

VOIX DES MÉTALUX

• *Beaucoup de bruit,
pas d'effet :*

**L'ACTION EST
NECESSAIRE**

C'est ainsi que peuvent se traduire les résultats des rencontres de Tilsitt.

Refus de prendre quelque engagement que ce soit du patronat et du gouvernement sur les revendications présentées par les organisations syndicales, à savoir pour la C.F.D.T. :

VIS-A-VIS DU GOUVERNEMENT :

Le relèvement du S.M.I.G., des prestations familiales, allocations vieillesse et handicapés, pensions et retraites, la reconquête de la Sécurité sociale par les travailleurs.

VIS-A-VIS DU PATRONAT ET DE L'ETAT PATRON :

Négociations sur les salaires réels, rattrapage et progression du pouvoir d'achat, rétrécissement de la hiérarchie, sur le renforcement du droit syndical, la poursuite de la réduction de la durée du travail, des garanties concrètes sur l'emploi et l'avancement de l'âge de la retraite.

Devant cette situation, rappelant celle d'avant mai 1968, la F.G.M.-C.F.D.T. appelle les travailleurs à l'action continue dans l'entreprise. Cette action étant élaborée concrètement à la base par les travailleurs avec leur section syndicale d'une façon permanente.

- Information sur le tas, de la situation ;
- Fixation des objectifs et des moyens d'action par les travailleurs ;
- Décision par les travailleurs des modalités de la poursuite d'action.

Notre action sera payante dans la mesure où nos objectifs revendicatifs seront clairs et auront été discutés par les travailleurs ; dans la mesure aussi où les moyens sont à la dimension de ces objectifs. Mai-juin 1968 a montré que la paralysie de l'outil de production est le seul argument que le patronat entend pour négocier de nos conditions de travail.

Au-delà des journées d'action nationales qui ne doivent être qu'un aspect particulier de notre action, 1969 peut être une grande année pour la transformation de notre condition, si collectivement dans les entreprises nous décidons qu'il en soit ainsi.

Le Secrétariat National.

**N° 162
MARS
1969**

**FÉDÉRATION
GÉNÉRALE
DE LA
MÉTALLURGIE
C. F. D. T.**



A BORDEAUX

● FRANCE-GIRONDE

● DASSAULT

Le 27 février 1969, plus de 2.000 ouvriers appartenant aux Chantiers navals France-Gironde et aux Usines Dassault ont manifesté durant quatre heures dans les rues de Bordeaux.

331 licenciements annoncés aux Chantiers navals et 21 aux usines Dassault étaient la cause de cette manifestation dans une région où le problème de l'emploi est particulièrement crucial.

A noter sur la liste des licenciés de chez Dassault, la présence de quatre militants syndicaux ainsi que la mutation d'autorité de trois autres.

Déjà ces dernières semaines, plusieurs manifestations avaient eu lieu notamment le 20 février où 5.000 travailleurs de l'aérospatiale manifestaient, de 9 heures à midi, et où une entrevue était demandée à la préfecture.

Il paraîtrait, d'après le Préfet, que des décisions seraient prises à un prochain Conseil interministériel.

En ce qui concerne plus particulièrement le chantier France-Gironde, l'on connaissait depuis longtemps la volonté de Schneider de se débarrasser de son chantier de Bordeaux...

C'est pourquoi, sans attendre des décisions ministérielles ou autres — qu'on ne connaît pas encore à ce jour —, la C.F.D.T. s'est opposée par tous les moyens à la dégradation de l'emploi par le lâchage de Schneider.

Un des aspects de cette lutte était en janvier dernier la campagne de la C.F.D.T. contre le lancement du navire Quasimir Le Quellec.

Regrettons que les autres Organisations n'aient pas jugé bon de se servir de ce moyen de pression pour négocier de meilleures garanties d'emploi avant les décisions de la direction.

AU MANS

● RENAULT

Le lundi 24 février, 326 ouvriers de l'atelier G.G. au Mans se sont mis en grève pour protester contre le système de cotation des postes. Ce système de rémunération est combattu depuis longtemps par les travailleurs pour les injustices et les différences salariales qu'il entraîne. La direction, après avoir essayé d'intimider nos camarades : lock-out d'une partie des usines de Billancourt, Flins, Sandouville ainsi que des pressions scandaleuses sur les grévistes, a été amenée à maintenir leur salaire à ceux pour qui il y avait diminution et à revoir la cotation d'une quinzaine de postes.

