

LE « BULLETIN DU RESPONSABLE DE SECTION  
D'ENTREPRISE » 7/69

a été expédié le 29 avril 1969

SOMMAIRE

- REFERENDUM  
— Après le référendum du 27 avril et la démission de De Gaulle.
- NEGOCIATIONS NATIONALES  
— Négociations avec l'U.I.M.M. : rencontre du 1<sup>er</sup> avril.  
— Commission d'interprétation de l'accord sur la réduction du temps de travail du 9 avril.  
— Classifications E.T.D.A.M. : réunion du 28 mars.
- INTERNATIONAL  
— Camp sportif pour jeunes métallurgistes dans les Ardennes belges.
- FLASHES  
— Enquête-débat sur les cotisations syndicales.  
— Aux sections de la B.J.O.  
— Réflexion sur la stratégie syndicale.  
— Dossier F.A.S. - C.N.A.P.  
— Enquête nationale salaires.
- INTERESSEMENT  
— La Section Syndicale et des inters face à la négociation d'un contrat de participation des salariés aux fruits de l'expansion (ordonnances du 17 août 1967).
- DOSSIERS FEDERAUX  
— Fonds National de l'Emploi.  
— Mai-juin 1968 : Accords de fin de grève.
- IMPLANTATION ET RECRUTEMENT  
— Vers un nouveau bond en avant de la syndicalisation C.F.D.T.

LE « BULLETIN DU RESPONSABLE DE SECTION  
D'ENTREPRISE » 8/69

a été expédié le 23 mai 1969

SOMMAIRE

- ELECTION PRESIDENTIELLE
- EMPLOI : COMMISSIONS NATIONALE ET REGIONALES

LE « BULLETIN DU RESPONSABLE DE SECTION  
D'ENTREPRISE » 9/69

« Spéciale Stratégie »

a été expédié le 30 mai 1969

POUVOIRS PUBLICS - PATRONS - CADRES ET DIRIGEANTS

se conduisent très souvent en fossoyeurs d'idées neuves.

Ecoutez leurs réponses aux propositions nouvelles qui leur sont faites...

Vous constaterez qu'il y a onze phrases — au moins onze — qui reviennent, prononcées tellement souvent qu'elles deviennent des « phrases qui tuent »... les idées.

- Ce n'est pas dans le budget.
- Nous l'avons essayé déjà.
- Nous ne sommes pas prêts pour ça.
- Ce n'est pas le moment.
- C'est trop difficile à organiser.
- C'est trop théorique.
- Ce n'est pas conforme à notre politique.
- Cela demande trop de temps et de travail.
- Attendons encore un peu.
- Créons un comité pour examiner le problème.
- Personne n'a jamais fait ça.

Dans certains cas, de telles réponses s'imposent.

Mais pas aussi fréquemment que ceux qui les prononcent voudraient bien le penser.

(D'après la revue anglaise « International Management », février 1969.)

N'y aurait-il pas, de ci de là, quelques fossoyeurs ? ceux qui, n'ayant pas d'idées, refusent celles d'autres ?

Selon un vocabulaire qui tend à se généraliser, il est très facile d'« échanger », mais il est plus difficile de concevoir, de réaliser et d'agir.

Beaucoup de ces « échangeurs » disent qu'il ne faut pas brûler les étapes, oubliant que ne pas avancer, dans le monde d'aujourd'hui, c'est reculer.

Bi-mensuel N° 298

5, RUE MAYRAN — 75 - PARIS (9<sup>e</sup>)

Tél. : 878-14-50 - 878-91-03 - 526-52-13

C.C.P. PARIS 537-50

Imprimerie R. Cavillon - Clichy-sous-Bois

Le Directeur-Gérant : J. LANNES

Abonnement : 7 F



BULLETIN DU RESPONSABLE DE SECTION

101

Fédération

Générale de la

Métallurgie

- Après un an de négociation nationale.
- La F.G.M. agit et prend position.
- Positions et activités confédérales.
- Négociations U.I.M.M. et Fédérations.
- Accord Renault sur l'exercice du droit syndical.
- A l'approche des vacances.
- Action internationale.

5 - 69

MAI-JUIN

### Après un an de négociation nationale

Voilà un an que, dans la métallurgie, les fédérations de salariés négocient avec l'U.I.M.M. pour une convention collective nationale que nous réclamions depuis vingt ans.

Cette négociation, qui a abouti à une première étape de réduction du temps de travail, se poursuit actuellement sur les problèmes d'emploi et de qualification professionnelle avant d'aborder, en septembre, la deuxième étape de réduction du temps de travail. Il s'agit donc d'une négociation longue et difficile et nous n'avons pas à nous en étonner.

En effet, dans notre pays en général, et dans la métallurgie plus particulièrement, la pratique de la négociation vraie est nouvelle pour tous les partenaires.

Avant la formidable pression des travailleurs en mai-juin 1968, les discussions avec le patronat consistaient essentiellement à rechercher l'étape minimum qui n'aurait pas ou très peu d'incidences pratiques dans les entreprises.

L'accord national que nous avons signé et les discussions actuelles sont d'une toute autre nature. Elles ont introduit la notion d'accords de progrès remettant en cause des bases habituellement reconnues fixant des objectifs et des étapes et laissant à chaque section d'entreprise une part d'initiative pour l'adaptation et l'amélioration permanentes.

Il ne s'agit donc plus, pour nous, d'appliquer seulement de manière très juridique ce qui découle d'un accord national que l'on considérerait alors comme un minimum plancher. Mais il est indispensable que chaque discussion nationale, chaque accord signé provoquent la section non seulement à une application stricte, mais à une véritable prise en charge des nouveaux problèmes soulevés dans l'entreprise.

La négociation nationale actuelle n'a de sens et de portée que par l'application offensive qui en est faite dans les entreprises. L'on ne pourra jamais, par un seul texte national, unifier toutes les situations, ni mettre en cause le pouvoir patronal ou démocratiser la vie de l'entreprise.

Définir des objectifs, apprécier et intégrer dans notre action la négociation nationale en cours, tout cela demande une information importante auprès des travailleurs.

La discussion d'une convention collective nationale ne peut se faire qu'à partir d'un ensemble cohérent de positions, d'actions et d'initiatives dans les entreprises, sinon elle ne sera qu'une discussion d'état-major.

Plus que jamais donc, si nous ne voulons plus de négociations sur des minis théoriques ou basées sur des marginaux, il nous faut mobiliser l'attention, la réflexion et l'énergie des travailleurs.

Ce sont les initiatives prises dans les entreprises, en liaison avec la Fédération, qui feront avancer la négociation plus que les seules discussions de sommet.

La convention nationale est mise en forme par quelques négociateurs nationaux mais bâtie par l'action et l'apport de toute la Fédération.

**Le Secrétariat National.**

# LA F.G.M. AGIT ET PREND POSITION

## INTERNATIONAL

● Jacques Chérèque et Joseph Rose ont participé au Congrès de l'Unione Italiana Lavoratori Metalmeccanici (Italie), à Venise, du 15 au 18 mai.

C'est la première fois que notre Fédération était invitée et assistait au Congrès de cette Organisation qui rassemblait 250 militants italiens de la métallurgie.

● André Acquier et Alfred Moutet ont, eux, participé au Congrès de la Federazione Italiana Metalmeccanici (Italie), à Sirmione, du 13 au 15 juin.

C'est avec cette Organisation que nos contacts internationaux sont les plus développés et avec laquelle nous travaillons beaucoup sur le plan international.

● Joseph Rose a pris part à une rencontre entre le Comité Métal européen et la C.G.I.L. métaux (équivalente à la C.G.T. française).

Ce contact fait partie d'une politique d'ouverture sur l'action possible de toutes les organisations ouvrières représentatives, quelle que soit leur affiliation internationale.

● Les 4 et 5 juin, le Comité Métal s'est réuni à Francfort. Jacques Chérèque et André Acquier y ont participé pour la F.G.M.

