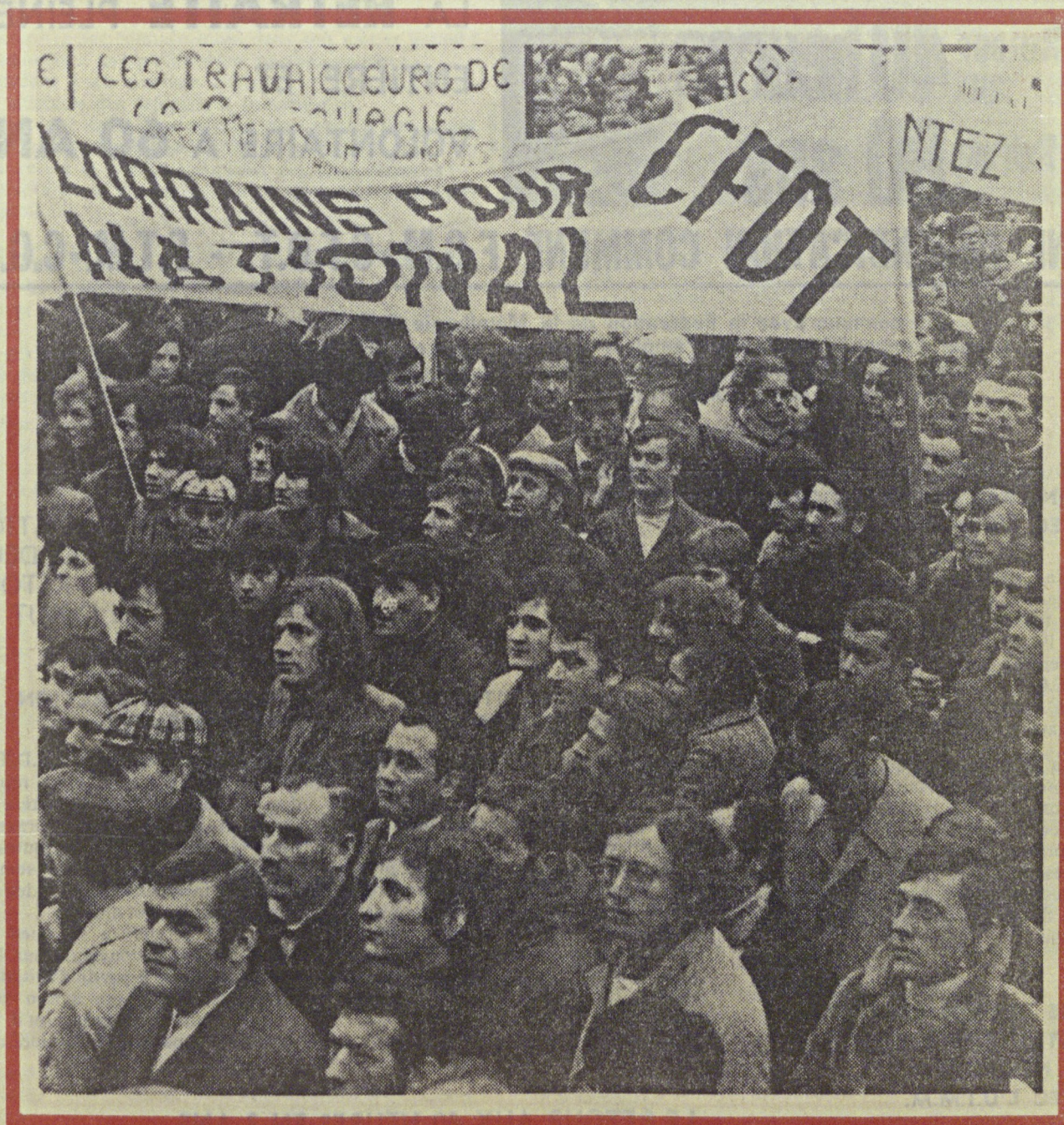


Le débat CFDT - CGT

Réduire le temps de travail

Plus nombreux, donc plus forts



MODERNISATION ET SUPPRESSION D'EMPLOIS !
CHOIX INACCEPTABLE

INTENSIFIER L'ACTION AU PLAN NATIONAL POUR :



LE **RETOUR** AUX
40 HEURES EN 3 ANS

LA **RETRAITE** PLEINE
ENTIÈRE ET
VOLONTAIRE A **60 ANS**

UNE REVENDICATION COMMUNE F.G.M.-C.F.D.T. - F.T.M.-C.G.T.