Il reste à obtenir le paiement des heures de lock-out à ceux qui ont été victimes une fois de plus de la mauvaise volonté patronale à négocier avec les Organisations syndicales les conditions de travail des salariés.

A SOCHAUX

● PEUGEOT

Le lundi 3 mars les travailleurs des chaînes de montage en carrosserie allaient en délégation protester auprès de la direction contre les cadences imposées. Le mardi des débrayages plus importants avaient lieu car la direction, là

aussi, ne veut pas négocier. Mercredi de nombreux travailleurs ne prennent pas le travail et la seule réaction de la direction est de lock-outer dans l'après-midi tous les travailleurs des chaînes ainsi que de prononcer 7 licenciements. A l'heure où nous écrivons l'usine est paralysée et aucun élément positif n'est encore intervenu pour solutionner ce conflit.

A MONDEVILLE

● S. M. N.

Les travailleurs des feux continus sont en grève illimitée depuis le 5 mars pour l'application correcte de l'accord sur la réduction du temps de travail dans la sidérurgie. Cet accord, nous le rappelons, ramène les horaires de 48 h à 42 h. Les conditions dans lesquelles la direction de la S.M.N. veut appliquer l'accord a provoqué cette violente réaction des travailleurs.

ATTENTION !

DANS CETTE V. M.
IL Y A UNE MINI V. M..

PRENEZ la feuille centrale
RETOURNEZ (couleur à l'extérieur)
PLIEZ en deux
COUPEZ en haut

**ET PARTICIPEZ A
L'ENQUÊTE - DÉBAT
SUR LES
COTISATIONS
SYNDICALES**

SECURITE DE L'EMPLOI :

accord national signé le 10 février 1969

Le 10 février, l'accord interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi était signé par toutes les organisations syndicales après cinq mois de négociations et dix-sept réunions.

un résultat de l'action

Nul doute que les actions du printemps 1968 ont été déterminantes pour l'ouverture de négociations nationales et la conclusion d'un tel accord. Mais il est bon de rappeler que c'est en 1965 et 1966 que la C.F.D.T. avait déjà posé ces problèmes et que son insistance conduisit le pouvoir à confier une étude au Commissaire au Plan, puis à inviter le C.N.P.F. à négocier. A l'automne 1967, s'engagèrent les premiers contacts qui se traduisirent par un accord limité sur le chômage partiel, qu'à l'époque la C.F.D.T. n'avait pas signé puisque cet accord excluait les professions où sévissait le plus le chômage.

L'accord de 1969 est donc le résultat de l'action des travailleurs et du long travail de la C.F.D.T. sur ce problème, des études réalisées à tous les niveaux et qui ont permis l'élaboration du « code de garanties sociales » proposé comme base de discussion par notre Organisation.

Cet accord apporte un certain nombre de satisfactions : c'est le début de la mise en œuvre d'une politique active de l'emploi et la contestation du pouvoir exclusif du patronat dans ce domaine.

il doit être amélioré

C'est un accord cadre qui doit être amélioré et aménagé par profession.

Laurent Lucas, secrétaire adjoint C.F.D.T., déclarait en fin de négociation :

« Pour nous, nous venons de terminer la discussion d'un accord cadre et, quelle que soit la conclusion, la C.F.D.T. déclare que les organisations syndicales auront à discuter à tous les niveaux dans les conventions collectives ».

C'est ce que la F.G.M. C.F.D.T. avec les autres organisations syndicales, est en train de réaliser avec l'U.I.M.M. (Syndicat patronal de la métallurgie) dans des négociations nationales.

le contenu de l'accord

Un préambule définit les principes et les intentions qui ne se traduisent pas toujours en mesures pratiques.

Il faut noter que :

- L'examen de l'assouplissement de l'âge de la retraite est retenu dans certains cas (privation d'emploi, inaptitude au travail).
- La réduction de la durée progressive du travail est reconnue comme constituant un élément d'une politique active de l'emploi, ce que jusqu'alors contestait le patronat.
- La nécessité d'une politique de l'emploi visant à l'utilisation optimale des capacités de travail, est affirmée.
- Les entreprises sont appelées à jouer leur rôle dans la politique de sécurité de l'emploi : prévision d'emploi au niveau de l'entreprise, prise en considération des incidences sur l'emploi dans les études préliminaires des opérations de fusion, concentration, structuration, action de formation préparant les mutations internes, échanges de vues réguliers sur les problèmes d'emploi au sein du comité d'entreprise.
- Il est fait référence aux possibilités offertes notamment par le Fonds National de l'Emploi en ce qui concerne les salariés de plus de 60 ans et la formation et la réadaptation professionnelles.

