



N° 193 JUIN 1972

Pour mieux résister aux revendications, le patronat de la métallurgie a créé, depuis mars 1972, une caisse "Antigrève" alimentée par une cotisation de 0,2 % des salaires.

# de quoi discutent ils ?



# de la caisse d'entraide professionnelle qu'ils ont créée

Sur notre photo, de gauche à droite : DHERSE, P.D.G. de Wendel Sidelor ; CEYRAC, Président de l'U.I.M.M. ; HUVELIN, Président du C.N.P.F., Administrateur de la C.G.E... ; ROUX, P.D.G. de la C.G.E. et Vice-Président du C.N.P.F.



# RIPOSTE DES TRAVAILLEURS A LA POLITIQUE DE LA C.G.E.

- CONFLIT DU JOINT FRANÇAIS, 8 SEMAINES DE GREVE,
- OCCUPATION DE DELLE ALSTHOM A SAINT-OUEN, 18 JOURS DE GREVE,
- GREVE DE 35 JOURS AUX CABLES DE LYON A CALAIS.

## LA C.G.E. : UN EMPIRE FINANCIER ET INDUSTRIEL

- 250 établissements répartis dans de multiples filiales dont C.G.E.E. ALSTHOM - CIT ALCATEL - UNELEC.
  - Une organisation en holding, c'est-à-dire en société financière composée de plusieurs sociétés industrielles, ce qui évite la représentation des travailleurs au niveau du groupe.
  - 100.000 salariés dont 7.000 ingénieurs sont mutés, déplacés, « démissionnés ».
- Depuis janvier 1972 :
- DELLE SAINT-OUEN : 510 licenciements.
  - TUDOR SAINT-DIE : 40 licenciements.
  - SOGREAH GRENOBLE : 140 licenciements.
  - CIT-ALCATEL ANNECY : 13 dessinateurs licenciés.
  - UNELEC ORLEANS - VIERZON - SAINT-QUENTIN : 356 suppressions d'emplois.
  - F.A.E. SAINT-MARCELLIN : 35 licenciements.
- 33 % d'augmentations des revenus de portefeuille en 1971.
  - Un « empereur » : Ambroise ROUX, qui est aussi vice-président du C.N.P.F., tandis qu'un autre administrateur de la C.G.E. n'est autre que le président du C.N.P.F. : HUVELIN.

## DES PATRONS CHARGÉS DU « SOCIAL » AU C.N.P.F., REFUSENT LE FAIT SYNDICAL DANS LEUR ENTREPRISE

Lors de chaque conflit, les travailleurs se heurtent à la difficulté de trouver des négociateurs. L'exemple du JOINT FRANÇAIS a encore été une démonstration éclatante de cette pratique puisqu'il a fallu plusieurs semaines pour pouvoir rencontrer la direction.

D'ailleurs Ambroise ROUX n'a jamais rencontré un délégué ou un représentant syndical et les tentatives faites en 1968 ou encore récemment par les travailleurs de DELLE ALSTHOM ont toujours tourné court.

La politique de la C.G.E. consiste à multiplier les contrats individuels plutôt que de régler collectivement les problèmes.

Cela ne manque pas de piquant lorsque ces mêmes dirigeants multiplient les déclarations en faveur du développement de la politique contractuelle.

## L'INTERSYNDICALE C.F.D.T. DU GROUPE C.G.E. COORDONNE LES LUTTES

Face à l'empire industriel volontairement diversifié de la C.G.E., les travailleurs ont du mal à suivre le fil conducteur.

Et pourtant, la direction de la C.G.E. a une politique qui s'impose à tous les salariés du groupe et se révèle lors de chaque conflit.

C'est pourquoi la F.G.M./C.F.D.T. a réuni, le 5 mai, les responsables syndicaux du groupe qui ont fait part de l'action menée dans les différentes usines.

Après les conflits du JOINT FRANÇAIS - DELLE ALSTHOM - CABLES DE LYON à Calais, des grèves de solidarité ont été signalées à Villeurbanne, Mâcon-Chalon-sur-Saône et des collectes ont été faites pour Saint-Brieuc dans la presque totalité des usines du groupe ainsi que des diffusions de tracts dont 10.000 devant le siège.

