

# Réalités SYNDICALES

(C. F. T. C.)

PRIX : 0,30 F - FEVRIER 1967 - No 18

## INTERVENTION...

**D**ANS un mois le pays va connaître un événement qui nous concerne tous : les élections législatives.

Des journalistes en mal de copie s'acharnent à vouloir démontrer parfois l'indémontrable. Des stratèges de café du Commerce supputent les chances des uns ou des autres.

Les Militants et les adhérents s'interrogent, le mouvement est traversé de subresauts comme à la veille de chaque scrutin politique. Il y a ceux qui affirment que le Syndicalisme doit s'engager ouvertement, publiquement et à fond. Il y a les autres qui esti-

ment que le Syndicalisme ne doit en aucune façon intervenir dans cette confrontation.

Cependant tous s'accordent pour dire que la défense des intérêts matériels et moraux des travailleurs, la promotion humaine de l'ensemble de la classe ouvrière dépendent de plus en plus des décisions globales, donc politiques.

C'est pourquoi il importe que le mouvement Syndical, s'il veut rester pour les travailleurs l'instrument nécessaire de leur promotion individuelle et collective, et de la construction d'une société démocratique

se doit de peser de tout son poids sur les élections.

Il lui appartient de profiter des discussions publiques qui marquent ces élections pour :

- rappeler avec force ses exigences en matière de politique économique et sociale,
- rappeler les jugements qu'il a portés sur les actes du Gouvernement ou des parlementaires au cours de la législature,
- présenter son programme à tous les candidats parlementaires et les interroger sur les moyens qu'ils proposent en vue de réaliser ces objectifs.

## ...AUX LIMITES PRECISES

Décidé à peser de toute sa puissance sur les élections, le mouvement syndical n'ignore cependant pas qu'il existe des limites précises à son intervention.

En effet les syndicats ne peuvent se substituer aux partis politiques même si ceux-ci sont défaillants. Ils n'ont pas vocation à assumer le pouvoir politique.

Les Syndicats ne peuvent ni ne doivent donner des consignes de vo-

te, car l'électeur, même syndiqué, reste un homme libre dans son choix.

Enfin, quel que soit demain le pouvoir politique, le mouvement Syndical sait qu'il devra compter avec lui, engager la négociation, exiger la sauvegarde des droits et des libertés.

Dans le cadre de son pouvoir de contestation il devra remettre en cause certaines de ses décisions voire s'y opposer en tirant sa force de l'Organisation des travailleurs qu'il aura su réaliser pour poursuivre la

défense des intérêts légitimes de l'ensemble de la classe ouvrière.

Telle est la pensée des responsables de votre Fédération.

En conclusion permettez-nous de formuler le souhait de voir l'ensemble des adhérents et sympathisants qui nous font confiance, mettre le plus de cohérence possible entre leur vote de citoyen et leur comportement de travailleur.

Le secrétaire général :  
P. LINQUETTE.



# A. S. S. E. D. I. C.

**D**ANS notre dernier numéro, nous avons énoncé les raisons qui nous avaient conduits à réaliser le dernier Accord de salaires. Parmi ces dernières, nous avons cité la promesse faite d'une nouvelle réunion dans le courant du mois de janvier.

C'est pourquoi une rencontre Intersyndicale a eu lieu, le 13 janvier, pour préciser les revendications à formuler, notamment en matière de salaires. Il est apparu en effet, aux Représentants des Organisations Syndicales, qu'il convenait de définir les conditions à remplir pour conclure un nouvel Accord de salaires.

Chacun sait maintenant comment se déroulent, dans l'ensemble les réunions paritaires qui ont à traiter du problème des salaires du personnel. Le caractère un peu arbitraire — soyons modestes — de ces réunions a été maintes fois souligné sans qu'il soit besoin de rappeler que les arguments présentés par les Syndicats ne sont pas retenus, voire entendus.

Que de fois nous avons réclamé qu'un véritable dialogue s'instaure entre les Représentants de l'UNEDIC et ceux des Organisations Syndicales. Comme tous les Travailleurs, en effet, nous entendons, que nos salaires soient revalorisés, mais nous voulons aussi que notre désir de voir évoluer notre pouvoir d'achat soit pris en considération. Or, il est bien connu que les salaires sont augmentés en fonction de la variation d'indices officiels, dans une proportion correspondant à l'augmentation du coût de la vie. Alors que dans certaines sphères, on discute ferme d'un certain amendement dont l'objet serait d'intéresser les travailleurs à l'accroissement des profits de l'entreprise, nous concevons mal qu'on reste sourd à nos préoccupations.

Dans un passé récent les Syndicats avaient déjà revendiqué l'octroi d'une revalorisation substantielle, en début d'année, susceptible de révision en cours d'exercice. Cette revendication n'avait pas recueilli l'approbation des Représentants de l'UNEDIC.

