 1<sup>er</sup> mot d'ordre qui devait être suivi, 10 jours plus tard, d'un 2<sup>e</sup> de 48 h. pour l'ensemble de l'industrie.

Des réunions communes de militants, qui se sont tenues en présence des responsables fédéraux de la branche le 1<sup>er</sup> avril à Saint-Etienne, le 3 mai à Villerupt, le 4 à Pompey, le 5 à Hayange, le 6 à Moyeuville, le 7 à Longwy ont groupé 350 militants dont 160 de la C.F.D.T. et 150 de la C.G.T. Ces réunions se sont terminées par des communiqués communs appelant les travailleurs à développer l'action dans les jours qui suivraient dans le cadre de l'appel inter-branches du 14 avril.

Comme aucun mot d'ordre n'avait encore été donné, nous avons écrit le 13 mai à la branche sidérurgie C.G.T. pour un appel de 48 heures les 31 mai et 1<sup>er</sup> juin. A ce jour nous n'avons pas encore réponse à notre lettre. Pourquoi la C.G.T. n'y a-t-elle pas répondu ? Ne désirez-elle

donc pas d'action d'envergure pour toute la sidérurgie à la fin du mois de mai ? Pense-t-elle que l'action dans cette branche se réalisera plus facilement à la veille des vacances ?

Comme nous n'avions pas de réponse de la branche sidérurgie C.G.T., nous nous sommes ralliés à la journée du 2 juin, ceci prouve notre souci d'unité. Mais nous voulions que le 2 juin soit un démarrage d'une vaste action qui ne devait pas être sans lendemain. C'est pourquoi nous avons proposé pour ce jour-là à 24 h. dans les usines sidérurgiques. A Longwy, le permanent C.G.T. dans un meeting a déclaré ne pas vouloir accepter les décisions des « minorités agissantes ». Cette déclaration est bien typique de la volonté réelle d'action de la C.G.T. pour la satisfaction des revendications des sidérurgistes, et de son sens de l'unité.

Pourquoi la C.G.T. n'a-t-elle même pas appelé à l'action dans de nombreuses usines sidérurgiques le 2 juin, laissant à la C.F.D.T. la responsabilité d'un appel, seule ?

En ce qui concerne la branche automobile une rencontre des responsables des branches C.F.D.T., C.G.T. et F.O. s'est tenue le 27 avril dernier. Au cours de cette réunion l'idée n'avait pas été retenue d'un appel à des arrêts de travail alors qu'à l'époque Peugeot et Berliet étaient en lutte. Nous ne voyons pas comment à la veille des congés, il serait possible d'appeler à des arrêts de travail alors que les conditions sont moins favorables qu'elles ne l'étaient en avril et mai.

Pour qu'il n'y ait aucune équivoque, nous tenons à préciser que cela ne signifie pas que nos organisations doivent stopper toute action pendant ces mois d'été ; nous les appelons, au contraire, à agir en tenant compte des positions fédérales et des problèmes concrets qui se posent à elles durant cette période.

## Un plan d'action

Dans le texte que nous vous avons proposé en octobre 1964 et qui découlait de nos rencontres antérieures, nous déclarions :

« Les trois fédérations proposent aux métallurgistes de forger, par l'intermédiaire d'un plan d'action, un instrument de lutte capable d'imposer au patronat les discussions paritaires nécessaires pour faire aboutir nos revendications et suffisamment fort pour imposer avec succès, la volonté des métallurgistes à tout pouvoir politique qu'il s'agisse de celui d'aujourd'hui ou de demain. »

Ce texte garde pour nous toute son actualité car seul un plan d'action peut renforcer la confiance des travailleurs, développer une action dynamique et efficace et mettre en échec la politique gouvernementale et patronale.

Nous pensons que cette politique correspond aux aspirations et aux besoins des travailleurs de la métallurgie qui ne comprennent pas que les appels à l'unité s'accompagnent régulièrement d'attaques contre les autres organisations, qui réclament que les organisations syndicales se mettent d'accord sur les revendications, qui veulent une action efficace et non le maximum d'agitation. »

## IMPORTANT CONGRÈS C.F.D.T. DE LA SIDÉRURGIE DE L'EST

Le troisième Congrès du syndicat C.F.D.T. de la Sidérurgie de l'Est s'est tenu le 13 juin dernier à Hayange, sous la présidence de WALTER PAINI, secrétaire général de l'Union régionale, et en présence de quelques 250 délégués des départements de la Meurthe-et-Moselle, de la Moselle et de la Meuse, représentant 11 249 mandats.

Les travaux avaient pour thème « Pour une démocratie au service de l'homme » et « Agissez avec la C.F.D.T. pour le Statut du sidérurgiste ».

Successivement ont été présentés, le rapport général de ROGER BRIESCH, le rapport d'orientation de JACQUES CHEREQUE et le rapport financier de FERNAND HENRICH.

PIERRE JEANNE, secrétaire de la Fédération de la métallurgie C.F.D.T. a tiré les conclusions de la journée : « Nous voulons une civilisation de culture ou l'homme puisse se développer et s'épanouir, une civilisation qui ne sera plus basée sur l'argent et le profit. Nous voulons construire un monde plus libre, plus juste et plus fraternel ».



Le 2 juin, à Belfort, les responsables syndicaux durant la manifestation à la Chambre patronale.

Au micro : Albert Mercier, membre de la Commission exécutive de la F.G.M. C.F.D.T.

## LA PRÉ-RETRAITE dans la Métallurgie Nantaise

Afin de répondre aux questions que se posent les métallurgistes, l'Union nantaise des métaux C.F.D.T. tient à rappeler LES POINTS ESSENTIELS du système pré-retraite actuellement en vigueur dans la métallurgie nantaise.

### ● A QUI S'APPLIQUE LA PRÉ-RETRAITE ?

Celle-ci dans le cadre de la loi du 18 décembre 1963 du Fonds national de l'Emploi s'applique aux salariés de plus de 60 ans compris dans un licenciement collectif et elle est maintenant étendue à la construction navale ; nous réclamons son extension à l'ensemble de la métallurgie nantaise.

### ● QUEL EST LE MONTANT DE LA PRÉ-RETRAITE ?

Son montant est de 90 % du salaire brut du pré-retraité base 40 heures. Il peut être de 95 % pour les plus bas salaires. Celui-ci est composé de :

- La part A.S.S.E.D.I.C. 35 %.
- Allocation chômage, le montant de l'allocation d'Etat est, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1965, de 5 F par jour et de 2,15 F pour le conjoint,
- Part de l'entreprise,
- Et Fonds national de l'emploi.

Les allocations sont calculées sur le tarif applicable à la commune de Nantes (quel que soit le lieu de résidence de l'intéressé) et il n'est tenu compte d'aucun abattement ou plafond de ressources.

### ● LA GARANTIE DES 90 %

La part du F.N.E. varie en fonction du S.M.I.G., celle de l'A.S.S.E.D.I.C. est revalorisée de 7,5 % par an, et en cours d'année en fonction de la variation du S.M.I.G., sans cependant qu'il y ait cumul avec la revalorisation annuelle. C'est après plusieurs interventions de la C.F.D.T. que nous avons pu obtenir cette revalorisation qui garantit les 90 % du salaire base 40 heures.