Tous les représentants des différentes usines ont constaté que les problèmes posés lors des derniers conflits étaient aussi, dans leur entreprise, leurs problèmes.

L'intersyndicale du groupe C.G.E. a donc décidé de poursuivre l'action dans les diverses entreprises. On parlera donc encore du groupe C.G.E.

## CE QUI A ÉTÉ OBTENU

### A DELLE ALSTHOM SAINT-OUEN (500 travailleurs)

— La fermeture de l'usine avait été annoncée le 17 mars.

— Après 18 jours d'occupation, le 8 mai, la direction cède et propose :

Tous les stages de formation proposés seront acceptés.

Pour toutes les personnes parties depuis le 1<sup>er</sup> avril ou qui partiront avant la fermeture de l'usine :

- Réembauchage assuré à Saint-Ouen jusqu'à la fermeture si leur nouveau poste ne leur convient pas.
- 1 mois de salaire,
- Application de la convention collective collaborateurs de la région parisienne avec minimum de 1.000 F.
- Prime de fin d'année avec minimum des 9/12<sup>e</sup>.
- 200 F pour tout le monde.
- Jours fériés des trois prochains mois payés.
- Congés payés sur la base de 12 mois.

La négociation doit se poursuivre encore sur la fermeture de l'usine avec présence du préfet et du maire.

### AU JOINT FRANÇAIS A SAINT-BRIEUC

**Salaires :** 3,50 % à compter du 1<sup>er</sup> mai et 3,5 % au 1<sup>er</sup> octobre avec un minimum de 0,65 F en 2 étapes, soit de 13 à 15 % pour les plus bas salaires.

D'ici le 1<sup>er</sup> juillet 1975, harmonisation des salaires avec ceux de Bezons.

**Durée du travail :** 1/2 heure de réduction sans perte de salaire à partir du 1<sup>er</sup> octobre.

**Les primes d'équipe et de transport** sont revalorisées.

**Prime de fin d'année :** 325 F minimum en 1972.

Pas d'abattement de congés pour le temps de la grève et paiement du 1<sup>er</sup> mai.



# POUR BRISER LES CADENCES

## GRÈVE CHEZ PHILIPS A FLERS

*L'escroquerie des primes de rendement.*

Depuis le 13 avril, les 550 ouvrières des ateliers de fabrication refusent de respecter la cadence qu'on leur impose à 130 et ont réglé la chaîne sur la cadence 100.

La cadence 130 signifiait :

30 % de production en plus pour le patron.

10 % de prime en plus pour le salarié.

C'est de l'escroquerie basée sur l'aggravation des conditions de travail avec toutes ses conséquences dont les crises de nerfs et arrêts de maladie... sont les révélateurs.

Sur 550 ouvrières, 70 à 80 d'entre elles sont arrêtées pour maladie et leur nombre augmente régulièrement ainsi que la durée des arrêts.

*Les conditions de travail sont en cause.*

Depuis des années, la FGM/CFDT dénonce les conditions de travail chez PHILIPS et dans la construction électrique. Plusieurs sessions d'étude ont d'ailleurs été spécialisées sur ce problème particulier.

C'est l'organisation du travail qui est en cause et pour la CFDT ce n'est pas l'ouvrière qui doit s'adapter au poste de travail, mais l'inverse.

*La CFDT condamne le travail parcellisé*

qui est une exploitation à outrance des salariés et entraîne une fatigue physique intense à cause du maintien prolongé de postures déséquilibrées.

La fatigue nerveuse n'est pas moins grave avec tout ce qu'elle entraîne comme troubles divers et comme conséquences pour la famille.

*Les premiers résultats.*

Les ouvrières de chez PHILIPS ont décidé de ne plus subir les cadences imposées. Ce n'est plus la direction qui décide de la cadence, ce sont les ouvrières qui imposent la leur, au prix d'une perte de salaire de 10 %.

Déjà, certaines propositions se font jour, telles qu'augmenter le personnel sur les chaînes ou allonger les temps. Cela est bon, mais il reste à obtenir un calendrier d'application de ces mesures.