## NEGOCIATIONS NATIONALES

● Le 25 avril a eu lieu une réunion sur les classifications « mensuels » et le 29 mai une réunion concernant les classifications « ouvriers ».

● Les 30 avril, 21 et 28 mai, 10 juin, réunions sur les problèmes de l'emploi.

● Le 12 mai, commission paritaire nationale des jeux-jouets.

● Le 16 mai, réunion paritaire nationale des garages sur les salaires minis. Aucun accord n'est intervenu, les organisations syndicales ont repoussé les propositions patronales nettement insuffisantes.

## REUNIONS F.G.M.

### ● AUTOMOBILE

La session nationale s'est tenue du 23 au 26 avril à Chaingy.

### ● AEROSPATIALE

Session nationale à Toulouse, les 5, 6 et 7 mai, réunissant 40 militants, avec la participation de 3 délégués étrangers : 1 Allemand, 1 Hollandais, plus le secrétaire du Comité Métal.

### ● SIDERURGIE

Le 10 mai, réunion du conseil de branche : analyse du développement de l'industrie sidérurgique ; analyse de l'action revendicative ; organisation de la branche.

### ● MECANIQUE LOURDE

La Fédération générale de la Métallurgie C.F.D.T. vient d'organiser, le 23 mai 1969, une rencontre de responsables travaillant dans les entreprises de mécanique lourde en France.

Les problèmes posés par l'évolution des branches mécaniques et électriques ont été examinés et particulièrement le regroupement de certaines productions et, en définitive, la situation de l'emploi.

Deux événements marquent actuellement cette situation :

— Les 400 emplois supprimés par l'arrêt de la fabrication des moteurs électriques à l'usine Fives Lille Cail de Givors, ce qui semble être l'illustration d'une politique délibérée visant à liquider toute une production dans une série d'entreprises, Fives Lille Cail ayant absorbé plusieurs entreprises depuis dix ans pour les fermer confirme donc son rôle en ce domaine.

— L'affaire Schneider où, s'appuyant sur la majorité du Conseil d'adminis-

tration, le baron belge Empain veut réaliser la mainmise de Westinghouse sur certaines entreprises françaises.

Ces deux affaires se situent bien dans le cadre d'une économie capitaliste de profit et de rentabilité sans aucun souci des conséquences qu'en ressentiront les travailleurs et leurs familles.

La F.G.M.-C.F.D.T. ne peut accepter que le sort des travailleurs soit ainsi l'enjeu de luttes de clans et d'intérêts particuliers. « L'œuvre magnifique réalisée par la longue lignée des Schneider » (dixit M. Ch. Schneider) est surtout celle des travailleurs.

Soucieuse de suivre de très près cette situation, la F.G.M.-C.F.D.T. a décidé d'entreprendre une série de démarches auprès des parties intéressées, tant à l'échelon international que national.

Une prochaine rencontre des responsables C.F.D.T. des différents secteurs du groupe Schneider a été décidée pour coordonner l'action des travailleurs concernés par cette affaire en France, sans omettre l'implication internationale que cela peut entraîner.

Une session s'est tenue pour la région Poitou-Charente les 9 et 10 mai : 32 participants.

Les 16 et 17 mai a eu lieu, en Bourgogne, une session qui réunissait 25 participants.

## CONSEIL FEDERAL

● Il s'est réuni à Bierville, les 4, 5, 6 et 7 juin.

A l'ordre du jour :

Réflexion sur la situation politique française.

La politique industrielle dans le cadre du Marché Commun.

Rapports sur les activités de la F.G.M. depuis le dernier C.F.

Effectifs et finances.

Action revendicative.

La formation professionnelle.

Le Congrès confédéral de 1970.

Le fonds fédéral de développement.

Syndicalisme édition F.G.M.

# POSITIONS ET ACTIVITES CONFEDERALES

## NEGOCIATIONS AVEC LE C.N.P.F. SUR LA FORMATION ET LE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS

Reprises le 5 mai, les négociations sur ces problèmes ont abouti à la création d'un groupe de travail qui s'est réuni les 13 et 28 mai.

Une nouvelle séance plénière s'est réunie le 2 juin pour poursuivre les négociations.

## RENCONTRE C.F.D.T. - SYNDICATS YOUGOSLAVES SUR LES TRAVAILLEURS IMMIGRES LES 22 ET 23 MAI

Le but de la rencontre était de faire le point sur l'accord signé en novembre 1967 entre les deux Confédérations. Cet accord met sur pied une collaboration effective au service des immigrés yougoslaves en France. Cette collaboration permet une information réciproque sur la situation des travailleurs yougoslaves en France, sur les activités syndicales des deux pays. La C.F.D.T. fournit aussi des renseignements sur les conditions de travail, la réglementation dans les différentes branches d'industrie, ce qui permet aux travailleurs yougoslaves d'avoir une information préalable à leur entrée en France.

Représentants de la C.S.Y. et de la C.F.D.T. sont tombés d'accord pour intensifier ces rapports et cette action. Ils ont envisagé les conditions de travail, de logement, les moyens de loisirs et de culture des Yougoslaves immigrés, qui sont environ 55.000 en France, dont 36.000 dans la région parisienne, et travaillent surtout dans l'automobile et la chimie.

## **CONGRES DE LA C.M.T.**

Du 28 au 31 mai, la Confédération Mondiale du Travail, à laquelle adhère la C.F.D.T., a tenu son congrès à Genève. La C.F.D.T. y était présente par une délégation conduite par André Jeanson et René Decaillon.

## **CONGRES DE L'ORGANISATION EUROPEENNE DE LA C.M.T.**

Du 7 au 9 mai, s'est tenu à Bruxelles le premier Congrès de l'organisation européenne de la C.M.T. Outre que ce congrès doit donner à cette Organisation des structures efficaces, le débat a porté sur l'action à mener avec les autres organisations européennes et la C.I.S.L. en particulier.

Ce nécessaire rapprochement a été souligné vigoureusement par R. Decaillon, représentant la C.F.D.T., lors de son intervention.

## **LETTRE AU MINISTRE DE L'ECONOMIE ET DES FINANCES SUR L'INCIDENCE DU CONTROLE DES CHANGES POUR LES TRAVAILLEURS FRONTALIERS**

Les protestations nombreuses de nos Unions départementales et l'échec des démarches qu'elles ont entreprises jusqu'ici en ce qui concerne l'arrêté du 31 décembre 1968 sur les modalités du contrôle des changes imposées aux travailleurs frontaliers, nous amènent à vous exposer ce problème.

Placés déjà dans une situation qui les contraint journallement à s'expatrier, faute d'emplois stables et dignement rémunérés en France, de nombreux travailleurs français se trouvent directement sanctionnés par l'obligation qui leur est faite d'importer 60 % en devises étrangères de leur salaire.

Compte tenu d'une différence au change qui atteint environ 5 %, il y a pour ces travailleurs une perte de pouvoir d'achat très sensible, essentiellement motivée par les préoccupations actuelles du Gouvernement en matière de devises.

Or, on ne peut pas invoquer à l'égard des travailleurs frontaliers ni le principe d'égalité devant la législation nationale, ni même celui de la solidarité face à une situation générale ; en effet, aussi bien le principe de l'égalité que celui de la solidarité ont été rompus par le Gouvernement lui-même : les travailleurs frontaliers ne bénéficient pas des 5 % de décote sur les impôts, ce qui fait qu'en moyenne, le frontalier paie, à salaire égal, 500 F d'impôts en plus que le travailleur qui a la chance d'avoir trouvé un emploi sur place. Par ailleurs, le frontalier travaillant en Suisse n'est ni assuré à la Sécurité sociale, ni bénéficiaire des Allocations familiales.

Compte tenu de ces éléments, notre Confédération vous demande de réexaminer la situation de ces travailleurs français, dans le cadre du contrôle des changes, et de bien vouloir rapporter l'arrêté du 31 décembre 1968.