Création de commissions paritaires de l'emploi.

Avant le 31 mai 1969, dans les différentes professions devront être créées des commissions paritaires de l'emploi ayant pour tâches :

- Information et étude sur la situation de l'emploi, évolution passée et évolution prévisible.
- Etudier les moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels et assurer leur pleine utilisation.
- Examiner, en cas de licenciements, les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation.

Information et consultation du Comité d'entreprise sur les projets de licenciements collectifs pour raison économique.

Jusqu'à cet accord, il n'existait pratiquement aucune garantie pour les comités d'entreprise qui n'étaient souvent informés (et, par conséquent, ne pouvaient que réagir dans une situation de fait accompli) que lorsque les travailleurs avaient déjà reçu leur lettre de licenciement.

Les délais d'information, tels qu'ils ressortent de l'accord, sont encore trop faibles, mais ceci est déjà une première étape.

Garanties prévues en cas de mutations et licenciements collectifs d'ordre économique.

Le texte de l'accord a donné lieu à ce sujet à de longues discussions et à des divergences importantes sur le fond. Pour la C.F.D.T., elle a marqué continuellement son attachement à l'exigence suivante :

« Aucune suppression d'emploi, aucun licenciement sans, au préalable, des mesures de reclassement dans un nouvel emploi procurant au travailleur un pouvoir d'achat analogue. » Les textes, dans leur intention, nous donnent partiellement satisfaction, cependant, le maintien du salaire antérieur en cas de mutation interne pour éviter le licenciement n'est assuré d'une façon absolue que durant une période égale au préavis. Sont ensuite prévues des indemnités dégressives dont le taux et la durée sont très éloignés de ce qui a été obtenu dans la Sidérurgie.

Est également prévue une priorité de réembauchage (en cas de licenciement) ou de reclassement dans un poste de même nature (en cas de déclassement).

pourquoi la c.f.d.t. a signé

Bien que n'étant pas totalement satisfaisant, cet accord permet une avancée réelle vers une politique réaliste et efficace de l'emploi. Par ailleurs, il s'applique à l'ensemble des entreprises adhérentes au C.N.P.F. et aux P.M.E. (1). Les patrons ont admis de parler d'emploi alors que jusqu'ici ils n'admettaient que de parler de chômage.

Cet accord doit être amélioré, notamment au niveau des mesures pratiques prévues. La notion de politique de l'emploi doit se substituer à la notion d'assistance au chômage, au déclassement.

De l'entreprise au plan national, l'action des métallos et de la F.G.M.-C.F.D.T. permettra cette amélioration.

(1) C.N.P.F. : Centre National du Patronat Français.
P.M.E. : Petites et Moyennes Entreprises.

ANTIBES (A.-M.), Hôtel ANTIPO-LIS **, tél. 34-04-68, 45 ch., bord mer, asc., 50 m. gare S.N.C.F. Pens. 31 F, 1/2 pens. 24 F T.S.C.

Les photos de ce numéro HUBERT « OUEST-FRANCE » et « V.M. »

DÉCOUPEZ



V OIX DES M ÉTAUX

FÉDÉRATION GÉNÉRALE DE LA MÉTALLURGIE

Pour une
C.F.D.T.

comme
ça...



PLIEZ

La FGM-CFDT mène l'enquête...

le syndicalisme

nécessité ou

LUXE?

Dans leur majorité, les travailleurs français ne sont pas syndiqués...

Parmi ceux qui le sont, certains trouvent le syndicalisme cher.

- ★ La plupart des conquêtes importantes sont le résultat de grandes grèves de type révolutionnaire auxquelles travailleurs syndiqués ou non participent ; il en fut ainsi des congés payés et des délégués du personnel en 1936, du relèvement spectaculaire de 35 % du SMIG et de la reconnaissance du droit syndical dans l'entreprise en 1968.
- ★ Les travailleurs, syndiqués ou non, bénéficient en France des mêmes avantages, lesquels ont été en partie obtenus grâce aux cotisations des seuls syndiqués ; ainsi en est-il de la création des indemnités de chômage des ASSEDIC, des retraites complémentaires, etc.