C'est ainsi qu'au 11 janvier 1965 le salaire de référence qui sert au calcul des 35 % a été revalorisé de 7,5 %, et suite à nos interventions de 2,5 % au 5 octobre 1964, et de 2 % au 8 mars 1965.

### ● LES RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

Le Fonds national de l'emploi verse aux organismes de retraite complémentaire la double cotisation patronale et ouvrière, la part ouvrière restant à la charge du F.N.E., la part patronale étant remboursée au F.N.E. par l'employeur. La garantie de retraite complémentaire existe donc au même titre que le risque décès lorsqu'il est prévu dans les caisses de retraite complémentaire.

### ● DURÉE DE L'ALLOCATION SPÉCIALE

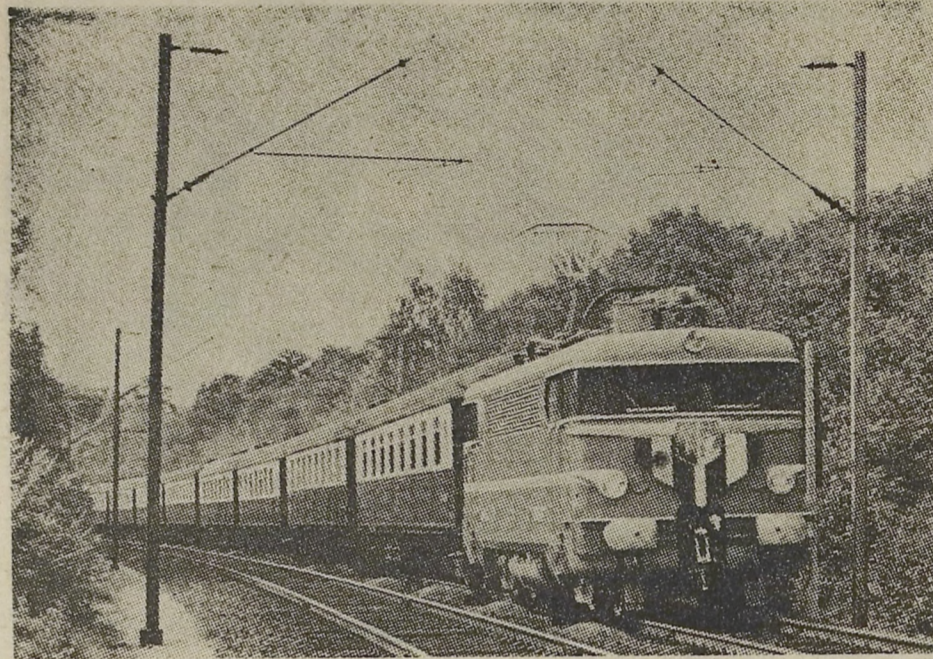
Ce droit est ouvert jusqu'au jour où le pré-retraité a atteint 65 ans et 3 mois, ce qui permet au pré-retraité d'obtenir à 65 ans la liquidation de sa pension vieillesse sans pratiquement d'arrêt de versement de prestations.

### ● SÉCURITÉ SOCIALE

Le pré-retraité continue d'être couvert par la Sécurité sociale et garanti au même titre que s'il était en activité.



# PARTIR EN VACANCES...



• Dans huit jours, quinze jours... nombreux seront les usines et les bureaux fermés, un calme exceptionnel régnera dans les villes et les cités ouvrières : les vacances ! On compte les jours qui restent... On prépare les valises... les trains partent déjà bondés... des voitures lourdement chargées voguent vers les horizons nouveaux.

• Nombreux sont ceux qui partent, mais aussi très nombreux sont ceux qui restent puisque, comme nous le rappelle l'enquête de l'I.N.S.E.E., 57 % des ouvriers ne partent pas en congés. Nombreux sont ceux qui restent, car il ne suffit pas d'avoir un droit aux congés payés, pour disposer de ressources nécessaires à quatre

semaines en dehors de chez soi, alors qu'en vacances les dépenses s'accroissent, le loyer continue à courir, la rentrée des classes ne peut s'oublier avec ce qu'elle postule de livres, de tabliers et de chaussures dans nos foyers. Nombreux sont ceux qui restent, parmi les hommes et les femmes de milieux populaires, parce que le pouvoir d'achat est insuffisant, parce qu'il n'y a pas dans ce pays de politique réelle du tourisme populaire, parce qu'il faudrait qu'une véritable « allocation vacances » puisse permettre aux travailleurs d'utiliser au mieux leur période de congés. Dans ce sens, et forttement, notre action syndicale devra s'intensifier, car l'allongement des congés payés n'a vraiment de valeur que si les congés peuvent être des moments de repos, de détente et d'accroissement de valeur humaine.

Pour ceux qui partent, les congés payés sont une richesse dont il est souhaitable de profiter pleinement.

S'il est une nécessité pour nos organismes de se refaire physiquement, pour nos poumons d'aspirer des airs moins viciés, pour nos muscles de se reposer ou de se développer plus rationnellement, l'homme véritable que nous voulons incarner doit pouvoir s'épanouir.

Quelles richesses à découvrir dans ces pays et ces régions où les trains et les voitures nous emmènent. Des richesses naturelles que nous vaudront des heures de marche en montagne ou au bord des torrents, des sites magnifiques en haut des falaises... de ces richesses créées par les hommes : les châteaux et les cathédrales qu'ils ont bâtis, ou les ruines qui subsistent de leurs efforts du passé.

Quelles richesses aussi chez ces hommes que le hasard des kilomètres nous amène à rencontrer. Hommes d'autres langues mais, qui comme nous ont leurs souffrances et leurs joies qu'il est bon de connaître. Hommes de nos pays mais d'autres professions, ces montagnards, ces pêcheurs ou ces paysans qui parfois peut-être ne comprennent pas qu'on « se promène » pendant qu'ils travaillent, mais avec lesquels le contact s'établit vite quand on parle de ce qui fait leur vie et la nôtre.

Quelles richesses également dans ces heures plus longuement passées en famille dans les pages que nous parcourons de quelques livres que nous pouvons ouvrir.

C'est ça, ce doit être ça les vacances, cette occasion de se ressourcer totalement pour être prêt, au retour, à reprendre la lutte nécessaire non seulement pour que chacun de ceux qui sont sur cette terre puisse réaliser ce repos nécessaire mais qu'il ait des conditions de travail et de vie lui permettant d'être vraiment un homme libre, responsable et respecté.

## Les statistiques et les vacances

L'I.N.S.E.E. (Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques) vient de procéder à une étude particulièrement documentée sur les vacances. Des informations intéressantes y sont données :

### 57 % des ouvriers ne vont pas en congés

En 1964, 14 500 000 personnes, âgées de 14 ans et plus sont parties en vacances, soit 41,3 % de la population représentée. Ceci représente une progression de 18 % par rapport à 1961, mais dans cette progression il faut tenir compte non seulement d'un plus grand nombre de départs mais également de l'accroissement de la population, ce qui fait que le taux de départs en vacances n'a réellement progressé que de 10 % en 3 ans.

En ce qui concerne les enfants de moins de 14 ans, leur taux de départs, 50,4 %, n'a guère progressé depuis 1961.