## NEGOCIATIONS U.I.M.M. - FEDERATIONS

Les discussions avec l'U.I.M.M. qui ont déjà abouti à un premier accord national sur la réduction de la durée du travail, le 13 décembre 1968, continuent sur les problèmes d'Emploi et de Classifications.

Ces rencontres, devenues maintenant régulières, ont pris un long cheminement, ce qui tend à éloigner leur centre d'intérêt des préoccupations immédiates et concrètes de la base.

Nous nous sommes efforcés de tenir les responsables et militants de la F.G.M. au courant du contenu et des péripéties de ces négociations, à travers de nombreux B.R.S.

Le but de cette note est donc plus de rappeler les objectifs politiques et les aspects essentiels en cause, que de faire un compte rendu précis.

## DISCUSSION SUR L'EMPLOI

Cette négociation amorcée l'année dernière correspondait à la volonté de la F.G.M. de discuter avec le patronat des conditions et moyens d'une « politique dynamique et prévisionnelle de l'Emploi dans la métallurgie ».

Les débats ont jusqu'à maintenant permis de consigner l'esprit et les dispositions nécessaires à une telle politique dans un document, appelé préambule d'une future convention sociale sur l'Emploi.

Ce préambule, dont la rédaction n'est pas définitive et pourra être amendée, est maintenant consigné dans les grandes lignes de ses orientations :

- situer la négociation dans le cadre d'une politique contractuelle renouvelée ;

- définir les facteurs influençant les problèmes d'emploi (structure et conjoncture) ;
- définir l'esprit d'une politique dynamique de l'emploi au plan qualitatif et quantitatif,
- définir les dispositifs et moyens au service d'une telle politique, etc.

En fait, la discussion s'inscrit maintenant plus particulièrement dans le cadre de l'accord national signé le 10 février 1969, entre le C.N.P.F. et les Confédérations.

## COMMISSIONS NATIONALE ET REGIONALES D'EMPLOI

C'est pourquoi, tenu par son engagement du 10 février, de mettre en place dans les différents secteurs industriels des commissions d'emploi avant le 31 mai 1969, le patronat a tenté de presser le mouvement en présentant à la signature des textes définitifs sur ces commissions.

La F.G.M. a porté l'accent sur la nécessité de dépasser dans l'exploitation de ces commissions un simple stade de recueil d'informations.

En effet, ces commissions d'emploi qui ne sont que des moyens au service d'une politique, doivent avoir un rôle d'intervention à tous les niveaux pour favoriser une telle politique.

Or le patronat, indépendamment d'une manœuvre tendant à faire ratifier successivement des éléments épars d'un problème global, limite le rôle des commissions à des aspects passifs :

- collecte des informations ;
- démarches communes d'aide aux victimes des problèmes d'emploi.

Par contre, les patrons refusent une articulation précise allant jusqu'à l'entreprise et débouchant sur des possibilités pratiques d'intervention devant les problèmes concrets posés à ce niveau.

Dans ces conditions, il était impossible d'accepter la mise en place de telles institutions, outils pratiques d'une politique, dont l'application pratique n'est pas encore consignée dans les textes négociés.

Donc, en présence d'une décision qui aurait représenté dans le cas d'un accord une sorte de caution préalable à une conception restrictive et défensive des solutions à apporter aux problèmes d'emploi, la F.G.M. a refusé d'accepter les textes proposés et conduisant à la mise en place des commissions d'emploi. Notre délégation, sans nier les aspects intéressants contenus dans ces dispositions et leur évolution au cours des discussions, a jugé que ceux-ci ne donnant pas satisfaction quant aux objectifs fondamentaux, il lui était impossible de prendre une décision partielle. Seule une appréciation globale permettra une décision en connaissance de cause (voir B.R.S. n° 8/69).

La C.G.T. s'est alignée, en dernier ressort, sur cette position.

F.O., C.G.C. et C.F.T.C. maintenue ont avalisé les textes proposés.

Cependant, le patronat a refusé de passer à l'application, à cause du peu de chance de « sérieux de l'efficacité » de ces commissions en l'absence des organisations représentatives.

En conséquence, la discussion continue.



# DISCUSSION SUR LES CLASSIFICATIONS NATIONALES

Le « B.M. » n° 3 de mars 1969 a proposé à la réflexion des militants un essai de définition d'une politique fédérale globale dans laquelle s'inscrivent les objectifs défendus en matière de classifications nationales.

Ces objectifs généraux vus à travers les classifications sont les suivants :

## POUR UNE CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

— *Donc un système hiérarchique couvrant l'ensemble des métallurgistes, dans le cadre de notre conception de la fédération d'industrie, du manoeuvre à l'ingénieur.*

— *Intégration des problèmes spécifiques aux catégories dans le cadre d'une procédure générale.*

## RENOVATION DE LA CONCEPTION SALARIALE

*Le salaire ne doit pas être totalement déterminé par la position hiérarchique. Notre revendication d'un salaire garanti doit être cohérente avec une conception juste de la hiérarchie.*

*La définition d'un système de classifications basé sur une échelle unique doit donc s'articuler avec une structure salariale qui tienne compte de nos exigences de justice et de progrès.*

## DEMOCRATISATION DE L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE DU TRAVAILLEUR

*L'organisation sociale de l'entreprise doit se démocratiser et permettre à tout travailleur une réalisation professionnelle la meilleure possible, suivant ses besoins et ses capacités. La limitation de l'arbitraire patronal doit s'exprimer à travers le système de classifications et la négociation des autres facteurs touchant à la profession (promotion, emploi, formation, diplômes, essais, etc.).*

C'est dans ces perspectives générales que la F.G.M. aborde les rencontres nationales.

## GROUPES OUVRIERS

Les discussions ont été suspendues depuis le 12 février à la suite des interventions syndicales sur les résultats finaux de la négociation : fixation d'une échelle hiérarchique nationale et conditions générales de la procédure.

Après enquête, l'U.I.M.M. a repris les rencontres pour annoncer son acceptation de négocier des définitions pour l'ensemble des catégories ouvrières et la fixation de coefficients nationaux pour les ouvriers professionnels seulement.

Cette position sur laquelle le Conseil fédéral aura à se prononcer aura des conséquences car elle risque de conduire à une rupture des discussions en cas de refus.

En effet, le patronat semble concrétiser au plan contractuel un état de fait, celui d'une différenciation dans le traitement des situations et dans les méthodes de classifications.

Cette position résulte d'une tendance patronale qui tend à généraliser les études de postes et à considérer l'outil de travail et ses exigences, et non le travailleur et ses capacités pour fixer sa rémunération.

Nous avons donc à réfléchir sérieusement sur ces problèmes, notamment quand nous réclamons la mensualisation.

## **GROUPE E.T.A.M.**

Après avoir opté pour une profonde rénovation des classifications des mensuels, les précédentes rencontres ont porté sur la méthode générale à retenir pour procéder à cette refonte.

Compte tenu, une fois encore, de nos exigences, la F.G.M. a défendu le principe d'une **méthode globale**, c'est-à-dire de la définition de **niveaux généraux** valables pour l'ensemble des catégories de mensuels (employés, techniciens, agents de maîtrise et dessinateurs).

Ces niveaux généraux définis à partir de critères communs, à des ensembles de fonctions identiques à tous les mensuels permettraient une plus grande correspondance entre les fonctions de mensuels.

Cette méthode se substituant à des définitions de métiers trop spécialisées, seraient précisées par catégories, mais leurs caractéristiques communes favoriseraient la comparaison, la promotion, le changement d'une catégorie à l'autre, etc.

La fixation de fourchette, de coefficients nationaux aurait une signification logique et cohérente. Cette méthode, après bien des péripéties, a été acceptée par tous et sa mise en application finale devrait conduire à un système général répondant aux nécessaires adaptations et aux réalités.