En commun avec la Fédération de la Métallurgie C.G.T., nous avons, il y a un an, décidé d'engager une action d'ampleur nationale pour obtenir le retour aux 40 heures :
— sans perte de salaire et récupération des heures supplémentaires au-dessus de 40 heures, en repos compensateur, en 3 ans et la retraite à 60 ans, pleine, entière et volontaire.

UN ACCORD INCOMPLET SIGNÉ PAR F.O. ET LA C.G.C. AVEC L'U.I.M.M.

Une négociation ouverte sur cet objectif a eu lieu au cours du dernier trimestre 1970 et s'est terminée par l'accord du 28 avril 1971 signé seulement par Force Ouvrière et la C.G.C. (la C.F.D.T., la C.G.T. et la C.F.T.C. autres fédérations négociatrices n'ont pas signé l'accord).

La principale critique portée à cet accord, tient au fait qu'il ne programme pas un retour aux 40 heures et ne donne aucune garantie sur la pratique des heures supplémentaires, ni sur le relèvement des horaires pratiqués dans les entreprises. Sans ces conditions, il n'y aura jamais de retour aux 40 heures.

UNE ACTION D'AMPLEUR NATIONALE A SOUTENU LA NEGOCIATION AVEC L'U.I.M.M.

L'action engagée par les métallurgistes au cours du premier semestre 1971 a été importante, elle s'est poursuivie depuis, mais les deux fédérations de la métallurgie C.F.D.T. et C.G.T. estiment qu'il faut intensifier cette action en reprenant l'initiative au plan national.

L'OBJECTIF A ATTEINDRE :

IMPOSER A L'U.I.M.M. UNE NEGOCIATION SUR CETTE REVENDICATION AVEC CES DEUX ELEMENTS : RETRAITE A 60 ANS - RETOUR AUX 40 HEURES EN 3 ANS, DES LE DEBUT DE 1972.

REPRENDRE L'INITIATIVE DANS LES ENTREPRISES

Atteindre cet objectif, est chose possible, il faut en prendre les moyens. Le premier, le plus efficace, c'est que l'action reprenne dans les entreprises.

L'action engagée au cours du premier semestre 1971 est encore présente dans l'esprit de tous, aussi faut-il que chacun d'entre nous, dans nos sections syndicales et auprès des travailleurs, reprenne l'initiative, pour que l'action s'engage rapidement sur cet objectif et débouche en janvier 1973, sur une négociation avec l'U.I.M.M.

COORDONNER L'ACTION NATIONALEMENT

Les deux fédérations C.F.D.T. et C.G.T. sont d'accord pour reprendre des initiatives de caractère national et appellent leurs organisations régionales à prévoir toutes les semaines, qui suivront la semaine d'action interconfédérale, des actions dans la métallurgie.

Il s'agit de mettre sur pied une action continue, constante sur l'ensemble du pays, à partir d'initiatives régionales. C'est une action tournante au niveau du pays qu'il faut organiser à partir de l'action dans les entreprises.

LE RETOUR AUX 40 HEURES EN 3 ANS LA RETRAITE A 60 ANS

Deux aspects d'une même revendication

RÉDUIRE LE TEMPS DE TRAVAIL

C'est possible, cela dépend de nous et de l'action, que nous serons capables de réaliser.



Au 35^e Congrès Confédéral de mai 1970, la condamnation du capitalisme a été formelle. Le document d'orientation issu de ce congrès répond à trois questions essentielles :

- *Pourquoi nous voulons changer de société ?*
- *Vers quelle société nous voulons aller ?*
- *Et comment y aller ?*

La société SOCIALISTE et DEMOCRATIQUE voulue par la C.F.D.T. est une «...société qui assure à chaque homme, à chaque femme, la possibilité de construire librement sa personnalité à travers les rapports sociaux, les structures, le type de production et de consommation, d'en maîtriser le processus de développement et de construction, c'est une société autogérée...»

La F.G.M. fait siennes les décisions du 35^e Congrès

Elle a d'ailleurs largement contribué à la réflexion, par la mise au point d'une plaquette « Options et moyens pour un socialisme démocratique ».

Déjà, en janvier 1970, la F.G.M. écrivait : «...Il serait opportun d'ouvrir le débat avec les autres organisations sur nos orientations, rechercher les points qui achoppent, afin d'aboutir à une convergence ou une compréhension réciproque la plus large possible...»

Un mois après le Congrès confédéral, en juin 1970, le Bureau national de la C.F.D.T. a décidé d'ouvrir cette discussion fondamentale avec la F.E.N., F.O. et la C.G.T.

LE MOMENT EST VENU...

Le Conseil national vient de mettre au point un texte qui précise les orientations du 35^e Congrès, et qui sert de base aux discussions entre C.F.D.T. et C.G.T. sur le socialisme.