Quand on examine comment les départs en vacances s'effectuent par catégorie sociale, on y voit la confirmation que plus le niveau de vie est élevé plus on consacre d'argent aux congés. Alors que 83,9 % des professions libérales et cadres supérieurs partent en vacances, ce chiffre est de 72,6 % pour les cadres moyens, 61,9 % pour les employés, 42,8 % pour les ouvriers et 15,3 % pour les salariés agricoles.

### L'étalement des vacances est très faible

• Un des enseignements de cette étude, c'est qu'une proportion croissante de Français prend ses vacances en plusieurs fois dans l'année. 23 % de ceux qui sont partis en congés sont partis à plusieurs reprises de 4 jours au moins en 1964. Mais toutefois, la cause, le nombre des départs multiples est fonction de l'impor-

tance des revenus. La proportion des « partants en vacances » qui sont partis plus d'une fois en 1964 est de 9,7 % seulement chez les ouvriers contre 44,5 % chez les professions libérales et cadres supérieurs.

• Un autre enseignement important, celui de la faillite de l'étalement des congés en 1964. Alors que durant ces dernières années, les pouvoirs publics comme les experts n'ont cessé de parler d'un meilleur étalement des congés, les statistiques de l'I.N.S.E.E. montrent que les mois de juillet et août demeurent de beaucoup les plus chargés ; la période de pointe se situant entre le 10 et le 15 août où il y avait en 1964, 10 millions et demi de personnes en vacances, soit 40 % de ceux qui partent en vacances.

### Les vacances à la mer... et en Italie sont les préférées

• Ce sont les vacances au bord de la mer qui continuent à avoir la grande vogue mais les séjours à la campagne et à la montagne conservent leurs habitudes. Les départements français qui recouvrent le plus de vacanciers sont ceux de la côte méditerranéenne (Alpes-Maritimes et Var surtout) mais il est marquant de constater qu'un département comme celui du Pas-de-Calais ne se situe qu'à la 10<sup>e</sup> place.

En ce qui concerne les vacances à l'étranger, elles sont sans cesse en augmentation. En 1964, plus de 3 millions de séjours effectués hors de nos frontières, soit une progression de 50 % en 3 ans.

Mais contrairement à ce qui est dit habituellement, ce n'est pas l'Espagne qui vient en tête mais l'Italie avec 1 046 000 séjours, contre 995 000 pour l'Espagne et le Portugal réunis et 478 000 pour la Suisse.

Enfin, il faut souligner que le camping comptait l'an passé 3 millions et demi d'adeptes (dont 1 100 000 possèdent leur tente).

# Une conquête ouvrière

**D**URANT des dizaines d'années des hommes ont dû se battre pour faire reconnaître un droit qui nous semble aujourd'hui aller de soi : celui du repos, des loisirs, des vacances.

Les vacances, ce fut d'abord une conquête politique et sociale des exploités sur une bourgeoisie en quête des hauts profits de l'industrie. Quand Lafargue revendiquait en 1881 « Le droit à la paresse » il faut se rendre compte à quel asservissement le prolétaire du XIX<sup>e</sup> siècle devait faire face. Les célèbres enquêtes du docteur Villermé sur les manufactures nous rappellent quelle forme implacable prenait cet esclavage. Il fallait avant tout dégager un temps nécessaire au repos, puisqu'il n'existait alors même pas de congé hebdomadaire.

Mais les revendications ouvrières ne s'en sont jamais tenues là. Elles ont toujours affirmé que le temps du repos et des vacances était nécessaire au travailleur pour mener une vie familiale décente, s'instruire et se cultiver. Du commandeur Varlin au premier ministre des loisirs Léo Lagrange, c'est la même affirmation de la même exigence. La conquête des vacances, c'est celle d'une dignité : le travailleur est d'abord un homme qui refuse d'être une machine.

industriels et commerciaux bénéficient des congés payés.

En 1925 un projet de loi était déposé par le Ministre du travail, projet tendant à accorder un congé payé de 8 jours pour les salariés employés depuis plus d'un an, et de 15 jours pour ceux ayant plus de deux ans d'ancienneté.

Ce fut un scandale. La Chambre de commerce de Marseille est catégorique «... de semblables projets ne peuvent qu'aller à l'encontre des buts poursuivis et c'est mal défendre les salariés que de multiplier les charges et les lois tendant à ruiner notre industrie nationale déjà si lourdement grevée ». Pour tous ces gens, si la loi était votée, elle serait génératrice de troubles graves et d'ailleurs... « l'ouvrier ne serait-il pas embarrassé de profiter de ce loisir inattendu ».

Les oppositions à un tel texte firent que c'est seulement cinq ans après qu'il fut voté par la chambre des Députés, mais le Sénat n'ayant jamais voulu s'en saisir il ne vit jamais le jour. Les « grands intérêts » n'avaient pas jugé la « conjoncture favorable ».

Lutte inadmissible en période de crise, crime contre l'expansion économique lorsque les commandes affluent. Tous les arguments des travailleurs se brisaient contre cette alternative présentée par le patronat.

Le gouvernement de Front populaire de Léon Blum constitué lors des grandes grèves de 1936, dépose un projet de loi devant accorder 12 jours ouvrables de congés payés après un an de services continus. C'est à l'unanimité de 592 votants que le 11 juin l'Assemblée le vota, puis le Sénat le 19.

Parallèlement à cela, Léon Blum créait un sous-secrétariat aux Loisirs et aux Sports qu'il

confiait à un jeune avocat Léo Lagrange. C'est ce dernier qui au cours de ces deux années de ministère, tracera la plupart des voies ou s'engageront à sa suite ceux que préoccupera la question des loisirs populaires.

« Ces sales congés payés » dénoncés par les adversaires de la classe ouvrière étaient conquis, et pour la première fois, des centaines de milliers de travailleurs peuvent dès 1936 profiter des fruits de leur dures et longues luttes.

## Les quatre semaines

Ce n'est que 20 ans après, en 1956 que la loi généralisait à l'ensemble des travailleurs les trois semaines de congés payés, obtenues dès septembre 1955, par l'accord Renault, puis par de nombreuses autres entreprises.

Puis ce fut la campagne lancée dès 1962, surtout par notre fédération de la métallurgie, pour la quatrième semaine. Chacun se souvient des luttes nombreuses menées en ce domaine tant dans les entreprises que dans les régions, luttes qui furent couronnées de succès puisque après la signature du nouvel accord Renault de janvier 1963, de nombreux accords et conventions accrurent considérablement le nombre des travailleurs bénéficiaires des quatre semaines.