Le patronat, craignant un débordement, essaie d'encadrer l'approche en la limitant, pour expérience, à une catégorie précise : les techniciens.

Cette position ayant été acceptée par F.O. et C.G.C., notre participation consiste à faire coïncider ce champ d'application avec notre schéma général et aussi à ne pas le rendre contradictoire avec un canevas d'ensemble allant des ouvriers aux cadres.

Aussi nous avons préconisé pour les techniciens trois grands niveaux de fonctions : **niveau A** : Fonctions d'exploitation simple ; **niveau B** : Fonctions d'exploitation complexe ; **niveau C** : Fonctions d'élaboration et de coordination.

Ces niveaux correspondent aux niveaux 3, 4 et 5, décrits dans le « B.M. » de mars 1969.

Il faudra les compléter dans les définitions pratiques.

La discussion réelle est donc à ses débuts et laisse supposer encore bien des débats, mais aussi implique une réflexion et une participation intense de notre part.

Le patronat, soucieux de ne pas se laisser entraîner, cherche à gagner du temps et espace les rencontres. Il fournira un projet plus élaboré pour la rentrée de septembre.

Nous devons nous préparer à défendre le cas échéant notre propre projet basé sur nos exigences et nos conceptions d'ensemble.

**C. EST NOTRE AFFAIRE A TOUS.**

# ACCORD RENAULT

## SUR L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Nous publions ci-dessous le texte de l'accord sur les libertés syndicales intervenu le 16 mai 1969 pour l'ensemble des usines Renault.

Cet accord appelle de notre part quelques remarques :

a) *Tout d'abord, et c'est fondamental, cet accord est faible en ce qui concerne le rôle et le fonctionnement de la Section syndicale à l'intérieur de l'entreprise. L'accord, en effet, donne des heures pour le fonctionnement des délégués (délégués syndicaux, délégués du personnel, etc.) mais n'avance pas sur les problèmes importants de l'information des adhérents et des travailleurs, pas plus que sur le collectage et le fonctionnement de l'organisation syndicale.*

*On peut déceler, à travers cela, une orientation patronale visant à faciliter le travail des délégués, mais bloquant toutes mesures visant les travailleurs eux-mêmes. Or notre syndicalisme n'est pas un syndicalisme de délégués.*

b) Article 10, dernier alinéa : « Cependant, les informations diffusées devront conserver un caractère syndical. » Ce passage est, à notre avis, en léger retrait sur la loi.

c) Articles 22 et 23 : *Traitant des Comités d'Hygiène et Sécurité, ces articles peuvent apparaître intéressants parce qu'ils accordent des heures aux délégués, mais nous avons toujours soutenu que les délégués C.H.S. doivent pouvoir accomplir leur mission en fonction des problèmes intéressant l'hygiène et la sécurité dans l'entreprise et non seulement dans le cadre d'un contingent d'heures.*

### PREAMBULE

La Direction générale de la Régie nationale des Usines Renault et les organisations syndicales C.G.T., C.F.D.T., C.G.T.-F.O., C.G.C., réunies du 12 au 15 juin 1968, avaient adopté un ensemble de dispositions considérées comme « à valoir sur toutes celles qui pourraient résulter de l'application de la législation et des conventions collectives nationales, régionales ou locales, déjà intervenus ou à intervenir ».

Les parties s'étaient engagées « à se concerter, le moment venu, pour mettre au point d'un commun accord les modalités d'application des dispositions légales ou conventionnelles portant sur le droit syndical qui seraient adoptées » postérieurement au procès-verbal de fin de discussions.

La loi du 27 décembre 1968, relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises, s'est située dans cette perspective. Outre son article 16, qui prévoit expressément la possibilité d'accords particuliers, cette loi renvoie à la concertation des parties plusieurs modalités d'application.

Dans cet esprit, et compte tenu de l'importance de la Régie, la Direction et les organisations syndicales ont procédé à un examen des problèmes ainsi posés au cours de réunions qui se sont terminées le 7 mai 1969 et qui ont permis d'aboutir aux conclusions qui font l'objet des dispositions suivantes.

## Chapitre I

### CLAUSES ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES

**Article premier.** — Le présent accord s'applique à l'ensemble des usines et succursales de la R.N.U.R. en France.

**Art. 2.** — Le présent accord annule et remplace intégralement les dispositions sur le droit syndical qui figuraient au procès-verbal de fin de discussion du 15 juin 1968.

**Art. 3.** — Le présent accord est conclu dans le cadre de l'article 31 n du livre I du Code du travail, amendé par la loi n° 50-205 du 11 février 1950 relative aux conventions collectives et de la loi 68-1179 du 27 décembre 1968.

**Art. 4.** — Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

**Art. 5.** — L'ensemble des dispositions arrêtées par le présent accord est à valoir sur toutes celles qui pourraient résulter de l'application des conventions collectives nationales, régionales ou locales déjà intervenues ou à intervenir. Elles seront maintenues, dans leur forme actuelle, même si les dispositions résultant de telles conventions étaient moins favorables.

**Art. 6.** — Au cas où l'une des parties contractantes formulerait une demande de révision partielle du présent accord, l'autre partie pourra se prévaloir du même droit. Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un accord dans un délai de trois mois. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque.

**Art. 7.** — Tout syndicat professionnel représentatif à l'échelon de l'entreprise et non seulement de l'un ou l'autre des établissements la composant, qui n'est pas partie au présent accord, pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera sans réserves, tant en ce qui concerne l'esprit général de l'accord que l'ensemble de ses clauses. Elle sera valable à partir du jour qui suivra celui de sa notification au secrétariat du conseil des prud'hommes où le dépôt de l'accord aura été effectué. Notification devra en être également faite par lettre recommandée aux parties signataires du présent accord.

**Art. 8.** — Le texte du présent accord et les documents annexés seront déposés au secrétariat du conseil des prud'hommes, conformément à l'article 31 d du livre I du Code du travail.

## Chapitre II

### REUNIONS MENSUELLES - PROPAGANDE ET COLLECTAGE

**Art. 9.** — Les organisations syndicales peuvent tenir des assemblées mensuelles dans l'entreprise, pourvu que ce soit en dehors du temps et des locaux de travail.

**Art. 10.** — Les organisations syndicales sont libres de diffuser la presse syndicale et les tracts syndicaux dans l'entreprise, pourvu que ce soit en dehors du temps et des locaux réservés au travail.

Elles peuvent également apposer des affiches sur les panneaux d'information réservés à cet effet.

Cependant, les informations diffusées devront conserver un caractère syndical. Un exemplaire des documents affichés sera, dans tous les cas, adressé pour information à la Direction.

**Art. 11.** — La distribution des cartes syndicales et le recouvrement des cotisations sont autorisés dans l'entreprise pourvu que ce soit en dehors du temps et des locaux de travail.

## Chapitre III

### DELEGUES SYNDICAUX

**Art. 12.** — L'article 4 de l'annexe au procès-verbal du 15 juin 1968 précisait que « chaque organisation syndicale pourra désigner un secrétaire et un secrétaire suppléant pour être ses porte-parole accrédités auprès de la Direction de chaque établissement » et définissait les conditions d'exercice de leur mandat syndical à l'intérieur de l'établissement.

L'article 8 de la loi du 27 décembre 1968 a rendu obligatoire pour l'ensemble des entreprises cette disposition conventionnelle en stipulant que : « Chaque syndicat représentatif ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise désigne, dans les conditions fixées ci-après, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise ».

Toutefois, en raison de l'importance de la Régie, il est décidé de créer conventionnellement un porte-parole central.

**Art. 13.** — Un délégué syndical central et un délégué syndical central adjoint pourront être désignés par chaque organisation syndicale représentative à l'échelon de l'entreprise. Ils devront faire partie du personnel sous réserve de l'application des articles 15 et 16.

Ces délégués centraux seront les porte-parole accrédités et obligatoires des organisations syndicales auprès de la Direction générale comme les délégués syndicaux le sont auprès des Directions d'établissement.