La lutte continue donc, mais depuis le 13 avril, le brancard n'a pas quitté l'infirmerie et la consommation de somnifères est en baisse. C'est tout cela, améliorer fondamentalement les conditions de production.

# AUX FORGES DE CRAN

## PRÈS D'ANNECY

### 18 OUVRIERS FONT GRÈVE SOUTENUS PAR 500

Depuis le 13 avril, les 18 ouvriers de la cage d'aluminium des FORGES DE CRAN (filiale CEGEDUR) ont fait grève, soutenus financièrement par les 500 travailleurs de l'entreprise qui avaient voté le principe d'une cotisation financière d'aide aux grévistes de 3 F par jour.

Après 5 semaines de grève, la direction, qui tout au long de ce conflit a montré peu d'empressement à négocier, a été obligée de céder.

Les résultats suivants ont été obtenus :

- SALAIRES : - Augmentation de 5,25 %, dont 2 % au 1/1/72, 0,5 % au 1/4/72, 1,5 % au 1/7/72 et 1,25 % au 1/10/72.
- Augmentation uniforme de 16 F minimum au 1/5/72.
- Salaire mensuel garanti de 1 200 F pour un horaire de 43 h 30.
- REDUCTION DE LA FRANCHISE EN CAS DE MALADIE, portée à 2 jours pour la première maladie, à un jour pour la seconde maladie, supprimée à partir de la troisième maladie.
- RETRAITE : Des propositions seront faites par la direction en automne ; dès à présent, le travail de nuit est supprimé pour les travailleurs de plus de 64 ans.

Après consultation, le travail a repris le 16 mai ; mais la combativité des travailleurs des Forges reste entière.

## ACTIONS

## EN BREF

### ● BERLIET à Bouthéon (Loire).

Grève, du 10 avril au 9 mai, de 250 ouvriers (boîtes de vitesse) ; débrayage et meeting de soutien à Vénissieux le 28 avril, afin de protester contre l'intervention des C.R.S. à Bouthéon.

Les grévistes ont obtenu :

- la mise en service de 2 lignes de ramassage ;
- le reclassement de 80 salariés ;
- une prime spéciale pour 100 autres salariés.

La grève a repris aussitôt du fait de l'affectation par la direction, de 15 ouvriers travaillant jusqu'alors en équipes, à un service à la journée, ce qui leur fait perdre la prime de travail en équipes (70 F mensuels).

### ● THOMSON-BRANDT à Lesquin (Nord).

Grève des ouvriers du service de peintures (100 sal.) du 28 avril au 5 mai. Les revendications (26 centimes d'augmentation horaire — même salaire pour tous — amélioration des conditions de travail) n'ont pas été satisfaites, mais les grévistes ont repris le travail.

### ● SOCIÉTÉ METALLURGIQUE DE NORMANDIE à Caen.

Grève pendant une semaine de 50 ouvriers du service « traction-chemin de fer ». Les revendications portaient sur les salaires, l'augmentation des primes, la suppression des amendes pour fait de grève (5 % sur les primes). Elles n'ont pas été satisfaites, la direction subordonnant la négociation à la reprise du travail.

### ● SOCIÉTÉ D'APPLICATIONS MÉCANIQUES à Oisième près de Chartres.

Grève de 2 jours des 80 ouvriers immigrés de la fonderie.

Résultats :

- pas de salaire inférieur à 4,80 F horaire plus primes ;
- prochaine augmentation au 1<sup>er</sup> septembre ;
- qualification OS 1 après 6 mois de présence ;
- possibilité d'un congé sans solde d'un mois, consécutif au congé annuel ;
- amélioration des conditions de logement ;
- 15 minutes payées pour la douche.

### ● SESCOSEM à Saint-Egrève.

Depuis plus de deux mois, des débrayages ont lieu 2 ou 3 fois par semaine dans cette usine, afin de discuter des salaires et du rattrapage sur THOMSON-CSF. Le 26 avril, 1.000 personnes ont défilé pour appuyer ces revendications et, certaines journées, plusieurs débrayages ont eu lieu dans la même journée.