AUJOURD'HUI : ENTRE C.F.D.T. ET C.G.T. LE DÉBAT EST OUVERT SUR LE SOCIALISME DÉMOCRATIQUE

Le débat de fond qui vient de s'ouvrir, n'est pas une péripétie sans lendemain. C'est, nous en sommes convaincus, un débat de très longue haleine, déclare Edmond Maire, secrétaire général de la C.F.D.T. Le but de cette discussion, précise-t-il, ...est avant tout de faire œuvre de clarification, non pour une satisfaction intellectuelle, mais pour permettre les évolutions nécessaires de part et d'autre et rendre un jour possible le rassemblement conscient de la majorité de la classe ouvrière française dans la lutte pour le

socialisme démocratique. Ces évolutions, nous ne les attendons pas du seul échange d'arguments entre confédérations. Nous voulons porter le débat dans les entreprises, à travers l'action et l'unité d'action, afin que les travailleurs soient les premiers responsables des changements nécessaires...

La VOIX DES METAUX des mois à venir reviendra plus en détails sur le fond de ce débat.

**LISEZ : DANS LE PROCHAIN
SYNDICALISME MAGAZINE
le débat C.F.D.T.-C.G.T.**

16 pages claires, concrètes, avec des textes simples, reprenant l'essentiel
des positions

UN NUMERO DESTINE A TOUS LES TRAVAILLEURS

les ratés de la "Nouvelle Société"

La lutte pour défendre nos revendications est inséparable de la lutte menée pour les garantir et contrer ainsi le pouvoir patronal.

Celui-ci veut nous imposer ses vues, ses plans, comme le montre entre autres l'exemple de la sidérurgie lorraine. En faisant des propositions qui s'opposent à celles des patrons, nous remplissons notre rôle offensif de défense des travailleurs et nous nous opposons ainsi à un

pouvoir patronal qui se veut absolu et qui découle du système économique dans lequel nous sommes.

C'est pourquoi notre recherche pour une autre société fait aussi partie de notre lutte. Elle en est le prolongement. L'action de tous les jours, elle en est le moteur.

EN LORRAINE LES SIRÈNES SE TAISENT...

Au nord de la Lorraine, dans les vallées de la Fensch et de l'Orne, où depuis deux siècles s'étend le règne quasi féodal de la famille De Wendel, la nouvelle vient de tomber comme un couperet.

D'ici 1975, c'est la fermeture des aciéries de Knutange, Homécourt, Micheville et Hayange, en tout 14 trains de laminaires arrêtés et 12 000 emplois supprimés, voilà ce qu'a annoncé, M. Dherse, patron du groupe Wendel-Sidelor, le géant français de l'acier.

Cette décision s'inscrit dans le plan de « restructuration » du groupe qui vise au renforcement du pouvoir économique et industriel des De Wendel dans la sidérurgie française et européenne. Les syndicalistes d'ailleurs n'ont pas été surpris et le syndicat C.F.D.T. de la sidérurgie lorraine l'avait dénoncé dans une conférence de presse avant même qu'elle soit rendue publique.

L'on se souvient, que déjà en 1967, la première étape de ce plan avait déclenché plusieurs semaines de grève des mineurs de fer et des sidérurgistes, obligeant le patronat à prendre en charge, les coûts sociaux de l'opération.

Mais une fois l'orage passé et avec d'importantes aides financières de l'Etat (c'est-à-dire des contribuables), les De Wendel ont entamé le processus de rationalisation, de concentration et d'augmentation de la productivité : suppression d'emplois, mutation, déclassements allaient bon train.

LES SIDERURGISTES DEVANT LE FAIT ACCOMPLI

Puis un beau matin, dans les journaux locaux, les sidérurgistes lorrains apprennent la création d'une usine sidérurgique à Fos-sur-Mer. Les De Wendel entendaient ainsi donner à la Lorraine un « atout irremplaçable pour son industrialisation ».

Oh ! certes, les communiqués patronaux rassurants n'ont pas manqué, affirmant que le niveau de la production serait maintenu en Lorraine !

La production, quant à elle, a été maintenue par l'amélioration de la productivité, mais au prix d'une aggravation des conditions de travail de milliers de sidérurgistes, puisqu'en trois ans, la sidérurgie a battu le triste record de 110 accidents mortels. En moins de cinq ans, ce sont plus de 11 000 emplois qui ont été supprimés, et ce n'est pas fini à en juger par les prévisions du VI^e Plan.

En fait d'atout, les sidérurgistes, pas dupes, ont compris que l'heure de vérité avait sonné pour la Lorraine.