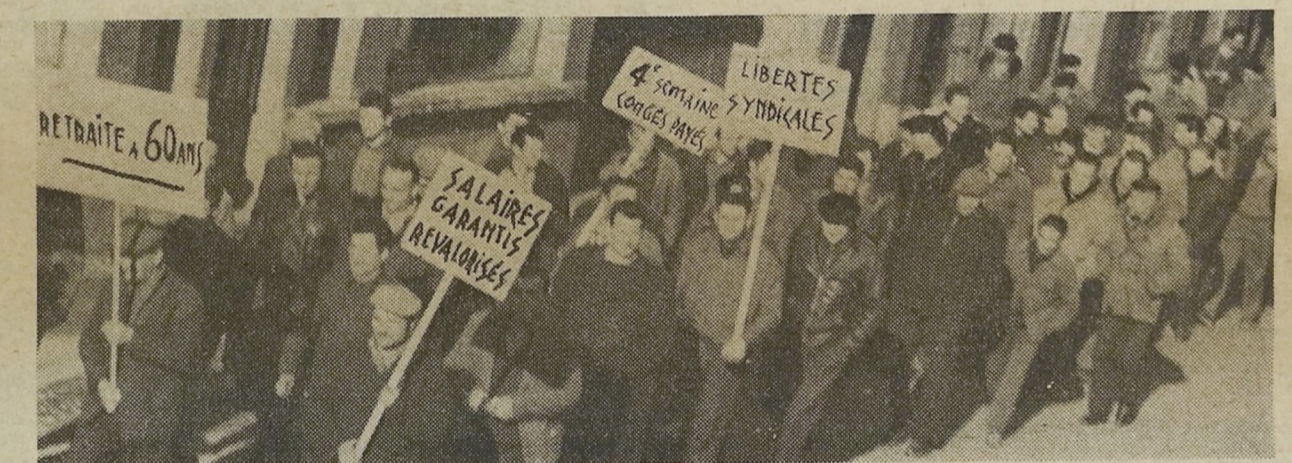
(Lire « La conquête des vacances » R.-H. Guérard. Editions ouvrières).

## " Ces sales congés payés "

« La compagnie du métro de Paris » fut l'une des premières entreprises françaises à accorder en 1900 à son personnel ouvrier et employé un congé annuel payé de 10 jours. Ce « fâcheux précédent » fut évidemment dénoncé de tous côtés par les « vrais amis du travail ». A cette date les fonctionnaires de l'Etat et des communes sont les seuls à pouvoir partir chaque année en vacances.

A la veille de 1914 les employés de bureau et de commerce obtiennent une semaine de congés payés.

En 1929, selon le Ministère du travail, 52 760 travailleurs répartis dans 875 établissements



même  
pendant  
les  
vacances...  
il y aura  
toujours  
du  
travail  
pour les  
mères  
de  
famille !..

Les vacances sont une occasion de lire un peu plus qu'à l'habitude.  
Quelques titres pour vous aider dans votre choix.

### ROMANS - AVENTURES - HUMOUR

- ★ « Alexis Zorba », Nikos Karoutzakis.  
Le film « Zorba le Grec » amènera de nombreux spectateurs à lire ou relire ce roman par lequel ils feront connaissance avec la Crète. Livre de poche, 2 F.
- ★ « Les copains », Jules Romains.  
Dans le genre « canular » les copains « épatent le bourgeois ». Livre de poche, 2 F.
- ★ « L'Ambassadeur », Morris West.  
Un des meilleurs romans de Morris West, dont l'action se situe sur le territoire de l'ancienne Indochine et qui apporte un éclairage intéressant sur la situation actuelle au Sud-Vietnam. Plon, 16,25 F.

## à lire... en vacances...

- ★ « Hardi les cancre », Charles Jean.  
L'auteur de « La foire aux cancre » nous donne un nouveau recueil de ses « perles ». Presses de la Cité, 9,20 F.
- ★ « Les paras terribles », Roger Hall.  
Roman qui introduit dans les milieux de l'espionnage et fait assister à la formation souvent rocambolesque des candidats espions. Fayard, 15,30 F.
- DOCUMENTAIRES
- ★ « Le lotus et le robot », Arthur Kocotler.  
Dans la collection « Témoignages » l'auteur nous livre un reportage sur les civilisations de l'Inde et du Japon. Plon, 4,50 F.
- ★ « Carnets politiques de la guerre d'Algérie », Robert Buron.  
Un des trois signataires des accords d'Evian livre son carnet secret sur la guerre d'Algérie. Plon, 14,60 F.

★ « Pionniers vers l'Ouest », Bayrd Stl.  
La gigantesque équipée racontée par les pionniers eux-mêmes. Seghers, 2 tomes, 4,45 F l'un.

### ELEMENTS DE REFLEXIONS

- ★ « La force d'aimer », Martin Luther King.  
Ce prix Nobel de la Paix 1964, est une suite de réflexions profondes sur la guerre, la paix, le problème racial. Un livre admirable. Castermann, 13 F.
- ★ « Les travailleurs et l'économie ».  
Une découverte des différents mécanismes de l'économie de l'entreprise jusqu'à une vue globale des grands problèmes. Editions C.F.D.T., 5 F.
- ★ « Le contre plan », Julien Ensemble.  
Un livre collectif. Qu'en est-il du 5<sup>e</sup> plan ? Qu'est-ce que la planification française ? A quoi sert-elle ? Seuil 4,60 F.



# vos droits en matière de congés payés



ON trouvera ci-dessous le point sur quelques dispositions parfois controversées du régime applicable en matière de congés payés.

## les textes

LES TEXTES LEGAUX en matière de congés payés se trouvent dans le code du travail (art. 54 g et suivants du livre II). La dernière modification importante apportée à ces textes remonte à la loi du 27 mars 1956 qui a porté à 3 semaines la durée légale des congés payés.

Ces textes demeurent valables pour les entreprises qui ne sont assujetties à aucune convention collective (ex. : bureaux d'études).

Dans la plupart des entreprises de la métallurgie, il convient de suivre les règles établies par les CONVENTIONS COLLECTIVES, le plus souvent en 1963 et qui fixent à 4 semaines la durée des congés payés.

Les dispositions des conventions collectives peuvent être améliorées par exemple en ce qui concerne les congés d'ancienneté, soit par accord d'entreprise, soit par décision unilatérale de la direction portée à la connaissance du personnel par voie de note de service.

## détermination du temps de travail effectif

L'art. 54 g du livre II du code du travail considère comme temps de travail effectif les périodes, limitées à une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'ACCIDENT DE TRAVAIL OU DE MALADIE PROFESSIONNELLE. La Cour de cassation a précisé que cette assimilation jouait aussi bien dans le cas où l'accident est survenu à l'usine que dans le cas où il s'agit d'un accident de trajet (deux arrêts du 22 avril et du 10 novembre 1964).

Les conventions collectives prévoient que les absences pour MALADIE sont, dans une certaine limite (deux mois souvent) ajoutées aux périodes d'absence assimilées à du travail effectif en vertu de la loi.

## détermination du nombre de jours

Les conventions collectives prévoient en général que, dans le cas où la période de congé comprend un jour férié, ce dernier sera considéré comme jour ouvrable et sera rémunéré au titre du congé, sans que celui-ci soit prolongé. Pour les ouvriers, le jour férié ainsi indemnisé s'impute sur ceux dont le paiement est prévu par la convention collective.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux jeunes ouvriers de moins de 18 ans qui ont droit à 4 semaines de vacances en application de la loi. En ce qui les concerne, il y a application des règles légales : le jour férié n'est pas considéré comme un jour ouvrable et, s'il tombe pendant les congés un jour de semaine autre que le dimanche, il prolonge d'un jour la durée des congés payés.