A l'usine d'Aix-en-Provence, des débrayages ont lieu, sur les mêmes objectifs.



# SALAIRES

# FGM CFDT

Prix en hausse, salaires bloqués, ou que les patrons voudraient bloquer, telle est la situation que vivent actuellement les travailleurs.

L'U.I.M.M. déclare que « sa grande préoccupation, c'est une meilleure maîtrise du mouvement des salaires avec une hausse annuelle recommandée de l'ordre de 6 % et une garantie individuelle de 4 à 4,5 % ».

Les travailleurs constatent que la hausse annuelle des prix dépasse les 10 % et un certain nombre de conflits, de plus en plus durs, éclatent portant notamment sur l'augmentation des salaires.

Cette situation ne nous étonne pas et nous devons nous attendre à devoir nous battre durant les mois qui viennent pour garantir et faire progresser le pouvoir d'achat de tous les travailleurs.

Les patrons ont toujours refusé, jusqu'à présent, de négocier les salaires réels dans des rencontres paritaires, qu'elles soient régionales ou nationales. Ils feignent cependant de s'étonner et de se scandaliser lorsque des grèves éclatent en prétendant que la pratique contractuelle peut résoudre ces problèmes.

Nous répondons oui, en précisant, pour notre part, que nous sommes prêts à négocier les salaires réels et à développer la pression nécessaire pour que cette négociation apporte une garantie et une progression du salaire.

Nous savons bien que les patrons n'acceptent jamais de gaieté de cœur une négociation qui va au-delà de leurs recommandations. C'est pourquoi, plus que jamais, nous sommes persuadés qu'une telle négociation doit être imposée au patronat.

LA VRAIE NEGOCIATION SUR LES SALAIRES, C'EST DANS L'ENTREPRISE, A PARTIR DE L'ACTION DES TRAVAILLEURS, QUE NOUS L'OBTIENDRONS.

## la garantie du salaire, sa progression, sa croissance plus rapide des basses catégories, dans un cadre général à négocier

La politique de salaire de la F.G.M. concerne l'ensemble des salariés et non pas les seuls ouvriers.

L'augmentation de la masse salariale est d'abord notre objectif et ensuite seulement sa répartition.

Le maintien du pouvoir d'achat doit être garanti pour tous les salariés, du manoeuvre à l'ingénieur.

La croissance du pouvoir d'achat doit être plus forte pour les bas salaires ce qui met en cause les augmentations entièrement hiérarchisées.

Le salaire lié au rendement doit être aboli car il n'est ni garanti, ni stable, favorise et cultive l'individualisme et met en cause la santé.

Il faut exclure l'amputation du salaire par déclassement en obtenant des garanties sur cet aspect.

La suppression de toutes discriminations, l'égalité des salaires féminins et masculins font aussi partie de notre lutte pour un véritable salaire garanti.

La F.G.M. entend négocier les salaires pour mettre fin à l'anarchie actuelle voulue en ce domaine par le patronat et en remettant en cause la conception du pouvoir et de l'autorité patronale révélées par cette situation.

C'est pourquoi notre organisation revendique : une nouvelle conception du salaire comprenant :

- Un salaire de progrès identique pour tous et couvrant un ensemble de besoins communs à tous les travailleurs.

- Un salaire de fonction rémunérant les responsabilités assumées et qui serait basé en fait sur le coefficient correspondant à la qualification. En voulant un salaire de fonction, la F.G.M. se déclare favorable à une hiérarchie de compétence par opposition à une hiérarchie des pouvoirs délégués par le patron.

- Une hiérarchie négociée.

Actuellement l'échelle hiérarchique va de 1 à 8 en moyenne et nous voulons la ramener de 1 à 6. Cela ne veut pas dire que nous sommes anti-hiérarchie. Nous ne voulons pas mettre en place une machine de guerre anti-cadres mais contrer une conception consistant à acheter les services inconditionnels de certains travailleurs par des systèmes discriminatoires de rémunération.

- Une échelle unique du manoeuvre à l'ingénieur.

C'est par une grille de classifications unique que nous donnerons la possibilité à tous les salariés d'être rémunérés en fonction des emplois qu'ils occupent, c'est par cet instrument que nous pourrons supprimer les injustices et discriminations entretenues entre les catégories de salariés.