LES PROMESSES PATRONALES « C'EST DU VENT »

Cette fois encore, patronat et pouvoirs publics ont beau affirmer qu'il n'y aura aucun licenciement, les sidérurgistes savent bien que les promesses patronales, « c'est du vent ».

Les travailleurs mis en préretraite à 60 ans représentent en fait des emplois supprimés, et les 4 000 contrats temporaires non renouvelés ne sont-ils pas des licenciements ? Quant aux 2 500 mutations prévues, dont 1 250 pour Fos-sur-Mer (Bouches-du-Rhône), certains sidérurgistes ayant déjà subi deux, trois, voire quatre mutations dans différentes usines, savent ce que reclassement veut dire.

PATRONAT ET POUVOIRS PUBLICS LES ONT TROMPÉS !

Il y a, à peine un an, les patrons écrivaient dans leur revue, « Actualités industrielles lorraines », « ...la fonte lorraine est une des plus compétitives du monde... » et dans cette même revue, un an auparavant, « ...les trains à rails de Micheville (l'usine qui va fermer) se classent parmi les plus modernes du monde... »

Serait-ce pour exploiter d'autres secteurs plus

rentables, la fin de deux siècles d'exploitation coloniale en Lorraine ?

La sidérurgie lorraine, quoique première touchée par la restructuration, n'est pas seule concernée.

Le patronat de la sidérurgie agit par touches successives pour éviter « trop de casse », mais selon un plan de restructuration concerté.

Déjà, dans le groupe Creusot-Loire, les signes apparaissent, diminution des emplois, réductions d'horaires, chasse aux temps morts, aux handicapés, etc.

La fusion Ugine Kuhlmann avec Pechiney, annoncée pour début 1972, posera inévitablement des problèmes d'emplois, de même que l'installation à Fos-sur-Mer, d'Ugine Kuhlmann.

Quant à la sidérurgie du Nord, après la vallée de la Sambre, le sursis prendra fin sous peu pour les autres bassins et elle connaîtra les problèmes analogues à ceux de la Lorraine.

Usinor Dunkerque, un autre géant de l'acier, double sa production, ce qui signifie en clair, l'arrêt des installations traditionnelles, dans l'ensemble de la sidérurgie du Nord.

CONTRE UN PLAN QUI ENTRAÎNE LA RECESSION DE LA REGION

Depuis l'annonce des 12 000 licenciements, la colère monte en Lorraine, mais aussi la détermination des métallos de ne pas rester les témoins muets et moins encore les victimes dociles.

Dès le lendemain, dans les établissements du groupe Wendel-Sidelor, des assemblées se sont tenues à tous les postes. Des manifestations, des débrayages ont eu lieu.

Le syndicat C.F.D.T. a condamné ces mesures qui sont la conséquence du système capita-

DERNIERE HEURE

Mardi 16 novembre, une importante manifestation, de plus de dix mille personnes, s'est déroulée à Hayange.

La grève de 24 heures a été totale dans toutes les usines du Groupe Wendel-Sidelor.

Au cours du meeting qui s'est tenu sur la place de la mairie d'Hayange, Jacques Chérèque a pris la parole au nom de la F.G.M.



Les épouses des sidérurgistes...

GRÈVE CHEZ ERICSSON

A Colombes, début septembre, une campagne de pétitions est organisée pour obtenir une augmentation de 200 F pour tous.

Fin septembre, la direction annonce 4 % pour les salaires supérieurs à 1.000 F et 6 % pour les salaires inférieurs. Aussitôt, des arrêts de travail se déclenchent avec l'objectif des 200 F pour tous.

Le patron recule en annonçant que les 6 % seront accordés jusqu'aux salaires de 1.200 F, mais la lutte continue.

L'action est menée par tous

Un comité de grève groupant syndiqués et non-syndiqués est mis en place, tandis que les sections syndicales C.F.D.T. et C.G.T. appellent à généraliser la lutte, et que 500 travailleurs participent à la grève pour une durée indéterminée.

La direction prétend alors que les 200 F pour tous ne reflètent pas l'opinion de l'ensemble du personnel. Une consultation est organisée touchant 1.240 personnes, dont 92 % se déclarent favorables à cette revendication.

C'est un nouveau recul patronal qui amène à préciser en neuf points le programme revendicatif, dont les 200 F, mais aussi l'échelle mobile et l'établissement d'une grille unique.

Le patron cède

Le treizième mois complet est accordé ainsi que l'augmentation de la prime de bilan qui passe de 110 à 200 F par an.

Aucun salaire ne sera désormais inférieur à 1.000 F par mois, mais il s'agit du salaire annuel toutes primes, divisé par 12.

Les retenues pour grève seront différées et étalées.