Les salariés qui ne totalisent par 12 mois de travail effectif au cours de l'année de référence (1<sup>er</sup> juin 1964 - 31 mai 1965) ont droit à un congé qui est fixé par la loi à 1 jour 1/2 ouvrable de congé par mois de travail effectif (à 2 jours ouvrables de congé par mois de travail effectif dans le cas d'un congé de 4 semaines institué par la convention collective).

Un arrêt rendu par la Cour de cassation, le 16 mai 1958, a estimé que, dans le cas où le travailleur a été occupé de façon intermittente, il convenait tout d'abord de prendre en considération le nombre de mois de travail continu, puis le nombre de semaines groupées par quatre et enfin le nombre de jours de travail inférieurs à la semaine. En l'espèce, il a été jugé que le salarié ayant

effectué (à une époque où la durée du congé était de 12 jours ouvrables par an) :

- sept mois de travail continu doit avoir, de ce chef, sept jours de congé;
- douze semaines complètes, doit avoir de ce chef trois jours de congé;
- trente-sept jours doit avoir de ce chef un jour de congé, soit un total de 11 jours, alors que le mode de calcul consistant à totaliser les semaines, soit 49, et à les diviser par quatre lui aurait donné 12 jours de congé.

## Congé d'ancienneté

En application de la LOI DU 27 MARS 1956, l'augmentation du congé payé de 3 semaines en fonction de l'ancienneté était la suivante :

- après 20 ans de service : 2 jours ouvrables supplémentaires de congé;
- après 25 ans de service : 4 jours ouvrables supplémentaires de congé;
- après 30 ans de service : 6 jours ouvrables supplémentaires de congé.

LES CONVENTIONS COLLECTIVES n'ont pas repris ces dispositions lors de l'institution des 4 semaines de congés payés. Les règles prévues par la convention collective de la métallurgie de la région parisienne sont les suivantes :

« Les salariés totalisant plus de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient d'UN SUPPLEMENT D'INDEMNITE égal au montant de l'indemnité de congé payé correspondant à 1 jour de congé, qui est porté à 2 jours après 25 ans et à 3 jours après 30 ans d'ancienneté

Cependant les jours correspondant à ce supplément POURRONT ETRE EFFECTIVEMENT PRIS, en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités de service, à condition qu'ils ne soient pas accolés au congé principal. »

## rémunération

Le salarié (non l'entreprise) dispose d'une option entre l'un des deux modes de calcul indiqués ci-dessous, en faveur du plus avantageux.

### 1. LE MAINTIEN DU SALAIRE HABITUEL

Le salaire que le travailleur aurait perçu pendant la période des congés s'il avait continué à travailler doit être calculé en raison tout à la fois du salaire gagné pendant la période précédant le congé et de la durée du travail effectif dans l'établissement (art. 54 j du livre II du code du Travail).

La circulaire du 4 octobre 1945 recommande, pour les salariés payés au rendement, l'adoption d'une moyenne calculée sur une période suffisamment longue, celle du mois par exemple.

Un arrêt rendu par la Cour de cassation, le 17 octobre 1962, considère qu'un ouvrier de service entretien en vacances, au mois d'août, a droit à une indemnité de congés payés calculée sur la base de l'horaire appliqué dans son service durant les mois de juillet, août et septembre, même si cet horaire avait UN CARACTERE EXCEPTIONNEL eu égard à l'horaire habituel.

Mais il en irait différemment si la convention collective prescrivait de s'en tenir à l'horaire normal.

### 2. LE CALCUL EN FONCTION DE LA REMUNERATION TOTALE PERÇUE DURANT L'ANNEE DE REFERENCE

La deuxième méthode de calcul consiste à rechercher quel a été le total de la rémunération perçue durant l'année de référence, c'est-à-dire entre le 1<sup>er</sup> juin 1964 et le 31 mai 1965.

L'indemnité de congé payé est égale à 1/15 de ce total dans le cas d'une durée de congé payé fixée à 3 semaines (art. 54 j du livre II du code du travail) et au 1/12 de ce total dans le cas d'un congé de 4 semaines.

La question de savoir si l'on doit inclure les primes et gratifications (notamment de fin d'année) dans la rémunération totale perçue a fait l'objet de nombreux procès.

Après s'être montrée favorable à cette inclusion, la Cour de cassation a pris une position nettement moins favorable aux salariés en décidant d'exclure :

— les primes collectives d'intéressement, les primes exceptionnelles, etc., qui n'ont pas de caractère contractuel, parce qu'elles n'ont pas fait l'objet d'un accord lors de l'embauchage ou ne sont pas d'usage constant dans l'entreprise ;

— les primes de caractère contractuel dont le montant ne se trouve pas diminué par l'absence du salarié du fait des congés payés (ce qui sera le plus souvent le cas).

## maladie

Le salarié qui est malade au moment de son départ en vacances ne tient pas de la loi le droit d'obtenir un report de sa date de départ.

Mais s'il reprend son poste avant le 31 octobre, les conventions collectives prévoient souvent qu'il pourra prendre effectivement son congé.

De toute façon, ce salarié a droit à percevoir l'indemnité de congé payé, qu'il cumulera, s'il ne part pas effectivement en vacances, avec l'indemnité journalière versée par la Sécurité sociale.

Le salarié qui tombe malade pendant son congé payé n'a pas droit à une prolongation de celui-ci. Il doit prendre le plus grand soin de prévenir l'employeur qu'il ne pourra reprendre le travail à la date convenue, si la maladie se prolonge au-delà de la date fixée pour le retour du congé payé. Faute de prévenir l'employeur, celui-ci pourrait provoquer la rupture du contrat de travail à ses torts et griefs pour absence injustifiée. Cette disposition est d'autant plus importante que les conventions collectives insistent sur la nécessité de respecter strictement les dates de départ et de retour des congés pour avoir droit au paiement de la quatrième semaine.

## salariés n'ayant pas droit à la totalité de leurs congés

Ce cas est notamment celui des jeunes revenant du service militaire.

Les conventions collectives prévoient souvent que, dans le cas où l'entreprise ne ferme pas pendant la durée du congé, les employeurs pourront accorder à ces salariés un complément de congé non payé.

L'article 33 du décret du 12 mars 1951 les autorise à bénéficier des ALLOCATIONS DE CHOMAGE PARTIEL après un délai de carence de trois jours et compte tenu, éventuellement, des indemnités de congés payés dont ils auraient pu bénéficier du fait d'emplois tenus au cours de la période de référence, c'est-à-dire entre le 1<sup>er</sup> juin 1964 et le 31 mai 1965.

Un problème n'est pas réglé. C'est celui de savoir s'ils peuvent, en cas de fermeture de l'entreprise pour une période supérieure à trois semaines, bénéficier des dispositions de l'article 2 de la loi du 29 avril 1946. Cette loi oblige l'employeur à payer à son personnel, pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant trois semaines, une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière des congés payés. Cela revient à l'obligation de maintenir le salaire habituel pendant la quatrième semaine de congés payés.

Les employeurs s'y opposent, mais la jurisprudence devrait reconnaître que les termes de la loi du 29 avril 1946, qui sont clairs, ont vocation à s'appliquer en pareille circonstance.