*CECI EST VRAI,, MAIS EST-CE SUFFISANT,
NORMAL, EFFICACE ?*

- Les améliorations et droits conquis au cours de périodes d'actions exceptionnelles risquent toujours d'être remis en cause ou grignotés par le patronat et l'Etat ; ainsi en fut-il des 40 heures en 1936, de la Sécurité Sociale de 1945, des augmentations de salaires de 1968.
- Les non-syndiqués n'agissent qu'occasionnellement. Ils laissent aux syndiqués la charge financière de l'action permanente du syndicalisme.
- Le syndicalisme doit parvenir à opposer en permanence, par le nombre de ses adhérents et la qualité de ses moyens d'action, une puissance mieux organisée des travailleurs à la puissance économique et financière du patronat. Ce dernier, fortement organisé, consacre des ressources importantes à défendre non la justice, mais ses privilèges.
- Le renforcement du syndicalisme français, et plus spécialement de la C.F.D.T., est une priorité essentielle pour accroître l'efficacité et l'unité de la Classe Ouvrière.

DEUX

les **3** raisons de la consultation de la **F.G.M.** fédération générale de la métallurgie **C.F.D.T.**

1 SAVOIR COMBIEN LES TRAVAILLEURS SONT DISPOSES A CONSACRER D'ARGENT POUR SE DONNER LES MOYENS :

- a) DE GARANTIR LEURS DROITS COLLECTIFS ET INDIVIDUELS.
- b) DE CONQUERIR DE NOUVEAUX DROITS.

2 POSER LE PROBLEME DES RESSOURCES SYNDICALES ET DE LA POLITIQUE DE LA COTISATION SUR LA PLACE PUBLIQUE.

Il est faux de laisser croire aux Travailleurs que par la perception de faibles cotisations, de véritables Organisations syndicales peuvent se doter de moyens d'action efficaces en restant indépendantes des puissances financière, politique ou patronale.

3 PERMETTRE A CHAQUE ADHERENT DE CONTRIBUER A LA PREPARATION DU DEBAT SUR LES STRUCTURES ET LA CHARTE FINANCIERE DE LA C.F.D.T. QUI DOIT AVOIR LIEU AU CONGRES CONFEDERAL DE 1970.

Chaque structure professionnelle (Section - Syndicat - Union Métaux - Fédération) et interprofessionnelle (Union Locale - Union Départementale - Confédération) est financée par une part de la cotisation. Mais pratiquement, chaque structure peut décider d'un supplément sans tenir compte des autres, c'est pourquoi une charte financière s'impose pour l'ensemble de la C.F.D.T.

L E Syndicalisme doit devenir l'affaire de tous les Travailleurs.

Sur une question aussi importante que celle de la cotisation syndicale, il est nécessaire de connaître l'avis des Travailleurs non syndiqués.

C'est pourquoi la Fédération Générale de la Métallurgie C.F.D.T. invite tous ses adhérents à diffuser cette enquête à leurs camarades de travail syndiqués ou non syndiqués.

l'action syndicale...

- ★ information des Travailleurs, des Adhérents.
- ★ formation des militants et responsables syndicaux,
- ★ défense des droits des travailleurs devant les tribunaux,
- ★ soutien des adhérents en grève par le versement d'indemnité,
- ★ soutien des militants mis à pied ou licenciés par l'attribution d'indemnités compensatrices de perte de salaire,
- ★ organisation de réunions et de sessions d'études de problèmes et de préparation de négociations,
- ★ coordination de l'action des travailleurs d'un même trust au plan national, voire international, notamment par la rencontre de responsables syndicaux d'entreprise,
- ★ liaison et coordination dans l'action des sections syndicales de toutes les entreprises par l'organisation et le fonctionnement d'Unions de syndicats, de la Fédération et de la Confédération,
- ★ représentation des travailleurs dans de multiples organismes,
- ★ paiement du salaire des secrétaires permanents (militants provisoirement détachés d'un travail professionnel) et du personnel administratif indispensables à la réalisation de tâches nombreuses et importantes,
- ★ participation aux réunions et congrès internationaux de la F.I.O.M.,
- ★ solidarité pour la constitution d'Organisations syndicales dans les pays en voie de développement...