Quelques conclusions :

L'unité d'action a été positive dans l'ensemble, mais difficile après les dernières propositions patronales. En effet, la C.G.T. a incité à la reprise du travail, et la C.F.D.T., à la poursuite de l'action. Les travailleurs se sont alors prononcés avec une majorité des deux tiers pour la reprise du travail.

Cette action a montré que la revendication des 200 F est populaire à la fois contre l'augmentation du coût de la vie et une hiérarchie des salaires excessive.

La grille unique voulue par les fédérations syndicales apparaît mieux aux travailleurs comme répondant à ce problème, et la C.F.D.T. a accru son audience et ses adhésions.

LA CFDT PROPOSE AUX SIDERURGISTES D'AGIR :

L'action qui est engagée dans la sidérurgie lorraine, ne sera pas limitée à une action défensive. Au cours de différents meetings, qui se sont tenus à Briey, Longwy, Villerupt, le syndicat C.F.D.T. de la sidérurgie lorraine a proposé aux travailleurs d'agir :

POUR LA GARANTIE DE L'EMPLOI

- pas de fermeture d'installation avant d'avoir créé des emplois nouveaux, en quantité et en qualité égale dans des industries de la transformation de l'acier ;

- dans le cadre des mutations : garantie intégrale et permanente de la classification et du salaire mensuel (emplois réservés avec possibilité de promotion pour les handicapés...).

POUR LE STATUT UNIQUE DES TRAVAILLEURS

Un statut unique qui soit une garantie et un instrument de progrès social, qui réponde aux problèmes d'emploi posés par l'évolution industrielle :

- retraite pleine et entière à 60 ans pour tous et non au choix ;
- retour aux 40 heures en 1972 ;
- amélioration des conditions de travail ;
- limitation du travail posté à 15 ans ;
- pour les feux continus, 36 heures par semaine ;
- arrêt de la production les jours fériés.

Le Conseil National de la branche Sidérurgie qui se réunira fin novembre sera important. Face à la politique patronale du coup par coup, le Conseil aura à décider d'une réplique sévère et efficace.

LES ACTIONS

EN BREF

● S.A.C.M., Mulhouse

à la suite de l'action de l'ensemble des salariés horaires et mensuels, un accord signé, début octobre, prévoit l'augmentation des salaires de 6,20 % à compter du 1^{er} octobre, une prime de fin d'année de 182 heures pour 1971 et un treizième mois intégral pour 1972.

● RENAULT, à Billancourt

débrayages massifs au cours du mois d'octobre pour manifester contre l'accélération des cadences, les reclassements et mutations arbitraires, les atteintes aux libertés et la progression de la grille des salaires.

● ALFA-LAVAL, à Nevers

à la suite de l'annonce de 60 suppressions d'emplois, 500 employés, techniciens et agents de maîtrise ont débrayé une demi-heure au cours de la journée du 15 octobre.

● ALSTHOM

les syndicats C.G.T. et C.F.D.T. revendiquent une augmentation des salaires et un relèvement de la prime de fin d'année. Le 21 octobre, plusieurs milliers de travailleurs de Belfort ont débrayé et approuvé ces revendications au cours d'un meeting.

● CELMANS

(Ex-SCHNEIDER R.T.)

au Mans, manifestation des travailleurs qui, devant l'usine, ont brûlé les 410 lettres de licenciement qui leur avaient été envoyées.

● TELEMÉCANIQUE ELECTRIQUE

un meeting organisé le 8 novembre par les syndicats C.G.T. et C.F.D.T. a rassemblé devant le siège central de la Société, à Nanterre, de nombreux travailleurs parisiens, inquiets des récentes décisions de la direction qui entend réduire l'horaire hebdomadaire de travail de deux heures sans compensation de salaire et accélérer le processus de centralisation sans garantie de reclassement.

D'autre part, les salariés de l'entreprise de Grenoble et d'Echirolles ont débrayé au cours de la journée du 8 novembre.

● S.N.E.C.M.A. - Corbeil

débrayage le 9 novembre d'un millier d'ouvriers pendant une demi-heure afin de manifester contre l'introduction d'un nouveau système de boni destiné à intensifier la production. Les travailleurs demandent la garantie du boni à 20 %.

● ALLIS-CHALMERS (Dieppe)

à la suite de l'annonce fin septembre de 198 licenciements, manifestation devant la sous-préfecture pour protester contre la situation de l'emploi.

● VOYER, MONDELANGE (Moselle)

Grève totale depuis le 26 octobre pour les salaires, le 13^e mois, intégration dans le salaire des primes variables, prime de vacances et les classifications. Aux élections des délégués qui se sont déroulées une semaine auparavant, la C.F.D.T. a obtenu la majorité des sièges (un seul siège titulaire revient à la C.G.C.).