## préavis

Lorsque la période des congés payés rencontre celle du préavis, celui-ci se trouve interrompu par le départ en congés payés et reprend, une fois le congé payé terminé, pour la période de travail restant à accomplir. Cette disposition, qui n'est pas prévue explicitement par le code du travail, est affirmée par la jurisprudence depuis 1936.





# Informations C.F.D.T.

## Conseil confédéral

Le Conseil confédéral de la C.F.D.T., réuni du 24 au 26 juin, a publié une résolution dans laquelle il déclare notamment :

« L'analyse des récents conflits dans le secteur privé, les difficultés rencontrées dans le secteur public ont confirmé que le patronat et le gouvernement adoptaient la même attitude de refus de négociation. Les directions d'entreprise, comme Peugeot, préfèrent se mettre en difficulté plutôt qu'engager le dialogue avec les syndicats.

« Le Conseil confédéral a estimé qu'il fallait relancer les négociations sur les salaires et les conventions collectives, afin d'aboutir à des améliorations réelles aux problèmes posés par la durée du travail, les retraites complémentaires, le chômage, le logement, le droit syndical.

« Au sujet du conflit opposant actuellement le gouvernement et le corps médical, le Conseil confédéral a réaffirmé son attachement au système conventionnel. Regrettant l'attitude des pouvoirs publics, il met en garde le corps médical sur la lourde responsabilité qu'il assumerait en maintenant une opposition intransigeante.

« Enfin, le Conseil de la C.F.D.T., après avoir préparé la tenue du congrès confédéral ordinaire du 11 au 14 novembre 1965, a enregistré avec satisfaction les succès remportés lors de récentes et nombreuses élections professionnelles, résultats qui prouvent éloquemment la confiance que les travailleurs apportent à la Confédération Française Démocratique du Travail. »

## Rencontre nationale féminine

Le 13 juin dernier, plus de cent responsables syndicales C.F.D.T. de diverses régions et professions se sont réunies afin de réfléchir sur les questions du travail féminin, sur les difficultés que rencontrent les travailleuses, sur les conditions de

travail de la mère de famille. Journée importante qui, en plus de la réflexion collective, permet d'élaborer une stratégie pour un syndicalisme qui défende la travailleuse, et un programme revendicatif propre.

## Au sujet de l'Espagne

Les deux internationales C.I.S.C. et C.I.S.L. ont adressé ensemble un appel au Bureau international du Travail pour l'envoi d'une mission en Espagne en soulignant combien la situation est grave dans ce pays, et la nécessité d'une solution rapide des problèmes de la liberté syndicale.

Les deux organisations ont publié le 4 juin, à Genève, la déclaration suivante :

« La comité conjoint C.I.S.L.-C.I.S.C. pour l'Espagne, réuni à Genève, ayant passé en revue les derniers développements de la situation en Espagne, rappelle que dans la déclaration commune des deux internationales du 23 décembre 1960, elles se sont engagées solennellement à poursuivre leur action solidaire jusqu'au rétablissement en Espagne des libertés fondamentales et notamment de la liberté syndicale afin que — dans la liberté retrouvée — les travailleurs espagnols puissent choisir eux-mêmes et librement la forme d'organisation qui leur convient.

« Le comité met en garde les travailleurs espagnols et les communautés internationales contre des manœuvres destinées à perpétuer le régime dictatorial. Il déclare que la prétendue politique de libéralisation du régime ne restera qu'une duperie à l'égard de l'opinion espagnole et mondiale aussi longtemps que les droits syndicaux ne sont pas appliqués conformément aux conventions internationales du travail 87 et 98.

« Le comité conjoint renouvelle sa profonde solidarité avec les travailleurs espagnols dans leur lutte pour la liberté. Le comité fait enfin appel à l'ensemble du mouvement syndical libre espagnol et international pour coordonner leurs activités et pour coopérer avec ses efforts. »



Les vacances sont aussi pour les jeunes un moment de détente avant la reprise des activités scolaires.

## Congés payés

Le monde est un désir de vacances un jour par mois une heure par jour à la seconde qui s'en va laissant déjà le souvenir s'installer au centre de la vie.

Le monde est un désir de vacances déjà tourné vers quel été le long repos des mains, des bras et retrouver malgré le temps la même empreinte de nos pas sur la terre, le sable et l'herbe et renouer avec la terre le dialogue de l'amitié

Le monde est un désir de vacances vers un temps qui doit revenir et bien plus long que nos étés enfermant nos joies, nos désirs comme un reflet d'éternité Monde sans cesse à retrouver dans un dialogue d'amitié entre les saisons et les jours entre le clair et le mystère entre l'eau, le ciel et la terre entre notre amour et l'amour.

J. CHARPENTREAU

(Extrait de Poèmes pour les Amis - Editions ouvrières)

## Sont-ils à la hauteur ?

Au moment où nombre d'entreprises françaises sont directement ou indirectement sous contrôle américain peut-être n'est-il pas inutile de connaître la recette d'une belle carrière de cadre aux U.S.A.

A l'occasion d'une conférence organisée par le Comité national de l'organisation française, Vance Packard a tracé le portrait du cadre américain actuel dont voici quelques aperçus :

- Physiquement, le cadre doit être grand afin de dominer du regard ses interlocuteurs.
  - Professionnellement, il doit être capable, travailleur et intègre c'est-à-dire très soumis à l'autorité hiérarchique.
  - Intellectuellement, on ne lui demande pas d'être très intelligent ce qui n'est pas favorable à l'avancement.
  - Humainement, il doit inspirer confiance, savoir communiquer ses idées, juger son personnel et entretenir une atmosphère de concurrence et de défi.
  - Sentimentalement, sa femme sera un atout pour sa promotion si elle est modeste, si elle accepte les déplacements, si elle lui est d'une aide morale.
- A l'aide de ces quelques aperçus, il est toujours possible à ceux qui ont quelque loisir de juger si

« leurs » cadres ont quelque chance de réaliser une belle carrière... aux U.S.A.

En France le problème est quelque peu différent si toutefois l'on en croit Gelinier qui dans un récent ouvrage écrit :

« Dans la France d'aujourd'hui, les hommes qui ont passé certains concours forment une caste supérieure. Les fonctions administratives importantes leur sont réservées. Leurs décisions régissent l'économie. Leurs préférences sont considérées comme l'expression de l'intérêt national.

« Et l'un d'eux dépourvu d'expérience de gestion, est couramment nommé dirigeant d'une exploitation industrielle, comme jadis le fils d'un marquis était nommé colonel d'un régiment du roi. »

Il est bien évident dans ce cas qu'il importe peu que ces nouveaux marquis soient gros ou maigres, intelligents ou pas, professionnellement capables ou incapables, etc., ce qui compte c'est le concours.

VIVENT LES CONCOURS !



## LA LONGUE MARCHÉ DES 1er MAI

Un disque 45 tours longue durée, édité par nos camarades de l'U.D. du Rhône, contenant de Muia-kowski, Paul Eluard, Jean Astu, Prévert et W. Morris, un disque indispensable pour vos soirées culturelles...

Commander à l'U.D. C.F.D.T. du Rhône par virement postal C.C.P. 176-47 Lyon, au prix de 7 F franco

## VACANCES

ST-PARDOUX-LA-CROISILLE (Corrèze)  
Hôtel Beau Site, fine cuisine, excursions,  
Etang privé - Repos - Envoi dépliant

Auvergne. Hôtel des Touristes à St-Jacques, Cantal, offre son accueil en juin et septembre pour 16,50 par jour T.S.C. Saison 18 F.