... exige des moyens financiers importants

LA F.G.M.-C.F.D.T.

T'INVITE A DONNER TON AVIS

POUR REpondre:

OUI : Faire une croix dans les cases qui te conviennent

NON : Ne rien mettre dans les cases qui ne te conviennent pas.

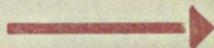
1 LA COTISATION SYNDICALE

- Est-elle nécessaire ? 1
- Doit-elle être proportionnelle au salaire gagné ? 2
- Doit-elle être perçue également sur les primes mensuelles ou autres, et sur le 13^e mois ? 3
- Doit-elle suivre l'évolution du montant de ton salaire ? 4
- Combien accepterais-tu de verser par mois ?
 - 1 heure de salaire 5
 - 1 h 1/4 — 6
 - 1 h 1/2 — 7
 - 2 heures — 8
 - plus de 2 h — 9
- Accepterais-tu de la voir prélever directement sur ton salaire ? 10

2 TU ES SYNDIQUE

- Combien verses-tu par mois de cotisation syndicale 11
- Quelle importance de travail cela représente-t-il ?
 - moins d'1 heure 12
 - 1 h de salaire 13
 - 1 h 1/4 — 14
 - 1 h 1/2 — 15
 - 2 heures — 16
 - plus de 2 h — 17

CINQ



- Penses-tu que ta cotisation est

| | | |
|-----------------|--------------------------|----|
| faible ? | <input type="checkbox"/> | 18 |
| normale ? | <input type="checkbox"/> | 19 |
| élevée ? | <input type="checkbox"/> | 20 |

3 TU N'ES PAS SYNDIQUE

- As-tu déjà été syndiqué ? 21
- As-tu déjà été syndiqué à la C.F.D.T. ? 22
- Pour quelles raisons tu n'es pas ou tu n'es plus syndiqué actuellement ? 23
-

4 SYNDIQUE OU NON

- Connais-tu l'utilisation faite de l'argent recueilli par la cotisation syndicale ? 24
-

5 CAISSE DE RESISTANCE

- La caisse de résistance est financées par une part prélevée sur la cotisation. En 1969, elle varie de 0,84 fr à 1,89 fr suivant le taux de caisse de résistance choisi par la section d'entreprise.

- | | | | |
|--|-------------------------|--------------------------|----|
| Combien accepterais-tu de verser par mois pour cette part caisse de résistance ? | 1/4 d'h de salaire | <input type="checkbox"/> | 25 |
| | 1/2 h — | <input type="checkbox"/> | 26 |
| | 3/4 d'h — | <input type="checkbox"/> | 27 |
| | 1 heure — | <input type="checkbox"/> | 28 |
| | 1 h 1/4 — | <input type="checkbox"/> | 29 |

6 AUTRES RESSOURCES

- Les patrons ayant le droit de déduire leurs cotisations syndicales de leur bénéfice imposable (en les insérant dans les frais généraux), serait-il normal que les entreprises soient obligées de verser la même contribution à un fonds commun à répartir entre les syndicats de salariés ? 30

DÉCOUPE ce questionnaire et rends le au camarade qui te l'a remis.

MERCI

Quelle est ta qualification professionnelle ou ton coefficient hiérarchique ?

..... 31

LE SAIS-TU ?

COTISATIONS SYNDICALES DE MÉTALLURGISTES A L'ÉTRANGER

EN ALLEMAGNE FEDERALE : cotisation proportionnelle au salaire, 7,50 F (soit 1,35 % du salaire) jusqu'à 560 F de gain mensuel, 60 F (soit 2,66 % du salaire) à partir de 2 250 F de gain mensuel, Cotisation moyenne en 1967 : 8,70 F par mois.

EN BELGIQUE : cotisation proportionnelle à l'âge,

Moins de 18 ans : 6 F par mois,
De 18 à 21 ans: 8,60 F par mois,
Plus de 21 ans : 13 F par mois.

EN HOLLANDE : cotisation mensuelle adultes : 12,40 F.

CAISSE DE RESISTANCE AUX ETAT-UNIS

En 1968, en prévision des conflits à soutenir contre Ford, les travailleurs américains de l'automobile avaient décidé de renforcer leur fonds de grève en versant une cotisation supplémentaire, suivant le salaire perçu, de 10 à 20 dollars par mois (50 à 100 F).