Dans les autres entreprises VOYER, à Tours et à Rives-de-Giers, grâce aux liaisons qui ont pu s'établir, les travailleurs se sont mis en grève partielle depuis le lundi 8 novembre sur les mêmes objectifs d'action.

La Fédération Internationale des Ouvriers sur Métaux a tenu son 22^e Congrès

UN CONGRÈS REPRÉSENTANT PLUS DE 10 MILLIONS D'ADHÉRENTS

10.243.600 adhérents étaient représentés au 22^e Congrès de la F.I.O.M. qui s'est tenu du 26 au 30 octobre 1971 à Lausanne.

305 délégués présents dont six représentaient les adhérents de la F.G.M. C.F.D.T. Ces délégués étaient originaires de cinquante pays et de quatre-vingt-quatre Fédérations de travailleurs. C'est ainsi que pour la France, deux Fédérations sont affiliées à la F.I.O.M., la Fédération générale de la Métallurgie C.F.D.T. et la Fédération Force Ouvrière.

TROIS ANS APRÈS L'AFFILIATION DE LA F.G.M. C.F.D.T. A LA F.I.O.M.

Ce 22^e Congrès s'est tenu trois ans après notre affiliation à la F.I.O.M. qui avait eu lieu au Congrès de 1968, auquel avait participé André Soulat au titre de la F.G.M.

Cette fois, nous avons tenu à tirer un premier bilan de nos activités internationales au sein de la F.I.O.M., et la Commission exécutive avait décidé d'envoyer une délégation de six membres (Jacques Chêrèque, Albert Mercier, André Acquier, Joseph Rose, du secrétariat national, et Jean Buet, Bernard Loiseau, membres de la Commission exécutive et respectivement responsables des Unions Métaux Basse-Normandie et Bourgogne).

Trois ans après notre affiliation à la F.I.O.M., nous sommes intervenus pour faire un bilan des activités de notre internationale et un certain nombre de propositions visant à améliorer le fonctionnement de la F.I.O.M. et les informations fournies aux organisations affiliées.

Un rapport du président Otto Brenner présentait « les tâches de la F.I.O.M. face aux changements de la société contemporaine ».

Sur ce sujet, Jacques Chêrèque a affirmé que le système actuel n'est pas une fatalité, mais seulement l'expression de la volonté d'une minorité et qu'il faut en changer.

Nous attendons des syndicats en général, et de la F.I.O.M. en particulier, qu'ils prennent en charge cette immense volonté potentielle de changement, cette aspiration profonde des travailleurs à prendre eux-mêmes en charge leur destin.

La dimension Internationale des luttes syndicales est déjà une réalité pour beaucoup de travailleurs des trusts ou firmes internationales. L'effort de la F.I.O.M., non négligeable en ce domaine, mérite d'être souligné et demande à être poursuivi.

LE CONGRÈS A PRÉCISÉ LES POSITIONS DE L'INTERNATIONALE

De nombreuses résolutions étaient soumises au vote du Congrès, résolutions mises au point dans une commission à laquelle aussi nous avons tenu à participer. En effet, les orientations retenues sont importantes puisqu'elles fixent la ligne et donc le travail de notre internationale pour les trois ans à venir.

C'est ainsi qu'ont été adoptées les résolutions suivantes :

- Le soutien aux travailleurs des pays sous dictature ;
- L'action de la F.I.O.M. vers les pays en voie de développement ;
- L'action de la F.I.O.M. par rapport aux compagnies multinationales ;
- Les problèmes économiques et sociaux et en particulier l'emploi ;
- La démocratisation dans l'économie et au sein de la société ;
- Les conditions de travail et l'environnement naturel ;
- L'Espagne et la solidarité concrète aux travailleurs espagnols en lutte ;
- Les femmes, les travailleurs étrangers, la jeunesse.

LA F.G.M. A PRIS POSITION DANS LE DÉBAT

Nos représentants sont intervenus plusieurs fois, et plus particulièrement pour demander plus d'attention dans l'action de la F.I.O.M. face aux problèmes posés par les femmes, les jeunes et les travailleurs immigrés, ainsi que sur la parcellisation croissante du travail.

Au sujet des entreprises multinationales, nous avons souhaité que la coordination de l'action syndicale se développe. Indépendamment des prises de parole qui ont été faites, la délégation française a eu de nombreux contacts et de riches discussions avec des délégations de pays que nous avons peu d'occasions de rencontrer.

Ceci est le gage d'une collaboration internationale qui s'accroîtra encore dans l'avenir, pour une action toujours plus efficace dans les entreprises.