Andorre, SAN JULIA de LORIA, Hôtel Gloria, calme idéal, repos, pêche truite, excursions. Ecr. CARRALP, 32, rue des Lois, TOULOUSE.

## GRANDS VINS D'ANJOU

A.C.  
Expédition de la Propriété  
BLANC - ROSÉ  
ROSÉ DE CABERNET  
Fco Dom. Tous frais.  
Toute la France  
15 BOUTEILLES : 60 F  
30 BOUTEILLES : 120 F  
Règlement à la comm.

VIGNOBLE DE LA GRANDE MAISON  
A. DESMOIRES, Propriétaire-Viticulteur  
FONTAINE-MILON - M. & L.  
C.C.P. NANTES 2338-72

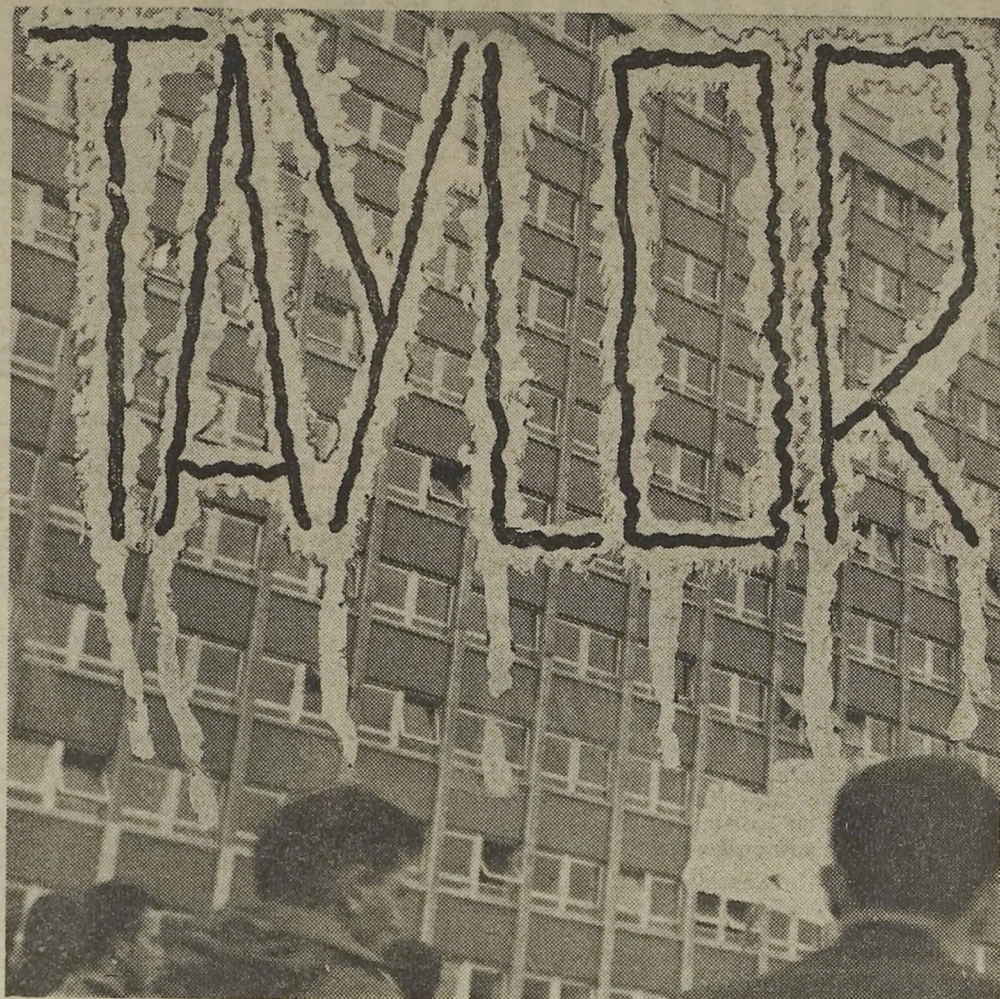


# peugeot :

## LA C.F.D.T.

### RÉPOND à m<sup>r</sup>

Pendant plus de deux mois, les salariés de Peugeot ont mené une lutte qui restera marquante, tant pour les travailleurs de cette société que pour ceux de l'ensemble du pays. Cette lutte est loin d'être terminée. M. Taylor, directeur des usines de Sochaux, qui se croit maintenant tranquille pour dix ans, s'est permis notamment dans un interview à un journal local, de donner aux travailleurs des leçons de syndicalisme. La C.F.D.T. Sochaux répond à M. Taylor.



De son bureau de ce vaste building de la S.A.P., M. Taylor se refuse à écouter la voix des travailleurs. Il est le seul à croire que cela pourra durer longtemps !...

#### RESPONSABLE DE SON DESTIN

M. Taylor est compétent pour utiliser les statistiques dans un long monologue, mais il est regrettable qu'il veuille exprimer des sentiments qu'il ne peut ressentir, qu'il formule des jugements sur des problèmes qui ne sont pas de son ressort et qu'il connaît fort mal.

M. Taylor ne sait pas ce que c'est qu'un homme dans la vie de travail. Un travailleur n'est pas seulement un être diminué, parce qu'il n'a rien, mais surtout parce qu'il n'est rien.

Il est important d'avoir de meilleures conditions de travail, de transport, de salaires, de logements, etc., mais on a fait peu de choses, si on ne permet pas au travailleur d'être responsable de son destin.

Par exemple, par des horaires plus courts, qui déterminent les conditions physiques et psychologiques nécessaires :

- à se cultiver,
- à prendre ses responsabilités dans l'éducation des enfants,
- à prendre ses responsabilités dans la vie sociale, civique, économique.

Le capitalisme a voulu des horaires longs pour son profit maximum, mais sur tout pour éviter que les consciences ouvrières ne s'éveillent.

Pour cela, rien de mieux que les villedoires, rien de mieux que l'enseignement long, réservé à une caste.

#### LA FRUSTRATION DES SYNDICATS

C'est bien beau d'affirmer que les taux horaires de 1964 ont augmenté de 5 %... Si l'on omet de dire, en même temps, que les horaires ont baissé et que la rémunération totale de 1964 n'a augmenté que de 0,83 % et que les rémunérations 1964 des O.S., représentant la majorité du personnel, ont baissé de plus de 4 % sur 1963.

Il faut que la productivité profite aussi au personnel :

- en 1950, un salarié produisait quatre voitures,
- En 1964, il en a produit onze !

Les syndicats réclament une augmentation minimum de 0,20 F pour tous, soit en moyenne 4 %. Cela représente la moitié des bénéfices avoués (appelés nets) du dernier bilan.

#### LA RÉDUCTION DES HORAIRES

M. Taylor se retranche derrière les charges démographiques françaises. Il ne

poursuit pas d'autre but que celui d'harmoniser la politique sociale de Peugeot sur Citroën-Michelin.

L'installation, dans la nation, d'un nouveau monstre capitaliste, enfanté de la fusion Peugeot-Citroën, n'est pas une harmonie, mais le développement d'une tumeur.