Classification, possibilité de promotion et garantie des salaires sont pour la F.G.M. des problèmes liés les uns aux autres.

# garantie et progression des salaires

## par l'action des travailleurs dans l'entreprise

### LES IMPOTS DE L'INJUSTICE

La C.F.D.T., début 69, avait fait une recherche à propos de l'effet de la T.V.A. L'I.N.S.E.E., la direction de la prévision, ont multiplié les enquêtes pour mesurer l'effet exact de la fiscalité française. Toutes ces enquêtes concluent que le système fiscal français n'atténue que fort peu l'inégalité des revenus.

L'impôt sur la consommation (61 % des recettes fiscales) n'est pas progressif mais simplement proportionnel.

Une étude plus poussée montre même qu'il taxe lourdement les petits contribuables qui dépensent tout ce qu'ils gagnent et pèse moins sur les titulaires de hauts revenus qui épargnent une partie notable de leurs ressources.

### L'INÉGALITÉ DES RÉMUNÉRATIONS

Une étude récente du C.R.E.C. (Centre d'études des coûts et des revenus) confirme que l'inégalité des rémunérations entre cadres et petits salariés est plus forte en France que dans les autres pays. La France est l'un des pays où l'éventail des salaires est le plus largement ouvert.



# 1<sup>ère</sup> CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGÉNIEURS ET CADRES DE LA MÉTALLURGIE

L'U.N.I.C.I.M.-C.F.D.T. a signé, le 6 avril, la première Convention collective des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie. Ce texte couvre l'ensemble des ingénieurs de la production et de la transformation des métaux (138.000 personnes), il est entré en application le 1<sup>er</sup> avril 1972.

## LE TEXTE DE LA CONVENTION

Les dispositions générales de cette convention définissent notamment :

- le personnel visé : les ingénieurs et cadres « positionnés », c'est-à-dire les ingénieurs diplômés et les cadres remplissant une « fonction » correspondante ;
- le droit syndical : « Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir, ou non, à un syndicat... »

Les autres chapitres de la convention collective sont :

- Conclusion et modification du Contrat de Travail : engagement, période d'essai, promotion, mutation ;
- Exécution du Contrat de Travail : durée du travail, ancienneté, déplacements, emploi, perfectionnement ;
- Congés et suspension du Contrat de Travail : congés, maladie, congés de maternité, service militaire ;
- Rémunération : classification, appointements ;
- Rupture du Contrat de Travail : préavis, secret professionnel, congédiement, reclassement, retraite.

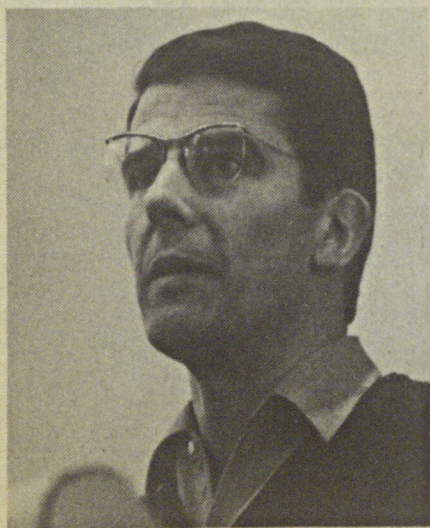
## POURQUOI L'U.N.I.C.I.M.-F.G.M. A-T-ELLE SIGNÉ ?

Cette nouvelle convention collective n'apporte pas des améliorations considérables au sort des ingénieurs des grandes entreprises, et la signature d'un texte séparé pour les cadres pouvait apparaître comme une remise en cause de la

politique de la F.G.M. : **un statut unique pour tous les travailleurs.** Avant de signer le texte, l'U.N.I.C.I.M. a donc procédé à une consultation des membres du Conseil de l'U.N.I.C.I.M. La majorité qui s'est prononcée pour la signature du texte a développé les arguments suivants :