Otto Brenner, président de l'I.G.-Metall, a été réélu à la présidence de la F.I.O.M. et Ivar Noren, élu au poste de Secrétaire général.

Après la clôture du Congrès, le Comité central de la F.I.O.M. a élu Werner Thonnessen de l'I.G.-Metall, secrétaire général adjoint, en remplacement de Alfred Dannenberg pour qui l'heure d'une retraite bien méritée est arrivée.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE :

UN DROIT POUR CHAQUE TRAVAILLEUR

L'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 et la loi du 16 juillet 1971 donnent aux travailleurs un certain nombre de droits en matière de formation professionnelle permanente.

Cet accord ouvre à tout salarié la possibilité de suivre des stages de formation permettant :

- d'accroître ses connaissances dans son métier actuel ;
- d'augmenter sa qualification professionnelle ;
- d'accéder à un nouveau métier ;
- de satisfaire des aspirations personnelles.

Ainsi, tout salarié en activité peut suivre des stages — de promotion professionnelle ; — d'entretien et perfectionnement des connaissances ; — d'adaptation (s'il accède à un premier ou à un nouvel emploi).

QU'EST-CE QUE LE CONGE DE FORMATION ?

C'est une autorisation d'absence qui permet pendant les heures normales de travail de suivre un stage de formation.

La période de formation est considérée comme une période de travail durant laquelle le salaire est maintenu totalement ou en partie.

- la durée du congé payé n'est pas modifiée ;
- les droits en matière de Sécurité sociale, ancienneté, sont conservés ;
- les droits en matière de congé éducation ouvrière, et de cadre jeunesse et sport sont conservés.

DUREE DU CONGE

Les stages de formation peuvent se dérouler de deux façons et durer au maximum :

- un an si le stage se déroule en une seule fois et à temps plein ;
- 1 200 heures, si le stage se déroule en plusieurs fois.

QUI PEUT FAIRE LA DEMANDE ?

Pour faire une demande de congé, il faut :

- avoir au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- ne pas avoir eu de diplôme professionnel ou d'enseignement supérieur depuis trois ans ;
- qu'un délai dit « délai de franchise » se soit écoulé depuis le dernier stage de formation suivi.

Les salariés de moins de 21 ans, non titulaires d'un diplôme professionnel ou d'un contrat d'apprentissage, peuvent suivre pendant les deux premières années de présence dans l'entreprise, un stage ayant reçu agrément de l'Etat. La durée ne peut excéder 100 heures par an.

QUEL STAGE PEUT-ON SUIVRE ?

● Stage organisé par l'entreprise

Ce stage peut avoir lieu, soit dans l'entreprise, soit à l'extérieur.

Le contenu de l'enseignement est fixé en fonction des besoins de l'entreprise.

Le salaire des stagiaires et les frais sont pris en charge par l'employeur.

● Le salarié choisit son stage

Il existe quatre types de stages :

a) Stages établis et agréés par les commissions paritaires nationales et régionales de l'emploi et établis selon les catégories professionnelles ;

b) stages organisés ou aidés par l'Etat ;

c) autres stages agréés par l'Etat au titre de congé formation ;

d) autorisation d'absence au titre du congé formation (seulement dans l'entreprise couverte par l'accord du 9-7-70).

COMMENT FAIRE UNE DEMANDE ?

La demande doit être déposée auprès de la direction de son entreprise :

— 60 jours avant le début du stage si celui-ci dure 6 mois, ou plus et s'effectue en une seule fois à temps plein ;

— 30 jours avant le début du stage si sa durée totale est de moins de 6 mois ou s'il s'agit d'un stage qui s'effectue en plusieurs périodes.

Cette demande doit préciser :

- la date de début du stage ;
- la durée ;
- la désignation du stage ;
- le nom du centre qui l'organise.

La direction doit répondre dans un délai de 10 jours.

CES STAGES SONT-ILS REMUNERES ?

Dans les entreprises couvertes par l'accord et la loi.

● Quand le stage est organisé par l'entreprise

(à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise).

Le salaire lui est versé intégralement par son employeur, frais de stage et de transport sont en totalité à la charge de celui-ci.

● Quand le salarié choisit son stage

plusieurs cas peuvent alors se présenter.

a) Le stage agréé par les Commissions paritaires de l'emploi.

Les 160 premières heures sont payées par l'employeur, la rémunération des heures suivantes est fixée par les Commissions paritaires de l'emploi.

b) Le stage agréé par l'Etat au titre de la rémunération et du congé formation.

La rémunération est fonction du type de stage.

Stage de promotion professionnelle.

La rémunération varie suivant le niveau de qualification auquel les stages conduisent.