Ils disposeront, pour l'exercice de leurs fonctions, d'une franchise mensuelle de 100 heures qu'ils se partageront à leur convenance. Toutefois, en l'absence d'autre information donnée à l'employeur, le délégué syndical central et le délégué syndical central adjoint seront réputés s'être répartis leur franchise à raison de 50 heures chacun.

Le délégué syndical central et le délégué syndical central adjoint seront autorisés à pénétrer librement dans les locaux syndicaux de chacun des établissements de la Régie, sous réserve d'en avoir préalablement informé la Direction de ceux-ci.

Ils bénéficieront des protections prévues à l'article 13 de la loi du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical.

**Art. 14.** — Le nombre de délégués syndicaux d'établissements est fixé conformément au décret n° 68-1183 du 30 décembre 1968 en ce qui concerne l'ensemble des usines et succursales de la Régie, à l'exception de l'établissement de Billancourt où ce nombre est porté à six.

Toutefois, pour tenir compte de l'importance des effectifs de certaines usines ainsi que des usages antérieurs, les délégués auxquels chaque organisation syndicale représentative peut prétendre dans les usines disposeront des franchises globales suivantes :

Billancourt : 160 heures ; Flins : 100 heures ; Le Mans : 100 heures ; Cléon : 60 heures ; Sandouville : 60 heures ; Choisy : 40 heures ; Saint-Jean-de-la-Ruelle : 20 heures.

Le nombre de délégués syndicaux comprendra pour tous ces établissements le secrétaire syndical et le secrétaire syndical suppléant prévus à l'article 4 de l'annexe au procès-verbal du 15 juin 1968.

**Art. 15.** — Les organisations syndicales qui désireront désigner, au niveau de la Régie, un secrétaire ou un secrétaire adjoint permanent pour l'un des syndicats propres à l'entreprise, pourront obtenir que le contrat de travail de l'intéressé soit suspendu pendant la durée de l'exercice de son mandat syndical, la Régie s'engageant à le réintégrer au terme de ce mandat.

L'intéressé ne pourra faire valoir ses droits à réintégration qu'après une durée minimale de mandat de trois années consécutives.

Cette disposition ne pourra s'appliquer qu'une seule fois en faveur de la même personne.

**Art. 16.** — Au cas où elle utiliserait les dispositions prévues à l'article précédent, chaque organisation syndicale pourrait proposer comme délégué syndical central ou délégué central adjoint l'un des permanents ainsi désignés.

Dans ce cas, la franchise de 100 heures prévue à l'article 13 sera versée entièrement au profit du délégué non permanent.

**Art. 17.** — Des locaux convenant à l'exercice de leur mission seront mis à la disposition des délégués syndicaux dans chacun des établissements de la Régie. Dans les établissements de Billancourt, Le Mans, Flins, Cléon, Sandouville, chaque organisation disposera d'un bureau meublé et équipé d'un téléphone relié au réseau extérieur. Dans les autres établissements, il pourra s'agir d'un local commun.

Dans les établissements de Billancourt, Le Mans, Flins, Cléon et Sandouville, une bicyclette sera fournie à chaque organisation syndicale.

Les conditions d'utilisation des locaux seront déterminées dans le cadre des commissions paritaires.

## Chapitre IV

### DELEGUES DU PERSONNEL

**Art. 18.** — Le nombre de délégués du personnel est fixé en accord avec la loi.

**Art. 19.** — Les délégués du personnel disposent des franchises suivantes :

- Billancourt, Le Mans, Flins : 50 heures par mois pouvant être partagées entre un délégué titulaire et un délégué suppléant ;
- Cléon, Sandouville, Choisy, Saint-Jean-de-la-Ruelle : 30 heures pouvant être partagées entre un délégué titulaire et un délégué suppléant.

## Chapitre V

### COMITES D'ETABLISSEMENT

**Art. 20.** — Les membres titulaires et suppléants des comités d'établissement disposent des franchises suivantes :

- Titulaires : 20 heures dans tous les établissements ;
- Suppléants : 20 heures dans les établissements de Billancourt, Le Mans et Flins.

**Art. 21.** — Les secrétaires des comités d'établissement disposent en outre des franchises suivantes :

50 heures pour les établissements de Billancourt, Le Mans et Flins ;  
30 heures pour les établissements de Cléon et Sandouville ; 15 heures pour les établissements de Choisy et Saint-Jean-de-la-Ruelle.

## Chapitre VI

### COMITES D'HYGIENE ET SECURITE

**Art. 22.** — Les représentants du personnel aux comités d'hygiène et sécurité disposent des franchises suivantes :

Billancourt, Le Mans, Flins, Cléon, Sandouville : 15 heures ; Choisy : 10 heures ; Saint-Jean-de-la-Ruelle : 5 heures.

**Art. 23.** — Les membres des comités d'hygiène et de sécurité ont la possibilité de demander à leur président d'autoriser des dérogations à ces franchises en fonction des besoins.

## Chapitre VII

### DEPLACEMENTS EXTERIEURS

**Art. 24.** — Les délégués syndicaux centraux et les délégués centraux adjoints, sous réserve de l'application de l'article 13, les délégués syndicaux, les membres des comités d'établissement, les délégués du personnel, les membres des comités d'hygiène et sécurité, pourront se déplacer librement à l'extérieur de leur établissement.

Ils devront toutefois se soumettre aux contrôles exigés de l'ensemble du personnel au moment de leur départ et de leur retour au travail.

Il ne sera demandé aucune justification particulière à l'occasion de ces déplacements.

## Chapitre VIII

### CONGES EDUCATION

**Art. 25.** — Le nombre de bénéficiaires des congés éducation est établi conformément à la loi.

**Art. 26.** — Les membres du personnel bénéficiant d'un congé institué par la loi du 23 juillet 1957, pour suivre un stage ou une session dans un des centres consacrés à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale et figurant sur la liste fixée annuellement par arrêté ministériel, recevront sur justification une indemnité égale à 50 % du manque à gagner du fait de leur absence.

La durée admise pour les congés éducation sera de trois semaines qui pourront être fractionnées.

Dans des cas exceptionnels, la Direction pourra autoriser la participation à des stages de quatre semaines.

La demande de congé devra être présentée quinze jours avant la date de départ.

**Art. 27.** — Outre les congés institués par la loi du 23 juillet 1957, des congés d'une durée maximale de 6 jours pourront être accordés à des membres du personnel qui désireront participer à des stages d'hygiène et de sécurité organisés par les caisses de Sécurité sociale ou par des centres ou instituts de formation agréés par arrêté ministériel.

Le nombre de bénéficiaires de ces stages ne pourra être supérieur au nombre des représentants du personnel dans les comités d'hygiène et de sécurité.

Les demandes de congés devront être présentées 15 jours avant la date de départ.

Sur présentation d'un justificatif, les bénéficiaires recevront une indemnité égale à 50 % du manque à gagner du fait de leur absence.

#### **Chapitre IV. — INFORMATION**

**Art. 28.** — La Direction communiquera aux organisations syndicales les notes relatives aux droits du personnel, à l'exception des notes touchant aux salaires et appointements.

**Art. 29.** — La Direction communiquera aux organisations syndicales un exemplaire de toutes les affiches apposées par ses soins.

### **Chapitre X**

#### **COMMISSIONS PARITAIRES D'ETABLISSEMENT**

**Art. 30.** — Une commission paritaire à laquelle seront représentées la Direction et chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de l'établissement sera constituée dans chacune des usines de la Régie.

**Art. 31.** — Cette commission, qui se réunira à la convenance des parties signataires, aura pour mission de s'assurer des conditions d'application de la loi du 27 décembre 1968 et des dispositions prévues au présent accord, et de contribuer à la résolution de tout différend qui pourrait en surgir.