- c'est la première convention nationale. Elle permettra de garantir les droits de tous les cadres, quelle que soit leur entreprise ;
- les cadres C.F.D.T. de la métallurgie ont effectué un gros travail pour l'élaboration de cette convention collective. Le texte définitif est loin de nous satisfaire totalement, mais, si nous ne le signons pas, nos collègues peuvent en déduire que nous n'avons pas pris en charge leurs problèmes ;
- il faut utiliser ce texte comme une base de départ pour faire progresser les conditions de travail de toutes les catégories de travailleurs.

départ de  
**Jean-Claude JULLIEN**  
arrivée de  
**Jean-Marc LEDUC**



Depuis mai 1969, J.-C. Jullien était permanent à mi-temps de l'Union des ingénieurs et cadres des Industries de la Métallurgie C.F.D.T. (U.N.I.C.I.M.).

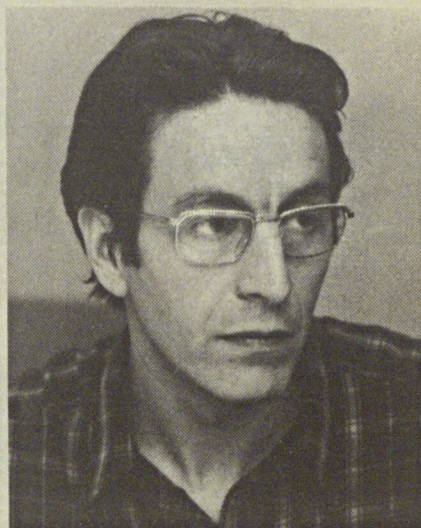
Il vient de quitter le secrétariat national pour exercer à plein temps son activité d'analyste financier, activité orientée vers l'assistance aux Comités d'Entreprises.

Le F.G.M. remercie Jean-Claude pour l'étape qu'il a aidée à franchir vers l'organisation meilleure des cadres dans notre Fédération et espère garder un contact étroit avec lui dans le cadre de ses nouvelles tâches.

Jean-Marc Leduc qui le remplacera, mais sera lui à plein temps, est originaire de la Radio Technique à Caen où il était ingénieur.

Il assurera au sein de la F.G.M. la responsabilité du secteur « Cadres », un certain nombre d'autres tâches notamment la formation professionnelle en liaison avec Jean Maire et l'animation, la coordination des inters C.G.E. - Alsthom -

C.E.M. - Merlin Gérin - Jeumont Schneider en liaison avec l'Union Fédérale de la construction électrique.



Bienvenue donc à Jean-Marc à qui nous souhaitons de voir se réaliser une nouvelle étape dans la syndicalisation et la participation des cadres à l'action de la F.G.M.



# LA RÉFORME DES PRESTATIONS FAMILIALES

Plusieurs lois ont récemment apporté des modifications au régime des prestations familiales. Plusieurs de ces dispositions seront applicables au 1<sup>er</sup> juillet 1972. Ce sont celles prévues par la loi du 16 juillet 1971 qui institue une allocation-logement pour les personnes âgées, infirmes, et les jeunes salariés, et la loi du 3 janvier 1972 qui réforme certaines prestations familiales déjà existantes (allocation de salaire unique - allocation-logement) et qui prévoit deux nouveaux avantages : l'allocation pour frais de garde d'un enfant et l'assurance-vieillesse des mères de famille.

Ces réformes ne sont pas encore complètes, puisque plusieurs décrets d'application doivent encore paraître, notamment ceux relatifs à la détermination des taux des diverses allocations ou majorations. On peut néanmoins, dès maintenant, voir quelles sont les principales réformes apportées par cette nouvelle législation.

## LES NOUVELLES CONDITIONS POUR L'ATTRIBUTION DE L'ALLOCATION DE SALAIRE UNIQUE

### 1. Les conditions existant déjà :

- Exercer une activité salariée (avec quelques exceptions).
- Ne disposer que d'un seul revenu professionnel (personnes seules ou ménages).
- Avoir au moins un enfant à charge (jusqu'à un âge limite à fixer par décret).