Stage d'entretien et de perfectionnement des connaissances.

La rémunération garantie est le S.M.I.C.

Stage d'adaptation et stage de prévention.

La rémunération prévue est celle qui figure sur le contrat de travail.

c) Le stage agréé par l'Etat au titre du congé formation seulement.

Le salarié a droit à une autorisation d'absence sans rémunération.

d) Autorisation d'absence au titre du congé formation

Le salarié a droit à une autorisation d'absence sans rémunération.

PLUS NOMBREUX, DONC PLUS FORTS

Ainsi la F.G.M., lors de son dernier congrès, a tenu à réaffirmer la nécessité d'un syndicalisme de masse permettant une participation prédominante de ses adhérents.

... La volonté constante de la F.G.M. est de réaliser un syndicalisme de masse par une organisation largement ouverte à tous, permettant la participation effective, massive des travailleurs, et donnant un rôle responsable à chacun de ses adhérents...

LE DÉVELOPPEMENT DE LA F.G.M.-C.F.D.T. EST L'AFFAIRE DE TOUS LES ADHÉRENTS

Le travailleur qui a donné son adhésion à une organisation syndicale a posé un acte de classe face au système capitaliste. A ses côtés, tous les jours, d'autres travailleurs participent à la lutte pour l'aboutissement de leurs objectifs. Comment se fait-il que la majorité ne soit pas syndiquée ?

Alors qu'ils participent aux actions proposées par les organisations syndicales, pour faire aboutir les revendications qu'ils ont déterminées avec elles, nombreux sont encore les travailleurs qui ne vont pas jusqu'au bout de leur choix, en adhérant à un syndicat.

Dans leur grande majorité, les travailleurs participent également à l'élection de leurs délégués et pour autant une marge importante existe entre les voix recueillies par une liste présentée par la C.F.D.T. et le nombre de ses adhérents.

Ceux-là mêmes qui font confiance à la F.G.M. - C.F.D.T. n'apportent pas tous leur soutien financier et leur participation effective à la définition de notre politique syndicale.

A travers ces constatations sont posés à la fois, une question « Pourquoi », et un appel pour que « ça change ».

POURQUOI ?

Il y a de multiples réponses à cette interrogation :

- Parce que le travailleur n'est pas totalement en accord avec les positions du syndicat ;
- parce qu'il ne voit pas l'utilité d'être syndiqué ;
- parce qu'il pense se syndiquer quand il aura besoin du syndicat ;
- parce que jamais personne ne lui a proposé une carte syndicale.

Bien d'autres raisons pourraient, sans doute, être invoquées pour expliquer le fait de ne pas être syndiqué.

IL FAUT QUE « ÇA CHANGE » !

Il faut que chaque syndiqué prouve que le syndicalisme est l'outil indispensable aux travailleurs pour modifier leurs conditions d'existence.

En effet, ce ne sont pas quelques délégués déjà surchargés de travail qui peuvent seuls créer un grand courant permettant une syndicalisation très importante et indispensable.

Le syndiqué parce que connaissant le syndicat, son action sera capable de convaincre ses collègues de travail. Parce qu'il connaît bien ses collègues, il saura quels sont leurs problèmes et la réponse syndicale qui peut ou doit être apportée.

A CHAQUE ADHÉRENT, UN NOUVEAU SYNDIQUÉ POUR 1972

Sais-tu camarade, que ta cotisation est une arme, une arme terrible ?

Si c'est avec l'argent qu'on t'exploite, c'est avec le tien que tu te libéreras !

Quand, avec toi, ils seront cent. Quand, avec toi, ils seront mille.

Quand, ensemble, nous serons des millions et des millions A PAYER NOTRE COTISATION SYNDICALE... Alors, le capitalisme prendra peur !

Il tremblera dans sa cuirasse.

Toi, qui vient de recevoir ce journal de ton collecteur, n'as-tu pas un copain qui n'est pas syndiqué ? Plusieurs ?

De la conviction avec laquelle tu auras expliqué pourquoi, toi-même, tu es syndiqué, dépendront d'autres adhésions. Tu auras ainsi contribué à l'augmentation de la force syndicale.

Cela est indispensable pour tous les travailleurs.

BULLETIN D'ADHÉSION AU SYNDICAT DES MÉTAUX C.F.D.T.

Nom (en majuscule) : Prénom :

Né le : à :

Adresse personnelle :

ENTREPRISE (Etablissement - Atelier - Service) :

Adresse de l'entreprise :

PROFESSION et échelon : Coeff. :

Je déclare adhérer au syndicat C.F.D.T. des Métaux et m'engage à payer régulièrement ma cotisation mensuelle.

Fait à : date :

SIGNATURE :