Elle veillera, en particulier, à ce que les postes de travail et les horaires fixés aux délégués syndicaux, aux membres du comité d'établissement, aux délégués du personnel, aux membres des comités d'hygiène et sécurité, soient compatibles avec l'exercice de leur mandat.

Elle étudiera, le cas échéant, les conditions dans lesquelles pourrait être assouplie dans le temps l'utilisation des franchises accordées aux représentants syndicaux et aux représentants du personnel.

Elle déterminera le nombre et les emplacements des panneaux d'affichage mis à la disposition des organisations syndicales en application de l'article 5 de la loi du 27 décembre 1968.

Elle contribuera également à l'étude des moyens qui seraient de nature à permettre une meilleure information réciproque de la Direction et des diverses fonctions de représentation du personnel.

**Art. 32.** — Chaque organisation syndicale pourra désigner trois représentants pour faire partie de cette commission paritaire.

*Accord signé par C.G.T., C.F.D.T., C.G.T.-F.O., S.I.R., C.G.C.*



## A L'APPROCHE DES VACANCES

L'approche des vacances suscite dans les chantiers, les bureaux de nombreux commentaires où les tarifs de locations voisinent avec les prix des maisons familiales ou le coût d'un équipement de camping, les souvenirs de courses en montagne avec la frange d'écume d'une vague qui vient rafraîchir le sable brûlant. Pour un temps, il semble que les soucis soient de trop, on veut les oublier.

Le militant n'échappe pas à la fièvre du départ en vacances, lui aussi prévoit l'amélioration de son équipement de camping ou il effectue les dernières démarches avec la maison de vacances ou plus simplement organise son emploi du temps chez lui, car il n'a pas, hélas ! toujours les moyens de partir loin des fumées et des bruits.

Mais il sait aussi que le départ en vacances, cela se prépare aussi sur le plan syndical.

### LES COTISATIONS

Où en est le collectage ? N'y a-t-il pas des syndiqués qui ne sont pas à jour de leur cotisation ? Ce doit être le souci de chaque collecteur. Mais n'y a-t-il pas dans tel chantier ou tel bureau un collecteur qui est malade ? Où en était-il de son collectage avant d'être en arrêt maladie ?

Seule une analyse réalisée par la section peut permettre d'y voir clair.

Sitôt le point fait, il importe de prendre les dispositions pour collecter immédiatement les adhérents en retard. Mais le trésorier de section doit prévoir également par avance le collectage du mois de

vacances, si l'on veut repartir d'un bon pied au retour. Les timbres doivent donc être remis en quantité suffisante aux collecteurs pour qu'ils puissent effectivement collecter tous les adhérents sans exception. Deux mois collectés en une seule fois, est-ce admissible par l'adhérent ? Sans doute, si on a le souci d'échelonner ces paiements dans le mois : une cotisation à la période normale de paie et l'autre lors du paiement de la prime de vacances ou à la paie précédant le départ en vacances.

Le collectage ainsi réalisé, il importe que le trésorier de section fasse la tournée des collecteurs, afin de récupérer la totalité des cotisations encaissées qui seront alors transmises au trésorier du syndicat qui lui-même les adressera immédiatement au Service Confédéral de Perception et de Ventilation des Cotisations, afin que l'Organisation dans son ensemble soit alimentée normalement.

A ce sujet, il faut signaler qu'à tous les niveaux de l'Organisation, chaque année, la période des vacances est extrêmement difficile en matière de trésorerie, alors que l'argent dort dans les tiroirs des collecteurs et des trésoriers de syndicat ? Cela ne doit pas se produire cette année !

Si chaque militant fait effort pour s'organiser ainsi, il en recueillera les fruits au retour des vacances et les collecteurs n'auront pas à « mendier » des cotisations — d'autant plus difficiles à payer que le retour de vacances coïncide avec la rentrée scolaire qui pèse lourd dans le budget des travailleurs. Cependant, le trésorier de section doit, dès avant son départ en vacances, avoir les timbres nécessaires au collectage du mois suivant les congés, sinon il risquerait de réduire à néant l'effort fait avant le départ en vacances s'il n'était en mesure de donner aux collecteurs les timbres dès le retour des congés.

## UN PEU DE NETTOYAGE

Assez souvent, dans les jours qui précèdent les congés, on voit dans les chantiers, les bureaux, les travailleurs mettre un peu d'ordre dans leurs placards, leurs tiroirs pour en éliminer tout ce qui s'est accumulé au cours d'une année et qui est devenu inutile. De même, de nombreuses entreprises profitent de la mise en sommeil de l'activité pour faire procéder à des travaux d'entretien. N'y aurait-il pas lieu d'en faire de même pour chaque militant, pour la section ?

Le mois précédant les congés, ne serait-il pas sérieux de se donner comme objectif :

- que chaque militant remette sa documentation personnelle à jour (convention collective, accords d'entreprise, etc.) ;

- que la section revoie le classement de sa documentation dont l'ordonnance a sans doute été bousculée par l'action. Ce classement a peut-être aussi montré des insuffisances et par là engendré de la perte de temps et d'énergie. C'est le moment d'y remédier.

## LE MILITANT EN VACANCES

Il est à peu près certain que chacun d'entre nous aura des moments « creux » lors de ses vacances, des moments où il ne saura trop que faire (ne serait-ce que le jour où une promenade aura malheureusement été compromise par la pluie).

Un livre est toujours le bienvenu à ce moment. Si tu as demandé à ta section, à ton syndicat une liste de bouquins à lire, peut-être en auras-tu acheté un ou deux ou bien la section ou le syndicat aura pris l'initiative de se constituer une bibliothèque et t'en aura prêtés. Toi qui disposes de trop peu de temps pour ta formation, n'est-ce pas un moyen que tu peux utiliser ?

## LA PREPARATION DE LA RENTREE

Le retour de vacances est toujours une période difficile. On s'est habitué à un autre rythme de vie, à un plus grand temps de loisirs et il est difficile de reprendre le travail, les responsabilités syndicales.

Aussi n'est-il pas prudent que chaque militant ait la possibilité de se « remettre dans la course » dès la rentrée. Pour cela une réunion de section est indispensable dans les jours qui suivent la rentrée. Alors fixons la date de cette rencontre avant le départ en congés.

Mais les travailleurs ont besoin aussi d'être remis dans le coup. Avons-nous prévu de quelle manière nous allons rétablir le contact : est-ce le collecteur (percepteur) que le syndiqué va voir comme première manifestation syndicale en cette époque de reprise d'activité ?

N'avons-nous pas à prévoir d'autres moyens : un tract, un journal d'entreprise, une réunion d'information, sur quel thème ? Si nous l'avons prévu et que nous ayons également pensé à fixer la date de réalisation de ce moyen d'information, n'a-t-il pas plus de chance d'être réalisé ?

***Ainsi  
nous préparons déjà  
l'action syndicale de demain,  
élément essentiel  
pour les nouvelles conquêtes  
des travailleurs.***

.....

Vouloir réaliser un syndicalisme de masse dans lequel de nombreux adhérents accepteraient de participer aux activités suppose un syndicalisme au visage attrayant.

Des exemples multiples sont connus où des adhérents refusent de prendre des responsabilités, craignant d'en arriver progressivement à la situation de la plupart des militants qui les entourent, c'est-à-dire d'avoir une vie mouvementée à un point tel qu'elle leur apparaît, et c'est vrai, anormale.

Nous pouvons nous demander si, pour ceux qui nous connaissent et qui nous voient « évoluer » en tant que militants, notre syndicalisme attire, suscite la participation, ou si, au contraire, notre modèle de vie n'est pas cause d'éloignement pour certains. Nos discussions, notre action pour convaincre ne se trouvent-elles pas contredites par l'image de notre vie ?

Dans ce sens, l'évolution du type militant relatée par ailleurs, est positive quelles que soient les adaptations qu'elle suscitera. Le militant syndicaliste ne devrait plus apparaître comme « sacrifié », mais un homme comme les autres, disposant d'un temps de loisirs et de vie de famille, ne vivant pas que pour son syndicat, et que son syndicat se fera un devoir de ne pas accaparer totalement.