PART DE LA COTISATION C.F.D.T. METALLURGIE AFFECTEE A LA CAISSE DE RESISTANCE EN 1969

| | |
|---|--------|
| Taux 1 de la Caisse de Résistance | 0,84 F |
| Taux 2 de la Caisse de Résistance | 1,62 F |
| Taux 3 de la Caisse de Résistance | 1,89 F |

COUT DE QUELQUES ACTIVITÉS SYNDICALES

- Procès intenté en janvier 1969 par Citroën sur le droit syndical 2.400 F
- Rencontre Inter du groupe Philips 4.000 F
(Ensemble des responsables des sections d'entreprise des usines dépendant du groupe Philips)
- Réunion de branche industrielle 6.500 F à 7.300 F
(Session d'études de trois jours des responsables de sections d'entreprises d'une même branche industrielle : Navale, Aéronautique, Construction électrique, Sidérurgie, Automobile, Mécanique)
- Tirage à la ronéo d'un tract d'information aux travailleurs pour une usine de mille salariés 20 F
- Depuis la fusion de Fiat-Citroën, sous l'impulsion de la C.F.D.T., quatre rencontres ont eu lieu pour coordonner l'action entre les syndicats existants chez Citroën-Berliet, d'une part, et Fiat, d'autre part 2.000 F

L'AMELIORATION des conditions d'existence de la classe ouvrière, la conquête et le maintien de nouveaux droits ne pourront s'effectuer sans l'organisation permanente des travailleurs dans un syndicalisme fort en adhérents et en moyens d'action.

A TOI de continuer, ou de commencer, de participer à la construction d'un tel syndicalisme...

un syndicalisme :

comme

ça !





la F.G.M. C.F.D.T. CONTRE

LES CHOMEURS CACHÉS

DANS un « dossier vérité du chômage » (sic) le patronat de la Métallurgie vient d'écrire avec beaucoup d'aplomb :

« Alors que l'opinion cristallise une inquiétude fondamentale sur le chômage, les services d'embauche se demandent un peu partout où se cachent donc tous ces chômeurs ? Leur problème n'est pas celui posé devant l'opinion publique mais l'inverse : où trouver la main-d'œuvre nécessaire à l'expansion ? »



Ce texte, au cynisme qui pourrait paraître teinté d'humour noir, est bien dans la logique patronale qui considère qu'on n'a pas à parler de chômage lorsque celui-ci ne dépasse pas un certain seuil. En effet, les économistes patronaux considèrent qu'un certain pourcentage de chômeurs est nécessaire à l'expansion. Le « matelas » de chômeurs, freinant l'évolution des salaires, permet d'obtenir le maintien de prix concurrentiels et, par conséquent, la possibilité d'expansion. En termes clairs, pour le patronat, il faut admettre une civilisation du chômage !

LA CIVILISATION DU CHOMAGE

La Fédération Générale de la Métallurgie C.F.D.T., qui a toujours rejeté le système capitaliste parce que basé uniquement sur le profit, estime que l'expansion doit être basée, au contraire, sur une politique dynamique de l'emploi assurant le droit au travail pour tous proclamé dans la Constitution. Elle ne nie pas pour autant la nécessité d'une évolution de notre industrie, ses modifications de structures, les changements de techniques indispensables, mais elle pense que les problèmes qui peuvent en résulter doivent être résolus sans porter préjudice à la situation des salariés. Pour cela, dans le moment présent, elle estime que les accords à intervenir, notamment dans le cadre des industries métallurgiques, doivent avoir comme but :

- ★ L'amélioration des revenus et du niveau de vie ;
- ★ La mise en place de possibilités de formation professionnelle permettant le reclassement, la réadaptation et la promotion professionnelle ;
- ★ L'amélioration des conditions et de durée du travail et notamment avancement de l'âge de la retraite et diminution de la durée hebdomadaire du travail ;
- ★ Une politique dynamique de l'emploi, basée sur la prévision et la mise en place de moyens qui en découlent afin que les travailleurs n'aient pas à souffrir des mutations économiques indispensables, mais, au contraire, trouvent dans celles-ci les moyens d'une vie meilleure dans le droit au travail effectivement assuré.

POUR une politique dynamique de L'EMPLOI