### 2. Nouvelles conditions relatives aux ressources.

- L'allocation sera supprimée à partir d'un plafond de ressources qui sera fixé par décret (vraisemblablement 4.000 F par mois avec modulation en fonction du nombre d'enfants).
- Elle sera majorée pour les familles dont les revenus n'atteignent pas un plafond minimum de ressources, compte tenu du nombre d'enfants et de leur âge (plafond également à fixer par décret). Vraisemblablement, le plafond sera égal au seuil d'imposition fiscale. Cette majoration pourra aller jusqu'à doubler l'allocation.

## UNE NOUVELLE ALLOCATION : L'ALLOCATION POUR FRAIS DE GARDE

La loi du 3 janvier 1972 institue une allocation pour les mères de famille (seules ou mariées) qui travaillent et qui font garder leur enfant.

### 1. Conditions d'attribution :

- La femme doit exercer une activité professionnelle.
- Le ménage (ou la femme seule) doit assumer la charge effective et permanente de l'enfant.
- L'enfant doit être d'un âge inférieur à celui qui sera fixé par décret (vraisemblablement 3 ans).
- Il faut justifier des frais de garde.
- Les ressources ne doivent pas dépasser un certain plafond (à fixer par décret).

2. Taux : A fixer par décret. Il sera sans doute de 10 F par jour environ par enfant.

## EXTENSION DE L'ALLOCATION-LOGEMENT

### 1. Nouveaux bénéficiaires de l'allocation-logement.

La loi du 3 janvier 1972 a étendu à un plus grand nombre de personnes le bénéfice de l'allocation. Peuvent désormais en bénéficier :

- Les allocataires de l'une des 8 prestations familiales existantes : allocations familiales, allocation de salaire unique, allocations prénatales, allocation d'orphelin, allocation spécialisée des mineurs infirmes, allocation des mineurs handicapés, allocation pour frais de garde.
- Les jeunes ménages sans enfant, mariés depuis moins de 5 ans.
- Les familles ayant un enfant et ne pouvant prétendre à aucune prestation familiale.
- Les personnes sans enfant à charge, mais ayant celle d'un ascendant de plus de 65 ans ou de plus de 60 ans en cas d'incapacité au travail.
- Les personnes ayant la charge d'une personne de leur famille, infirme.

### 2. La nouvelle allocation-logement des personnes âgées, infirmes, et des jeunes.

#### a) Bénéficiaires :

- Les personnes de plus de 65 ans (60 ans en cas d'incapacité).
- Les infirmes de plus de 15 ans, reconnus inaptes au travail.
- Les jeunes travailleurs de moins de 25 ans, salariés, et occupant un logement indépendant du logement de leurs parents.
- Les personnes étrangères peuvent bénéficier de cette allocation s'ils exercent une activité salariée en France, ou bien s'ils touchent une pension ou une allocation du régime français de Sécurité Sociale.

#### b) Conditions :

- Paiement d'un loyer ou accession à la propriété.
- Condition de ressources : décret à paraître.
- Condition de logement : salubrité, peuplement.

c) Montant : à fixer par décret. Il sera tenu compte des ressources, de la situation de famille.

A signaler que pour les personnes âgées, l'ancienne allocation de loyer est supprimée et est remplacée par cette allocation. Elle subsiste pour les personnes ni âgées, ni infirmes et dont les ressources n'atteignent pas un certain plafond.

## L'ASSURANCE VIEILLESSE DES MÈRES DE FAMILLE

La loi prévoit que certaines périodes pendant lesquelles la mère de famille reste au foyer pour élever ses enfants sont assimilées à des périodes d'activité professionnelle en vue du calcul de la pension de vieillesse. Ces périodes sont celles pendant lesquelles la mère de famille touche l'allocation de salaire unique MAJOREE.

## AUGMENTATION DU S.M.I.C.

Depuis le 1<sup>er</sup> mai 1972, le S.M.I.C. (salaire minimum de croissance), salaire horaire au-dessous duquel aucun salarié ne peut être payé, est passé de 3,94 F à 4,10 F.

**SOUSCRIPTION  
FGM CFTD**

Le 26 avril a eu lieu le tirage de la tombola gratuite de la souscription F.G.M. Les trois principaux lots nationaux sont gagnés par les billets ci-après :

1. Le billet N° 15.585 Série B gagne une voiture RENAULT 8.
2. Le billet N° 29.931 Série A gagne un

séjour en maison de vacances été 1973.