De cet équilibre de vie du militant dépend probablement la possibilité réelle de démultiplier les responsabilités en pouvant envisager de les répartir sur un plus grand nombre d'adhérents, de militants qui seront en mesure de les accepter parce qu'elles permettront d'harmoniser travail, action syndicale, vie de famille et loisirs.

**Extrait du rapport « Objectifs et moyens  
d'une politique fédérale », Congrès de  
Rouen.**

# ACTION INTERNATIONALE

## 1. F.I.O.M. : COMITE CENTRAL

Le Comité Central de la F.I.O.M., organisme chargé de la direction politique de l'Internationale du fer dans le cadre des décisions des Congrès, s'est réuni les 9 et 10 mai 1969 à Genève. Une soixantaine de membres, dont Jean Maire pour la F.G.M., étaient présents.

Le Comité Central, après avoir procédé à l'affiliation d'une douzaine de nouvelles organisations de métallurgistes, notamment d'Amérique latine et d'Asie, a examiné les activités suivantes :

- Action de la F.I.O.M. en Asie ;
- Action de la F.I.O.M. en Amérique latine et aux Caraïbes ;
- Conférence des mensuels tenue en décembre 1969 en R.F.A. avec la participation de Jacques Chérèque et Jacques Leblanc de la F.G.M. ;
- Conférence d'avril 1969 à Bogota (Colombie) pour la General Electric, à laquelle a participé Raymond Pichon, délégué C.F.D.T. chez Bull ;
- Travaux des Commissions formation professionnelle, jeunes et femmes dont cet article traite par ailleurs.

Le Comité central a, d'autre part, commencé une réflexion sur le problème de la concentration et de la démocratisation industrielle, et adopté le programme d'activités ci-dessous :

- Conférence européenne de l'automobile (Paris : 4 au 6 décembre 1969) ;
- et pour 1970 les dates précises restant à arrêter :
- Conférence internationale des femmes ;
- Conférence internationale des jeunes ;
- Conférence internationale des industries électriques et électroniques avec réunion de groupes de travail par compagnies internationales ;
- Commission pour l'industrie aérospatiale ;
- Conférence d'étude sur les négociations collectives dans l'automobile en Amérique latine ;
- Séminaire sur la formation professionnelle.

## 2. F.I.O.M. : COMMISSION FORMATION PROFESSIONNELLE

La Commission F.I.O.M. sur la formation professionnelle a tenu les 4 et 5 mars à Genève sa troisième réunion.

19 délégués des fédérations de 13 pays européens y participaient ainsi que 2 délégués japonais.

La F.G.M.-C.F.D.T. était représentée par Joseph Rose, du Secrétariat national et Marcel Guiheneuf, de l'Union Métaux de Nantes.

Au cours du rapport d'activité ont été rappelées les conclusions d'un séminaire sur la formation professionnelle organisée en Suisse en octobre 1966. Ces conclusions mettaient l'accent sur les aspects suivants :

- Importance d'une réglementation par voie législative de la formation professionnelle ;
- Importance d'un contrôle paritaire de tout l'enseignement professionnel ;
- Nécessité d'une coordination entre la formation théorique et pratique ;
- Importance croissante du perfectionnement et de la réadaptation professionnelle.

Dans la discussion qui a suivi, fut soulignée l'importance de telles réunions pour les échanges d'expériences entre différents pays. La réforme de tout le système scolaire et de formation professionnelle en Suède a particulièrement retenu l'attention et le souhait fut exprimé que la F.I.O.M. organise un séminaire sur place pour étudier cette réforme et les leçons à en tirer pour les différents pays.

Au cours de la discussion générale, les représentants de la C.F.D.T. ont surtout insisté sur la nécessité de ne pas limiter la formation professionnelle aux aspects strictement professionnels, mais de viser à donner une formation de base aidant le travailleur à se situer dans la société malgré toutes ses évolutions.

A la fin de cette réunion, une résolution fut adoptée, traçant les principales lignes directrices vers lesquelles doivent tendre les efforts des organisations affiliées à la F.I.O.M.

## 3. F.I.O.M. : COMMISSION JEUNES

La commission jeunes de la F.I.O.M. s'est réunie les 6 et 7 mars à Genève, pour la cinquième fois depuis sa création.

La presque totalité des pays européens y était représentée, ainsi que le Japon.

La F.G.M.-C.F.D.T. était représentée par Joseph Rose, du Secrétariat National, et André Robert, de l'Union Métaux Lorraine.

Au cours du rapport d'activité, deux aspects furent surtout abordés : la charte F.I.O.M. sur les jeunes et l'utilisation en ayant été faite par les différents pays, et l'enquête concernant les conditions de salaire et de travail des jeunes travailleurs et des apprentis dans l'industrie des métaux.

Puis les échanges ont surtout porté sur les mouvements de contestation des jeunes, particulièrement en France et en Italie. La C.F.D.T., après son attitude en mai-juin 1968, a présenté ce qu'elle trouvait de

positif au travers de ces mouvements et les problèmes posés par ce bouillonnement au syndicalisme lui-même.

Diverses suggestions ont été faites concernant l'activité future de la F.I.O.M. vis-à-vis des problèmes jeunes. En voici les principales :

- Organiser un forum international avec la participation de divers « spécialistes » sur le thème : « Les syndicats et la jeunesse ».
- Etablir un relevé de la structure de notre organisation et de la place des jeunes dans cette structure.
- Echanger les programmes de formation.
- Recommander un séminaire des jeunes de la F.I.O.M. avec le thème : « Co-détermination et démocratisation ». En profiter pour tenir une réunion de la commission jeunes.
- Réaliser une affiche des jeunes de la F.I.O.M. à l'occasion du 1<sup>er</sup> mai.

Une sous-commission a été désignée pour fixer les étapes et les priorités de ces réalisations auxquelles la F.G.M. apportera sa contribution.

#### 4. F.I.O.M. : COMMISSION DE LA FEMME AU TRAVAIL

La Commission F.I.O.M. pour la femme au travail s'est réunie, pour la cinquième fois depuis sa création, les 29 et 30 avril 1969 à Genève. Ont pris part aux travaux 22 représentants de 11 pays européens et une représentante de Colombie. André Acquier y représentait seul la F.G.M., une responsable ayant été empêchée d'y participer au dernier moment.

Le programme d'action du dernier Congrès de la F.I.O.M. (1968) a consacré les revendications fondamentales des femmes :

- intégration complète de la femme dans la vie économique et sociale ;
- salaire égal pour un travail de valeur égale ;
- élimination de toute discrimination.

La commission a notamment adopté les conclusions suivantes :

##### Durée journalière et hebdomadaire du travail

Les femmes ne demandent pas pour elles une durée du travail différente, ceci tenant compte de la réduction progressive de la durée normale du travail obtenue par les syndicats au cours de la dernière décennie.

##### Travail de nuit

La Commission exprime l'avis que le travail de nuit est tout aussi néfaste à la santé des hommes que des femmes et souhaite en conséquence que, partout où en raison de la nature du travail il est inévitable, il soit soumis à une autorisation pour les hommes aussi bien que pour les femmes.

##### Travaux pénibles, dangereux, insalubres

L'évolution technique a modifié le caractère pénible, dangereux et insalubre d'un certain nombre d'activités.

Le progrès technique a, par contre, amené une parcellisation et une organisation du travail qui ont introduit de nouveaux facteurs de déséquilibre, notamment une tension nerveuse.

### **Responsabilités syndicales des femmes**

La participation des femmes aux activités syndicales reste limitée, notamment aux organismes directeurs.

La commission estime que le problème de la syndicalisation des femmes et de leur intégration dans le mouvement syndical est aussi un problème d'éducation des hommes.

Elle demande aux fédérations d'entreprendre une vaste campagne d'informations sur la condition et le rôle de la femme dans la société moderne.