Depuis 1961, la C.F.D.T. a demandé au patronat national l'ouverture de discussions sur la réduction progressive des horaires et leur compensation.

Le C.N.P.F. n'a pas répondu et la question a même été retirée du V<sup>e</sup> plan : celui-ci fonctionne comme une étude de marché au service du patronat.

Peugeot, comme les autres constructeurs français, a refusé l'ouverture de discussions sur une convention collective nationale de l'automobile, où aurait pu se traiter, dans le cadre de la branche, cette question.

Ce qui est possible à l'étranger l'est aussi chez nous ! Par exemple, la métallurgie allemande travaille 42 heures sans perte de salaires, en vertu d'accords négociés depuis 1961. Et il n'y a pas que l'Allemagne.

À Sochaux, les travailleurs se heurtent au mur du profit, au mur de la complicité pouvoir-patronat. Techniquement et économiquement possible, l'allègement des horaires dépend du bon vouloir de la classe dominante.

#### DE LA COMPÉTENCE DES DÉLÉGUÉS

M. Taylor estime que les représentants du personnel n'assimilent pas les renseignements économiques et financiers qu'il secrète à leur intention.

Il trouve que le comportement des délégués « n'est pas rationnel... » que le syndicalisme français n'est pas une organisation de masse comme aux États-Unis !

Sait-il que les syndicats américains ont fait leur trouée par des manifestations gigantesques, les armes à la main ?

Que font M. Taylor et la direction Peugeot pour améliorer les possibilités de formation et de fonctionnement des représentants du personnel ?

Tout juste l'opposé du bon sens !

Ils réduisent leur nombre, empêchent les suppléants de fonctionner, mettent les délégués à pied, en licencient et tentent, par tous les moyens de les intimider. Depuis 1960, par l'application stricte de la loi sur les congés-éducation, ils empêchent l'envoi de dizaines de militants, chaque année, en stage de formation.

Qu'a fait, sur un plan plus général, le patronat français dans ce domaine ?

Il a empêché, par divers moyens, le paiement des congés-éducation (utilisés par les militants syndicalistes pour suivre des stages de formation) par les œuvres sociales des comités d'entreprise. La C.F.D.T. a mis sept ans pour faire triompher ce point de vue. Un arrêt de la Cour de cassation, toutes chambres réunies, vient de trancher définitivement en notre faveur ce point.

Pour démontrer l'incapacité des représentants du personnel, M. Taylor relève deux erreurs formulées dans des écrits par les syndicats ; or (manque de chance ou mauvaise foi pour M. Taylor), ces exemples sont partiellement justes.

1. Les produits finis (voitures en stock) qui représentent près de 3 milliards d'anciens francs, sont comptabilisés dans le bilan au prix de revient. Si ces voitures avaient été vendues (elles le sont à l'heure actuelle), elles auraient été comptées au prix de vente ; elles auraient donc bien modifié les résultats.

2. Chaque travailleur rapporte 557 000 anciens francs de profit par an, c'est vrai. Les syndicats n'ont pas spécifié si cette somme représentait un résultat brut ou net. M. Taylor l'a interprété comme net, nous lui en laissons donc l'entière responsabilité.

#### INCAPACITÉ ET PARESSE

Tels sont, en effet, les qualificatifs que les organisations syndicales peuvent adresser au patronat régional, Peugeot y compris, sur le développement économique de la région.

Depuis la Libération, la mono-industrie n'a fait qu'empirer.

Des entreprises indépendantes de l'industrie automobile ont disparu (exemple : Maglum, Zimerly), d'autres connaissent des difficultés ou ont réduit de façon importante leurs effectifs (exemple : Forges d'Audincourt, Papeterie de Mandeure) ; d'autres encore, autonomes au départ, travaillent actuellement pour l'industrie automobile (Peugeot cycles, Eis Maillard, par exemple).

La direction de la S.A.P., aidée par la paresse et le manque d'imagination de ses collègues, fait le vide autour de son entreprise ; c'est peut-être un moyen pour se réserver une main-d'œuvre docile et nombreuse, mais le résultat est contraire au développement économique harmonieux d'une région et de l'intérêt de la population qui y vit. Un lancement de modèle manqué ou une crise dans l'automobile, nous en avons eu un aperçu en 1960 et surtout en 1964, auraient des répercussions extrêmement graves.

#### UN SILENCE EMBARASSÉ

Il est un point que M. Taylor a pudiquement passé sous silence : c'est la réduction systématique des libertés syndicales opérée par Peugeot depuis 1960.

Ce point fait cependant partie des trois revendications à l'origine du conflit ; de plus, c'est une question peu coûteuse qui ne met pas en péril le développement de l'entreprise c'est ce que nous répond la

direction de la la S.A.P. sur les salaires et la réduction des horaires).

Elle ne va pas à l'encontre des instructions gouvernementales.

Les restrictions apportées aux libertés syndicales, dont la plupart dataient de 1947, montrent une volonté bien arrêtée de la S.A.P. de réduire les moyens d'expression des travailleurs et de leurs représentants.

Comment M. Taylor peut-il concilier ses actions avec ses déclarations et écrits sur la liberté, la nécessité du dialogue, la construction de la communauté humaine ?

#### LE DROIT DE GRÈVE

Le directeur de la S.A.P. le reconnaît, mais le supprime en déclarant : « Il est impossible, dans une entreprise moderne, de faire coexister liberté de travail et droit de grève. »

Pour être reconnue, en fait, par M. Taylor et ses collègues patrons, il faudrait probablement que la grève ne les gêne pas, ou mieux encore, qu'elle augmente la production.

Dans le pays de Montbéliard, il n'y a pas eu une pareille attaque de cette liberté essentielle qu'est la grève, depuis l'occupation allemande.

Il faut aller en Espagne et au Portugal pour trouver une situation comparable.

Les travailleurs n'ont-ils pas payé assez cher le prix de la libération ?

M. Taylor fait le jeu du capitalisme ; il est un instrument dans un très mauvais orchestre.

Ce capitalisme sordide de la charte du C.N.P.F., celle des vieux patrons.

Ce capitalisme qu'Emmanuel Mounier définissait en ces termes :

Jamais tyran ne disposera d'un aussi universel pouvoir de broyer les hommes par la misère ou la guerre d'un bout à l'autre de la terre, aucun tyran n'accumulera dans le silence de la normalité autant de ruines et d'injustices. »

Il ne sait pas ce qu'est le syndicalisme : celui qui veut que la libération effective soit le fruit de l'effort collectif, celui qui agit pour l'accession aux responsabilités, qui fait prendre conscience de ce qu'est l'injustice et les atteintes à la dignité.

M. Taylor peut-il donner des leçons de sacrifice aux foyers ouvriers, durant les grèves ? Sait-il ce qu'acceptent les militants ouvriers ?

Les travailleurs ne sont pas matés, ni croisés, par les sanctions et les menaces, par les moyens illégaux soutenus par le patronat et le pouvoir...

L'action s'adaptera ; il n'y a jamais de grèves pour rien, l'amélioration de la condition ouvrière demande des luttes longues et dures.

M. Taylor, s'il est encore là, le verra. »