3. Le billet N° 173.759 Série B gagne un voyage à l'étranger été 1973.

En outre, des tirages régionaux ont eu lieu pour l'attribution de lots complémentaires. Chaque Union Régionale Métaux a édité une liste des lots qui a été remise aux collecteurs et délégués.



HOLLANDE

27-29

AVRIL 1972

## 2<sup>e</sup> CONFÉRENCE MONDIALE DES EMPLOYÉS

La Fédération Internationale des Organisations de travailleurs de la Métallurgie (F.I.O.M.), à laquelle adhère la F.G.M., a organisé, du 27 au 29 avril 1972, en Hollande, près d'Amsterdam, une conférence sur les problèmes des « non-manuels », c'est-à-dire les employés, les techniciens, les cadres, donc une part très importante du monde du travail.

Des représentants de 11 pays participaient à la conférence. La plupart venaient des divers pays d'Europe. Un Indien, un Argentin et un Israélien donnaient à la réunion une dimension mondiale. La délégation française était composée de Danièle Fleury (Berliet, employée), J. Lapeyre, J. Chérèque et J.-M. Le Duc (F.G.M.) représentant les techniciens, le personnel d'encadrement, les ingénieurs.

Trois grands thèmes ont été abordés par la conférence : les classifications, la formation permanente, les catégories supérieures.

### LES CLASSIFICATIONS

Un document préparatoire à la conférence explique la diversité des systèmes de classification en vigueur dans le monde. La situation est compliquée, car il existe des différences considérables suivant les pays. On peut ramener les différents systèmes à deux types principaux :

- les systèmes de classification qui analysent une **fonction**, globalement ;
- les systèmes de classification qui tentent de diviser la fonction en **petits éléments mesurables** (par exemple, ce qu'on désigne sous le terme de Job-evaluation).

La délégation F.G.M. a présenté notre objectif de grille unique de classifications, construite à partir de grands niveaux de classifications, et notre travail d'élaboration de l'échelle unique de coefficients.

Les représentants anglais (Trade Union) ont affirmé leur hostilité à la rémunération au « mérite individuel », car c'est une arme du patronat pour diviser les travailleurs.

### LA FORMATION PERMANENTE

C'est là une préoccupation importante dans tous les pays. La conférence a déclaré que les moyens à mettre en œuvre pour répondre aux besoins en formation ne pouvaient être assurés que « par une confrontation permanente entre l'Etat, les organisations professionnelles patronales et les syndicats ».



La F.G.M. a insisté sur le rôle primordial de la section syndicale d'entreprise « dans le contrôle du contenu de la formation, dans la garantie de l'accès, pour tous les travailleurs, à la formation professionnelle et à l'éducation permanente, et pour faire en sorte que la formation soit une garantie de promotion professionnelle et sociale » (extrait de la déclaration finale de la conférence).

### LES CATEGORIES SUPERIEURES

La situation professionnelle et syndicale des cadres est d'une extrême diversité. Par exemple, en Allemagne, la loi n'autorise pas une convention collective pour les cadres. Pourtant, les cadres représentent une part toujours croissante du monde du travail. Leur défense collective est donc nécessaire. Les participants des divers pays ont raconté leur expérience de syndicalisation. Les Allemands,

les Anglais, ont un grand nombre d'adhérents (2,3 M. à l'I.G. Metall), mais les cadres n'y participent pratiquement pas. Le taux de syndicalisation en France est plus faible, mais les fédérations comme la F.G.M. donnent l'exemple d'une structure de base où se rencontrent toutes les catégories de travailleurs, la section syndicale d'entreprise. La conférence a donc demandé aux organisations de la F.I.O.M. de favoriser, aux divers niveaux, la « participation des catégories supérieures d'employés » à l'action syndicale.

### EN CONCLUSION

Une grande diversité de situations, des difficultés de communication (la distance et le langage). Cependant, un échange d'expériences très utiles et surtout un effort pour élaborer des positions communes à tous les employés de la métallurgie.