### **5. FIAT - CITROEN - BERLIET**

Les responsables des cinq fédérations de travailleurs de la métallurgie d'Italie et de France :

- **Federazione Italiana Metalmeccanici (F.I.M.-C.I.S.L.),**
- **Unione Italiana Lavoratori Metalmeccanici (U.I.L.M.-U.I.L.),**
- **Federazione Impiegati Operai Metallurgici (F.I.O.M.-C.G.I.L.),**
- **Fédération Générale de la Métallurgie (F.G.M.-C.F.D.T.),**
- **Fédération des Travailleurs de la Métallurgie (F.T.M.-C.G.T.),**

se sont à nouveau réunis à Paris, les 27 et 28 mai 1969, pour poursuivre leur discussion sur le problème des concentrations et en particulier sur Fiat-Citroën-Berliet.

Les cinq fédérations de métallurgistes ont évalué le travail effectué entre elles au cours des trois rencontres qu'elles ont eues depuis le 19 janvier 1969.

Elles ont manifesté leur souci d'établir des rapports nouveaux dans les relations internationales, rapports rendus de plus en plus nécessaires par l'accélération du processus de concentrations capitalistes nationales et internationales.

### **Progrès social et contrôle démocratique**

Elles réaffirment leur volonté d'œuvrer en commun pour opposer à l'action du capitalisme européen et mondial une action unitaire de tout le mouvement syndical, capable d'assurer soit au niveau du trust, soit à un niveau plus général, le progrès continu de la condition ouvrière dans les usines et dans les pays. Elles sont résolument décidées de recourir à la lutte pour faire aboutir leurs revendications.

La concentration étant un phénomène objectif découlant des immenses progrès réalisés dans le domaine des sciences et des techniques nouvelles ainsi que de l'accentuation de la concurrence, elle ne doit pas avoir pour conséquence de faire supporter aux travailleurs des conditions de vie et de travail plus difficiles, mais, au contraire, de permettre à ceux-ci d'améliorer leur sort.

Cela pose le problème du contrôle démocratique, syndical et politique de ces concentrations afin qu'elles ne mettent pas en cause le développement économique et social dans les différents pays. Les cinq fédérations ont conscience que des changements profonds sont nécessaires



pour que les groupes financiers internationaux ne gèrent pas leurs intérêts particuliers au détriment de l'intérêt général. L'action des travailleurs doit contribuer efficacement à obtenir ces changements.

### **Combattre les conséquences néfastes**

Or l'accord Fiat-Citroën, par la rationalisation inévitable qu'il entraîne, fait peser des incertitudes :

- sur le niveau de l'emploi, ainsi la diminution du nombre des emplois chez Citroën n'a pas été enrayée par l'accord en question ;
- sur les conditions de travail et plus particulièrement les cadences de travail.

Ces conséquences néfastes peuvent être combattues par l'action de l'ensemble des travailleurs intéressés.

La rencontre des cinq fédérations a permis de dégager que :

- les revendications des travailleurs de Fiat-Citroën-Berliet sont communes, tant sur le plan de la garantie de l'emploi, l'augmentation du pouvoir d'achat, la réduction du temps de travail que sur l'extension du droit et du contrôle syndical ;
- l'harmonisation et l'amélioration des conditions de travail doivent se faire au niveau le plus élevé ;
- la satisfaction de ces revendications dépend de la lutte des travailleurs et de leurs Organisations syndicales. Elle implique une réelle solidarité.

### **Tous les travailleurs du trust sont concernés**

Les cinq fédérations, saluant les luttes actuelles ou récentes chez Fiat et Berliet, soulignent que l'action revendicative chez Fiat peut avoir des conséquences positives et durables si les travailleurs de chez Citroën, Berliet, se sentent concernés et réciproquement. L'information des travailleurs sur les conditions de travail, tant chez Fiat que chez Citroën, les luttes en cours à l'intérieur du trust, l'organisation de rencontres entre responsables syndicaux des entreprises Fiat-Citroën-Berliet peuvent permettre le développement d'actions unitaires et accroître le droit syndical au plan du trust.

Les cinq fédérations demanderont, au moment qu'elles jugeront opportun, une rencontre avec la direction générale Fiat-Citroën pour définir des règles de consultation préalable sur les problèmes généraux tels que le niveau de l'emploi et la localisation des productions et des investissements, et pour faire aboutir les revendications des travailleurs au niveau du trust.

Les cinq fédérations de travailleurs de la métallurgie décident de poursuivre leurs contacts et de développer et coordonner leur action pour la défense et l'amélioration des conditions de vie et de travail de l'ensemble des travailleurs de Fiat-Citroën-Berliet.

## **6. GENERAL ELECTRIC**

Les 18 et 19 avril 1969, la première rencontre mondiale des syndicats de la Compagnie General Electric se tenait à Bogota (Colombie) ; les délégués de 11 pays étaient présents à cette rencontre organisée par la F.I.O.M. Désigné par les sections syndicales C.F.D.T. de Bull General

Electric (Paris, Saint-Ouen, Angers, Belfort) et mandaté par la F.G.M., notre camarade Raymond Pichon était le représentant de la France.

Depuis 1965, lors de « l'affaire Bull », la direction n'étant plus en France mais aux Etats-Unis, et par manque de renseignements et de contacts avec les travailleurs de G.E. aux Etats-Unis, notre action n'a pas eu le résultat que nous souhaitions.

L'engagement des délégués présents à la rencontre mondiale de Bogota est une étape décisive qui modifiera, sans aucun doute, les rapports de force entre les travailleurs de General Electric du monde entier et la toute puissante direction. D'ailleurs, la déclaration finale ne fait aucun doute à ce sujet :

.....  
— Pour que les négociations collectives soient efficaces, il est essentiel de connaître la situation financière et les activités de la société sur le plan mondial, ainsi que dans chaque pays.

Après avoir comparé en détail les salaires, les bénéfices marginaux et les conditions de travail des travailleurs de G.E. dans les divers pays, les délégués demandent aux syndicats affiliés de collaborer avec la F.I.O.M. sur les points suivants :

- 1° Rassembler et distribuer des informations sur les conditions de travail sur les améliorations et le développement dans ce domaine.
- 2° Contacter les syndicats concernés, afin de développer des actions coordonnées à l'échelle mondiale pour améliorer et généraliser les conditions de tous les travailleurs de G.E.
- 3° Les bas salaires payés par G.E. dans beaucoup de pays ne suivant pas généralement l'augmentation du coût de la vie toujours croissant, les délégués soulignent l'urgence d'effectuer des améliorations décisives.

— Parmi les revendications prioritaires des travailleurs de G.E. dans le monde entier, il est retenu : la garantie de l'emploi et du revenu, la réduction du temps de travail, l'augmentation des congés payés, la mise en place de procédures de résolution des conflits plus efficaces, l'amélioration des contrats de santé, de sécurité et de retraite, et la reconnaissance des congés payés spéciaux pour formation syndicale. Les délégués sont convaincus que ce protocole doit inclure également la coordination du soutien moral et matériel des syndicats engagés dans des grèves ou autres conflits, et de ceux qui sont sujets à des représailles ou intimidations de la part des employeurs.

Les délégués soulignent tout particulièrement qu'il ne doit pas avoir de sanctions prises envers les personnes participant à cette réunion.

— Ils saluent la décision de la F.I.O.M. d'établir des groupes de travail mondial dans le cadre de ses activités dans les industries électriques et électroniques. Ils demandent au Comité exécutif de la F.I.O.M. de consulter ses organisations affiliées, pour étendre ses programmes actuels de coopération dans les domaines de l'organisation et de la formation, aux travailleurs de G.E. de tous les pays.

— Les délégués syndicaux représentant les travailleurs de G.E. dans le monde sont déterminés, pour construire un mouvement syndical fort, coordonné et efficace dans l'intérêt des travailleurs.