L'une des caractéristiques de l'action syndicale étant la persévérance, nous avons décidé de déposer à nouveau cette demande, par lettre du 20 janvier, adressée au Président de l'UNEDIC, dont vous trouverez le texte ci-après :

PARIS, le 20 janvier 1967

Monsieur le Président,

Nous avons l'honneur de vous demander, conformément à nos engagements réciproques de la dernière Commission Paritaire, de bien vouloir provoquer une réunion avec, comme ordre du jour, l'examen des salaires.

D'ores et déjà, d'un commun accord, nous proposons comme base de discussion, une revalorisation annuelle de l'ordre de 6,50 %. Cette appréciation est justifiée par la variation des indices de salaires officiels au cours de l'année 1966.

Restant à votre disposition pour toute convocation,

**Veillez agréer, Monsieur le Président, l'assurance de notre considération.**  
**Pour la CGT-FO. Pour la CGT.**  
**Pour la CFDT. Pour la CGC.**

Nous pensons que les Représentants de l'UNEDIC peuvent nous donner satisfaction, car notre revendication s'appuie sur des bases solides, que nous n'avons pas déterminées nous-mêmes.

Après réunion de la C.P.N. qui s'est réunie le 25/1/67,

Il est décidé de porter la valeur du point à : 4,70 F — soit une augmentation de 2,62 % par rapport à la valeur du point fixée à 4,58 F, par avenant N° XXV, du 4-11-66.

Les salaires pratiqués au 1-1-1967 sont majorés dans les mêmes proportions à compter de cette même date.

..

Une discussion s'est engagée depuis quelque temps, au sein de notre Syndicat, sur un problème qui mérite d'être largement débattu. Il a d'ailleurs fait l'objet de nombreuses prises de positions, dans d'autres secteurs. Il s'agit de la hiérarchisation des salaires.

Depuis 1945, la hiérarchie des emplois est basée, globalement, sur ce qu'on a appelé les échelles « PARODI ». Certes, il fallait bien déterminer un plancher, et nous n'avons aucune raison de reprocher à son auteur une idée, qui, à tout prendre, en valait bien d'autres.

Il est cependant permis de se demander, si, 20 ans après, on peut encore poser le problème d'une manière identique. Pour notre part, nous ne le croyons pas. Les circonstances de 1945 ne sont plus d'actualité, c'est une vérité évidente. Dès lors, on peut s'interroger sur l'opportunité de garder à l'éventail hiérarchique la même ouverture.

Qu'on ne s'y trompe pas. La situation n'est pas facile à trouver.

D'une part, il ne peut être question de ne pas tenir compte de la compétence, des aptitudes exigées des Cadres et du Personnel de Direction. Ceux-ci ont parfaitement, légitimement même, droit à une rémunération qui corresponde aux services qu'ils rendent.

D'autre part, on ne doit jamais perdre de vue que la hiérarchie commence toujours par le bas, ou, si l'on préfère, qu'une échelle comprend toujours un premier et un dernier barreau. Or, pour qui a déjà utilisé une échelle, il est clair que les barreaux doivent être espacés, plus ou moins, si l'on veut qu'ils jouent leur rôle.

Pour être plus clair, disons que le barreau qui est le point de départ de l'échelle a son utilité (les autres aussi). Si demain, l'employé aux écritures, dont nous avons besoin dans nos organismes, percevait la même rémunération que le Liquidateur, par exemple, chacun verrait là une anomalie. De même, si la dactylo et la sténo-dactylo gagnaient un salaire identique, il y aurait, là aussi, une anomalie. D'évidence, la hiérarchie ne vise que les Cadres.

Ce qu'assurément chacun peut trouver légitime, c'est que celui qui est au bas de l'échelle hiérarchique reçoive un salaire suffisant pour satisfaire un minimum de besoins. Cette condition étant remplie, il n'est plus alors nécessaire que celui qui se trouve placé en haut de cette échelle perçoive des appointements lui permettant de satisfaire 6 fois, 8 fois ou 10 FOIS ce minimum de besoins.

Trouvera-t-on la solution la plus équitable pour modifier ce qui est et faire ce qui devrait être ?

Le débat est ouvert !

Nous souhaitons que nombreux soient ceux qui nous feront connaître leur point de vue.

**P.S. :** Peut-être est-il nécessaire de rappeler une donnée fondamentale, qui est souvent, dans ce genre de débat, une source de conflit, de malentendu. Le salaire que perçoit une personne est fonction de deux éléments :

- 1) la valeur du point salaire ;
- 2) le coefficient hiérarchique.

Une pratique maintenant courante (voir le S.M.I.G.) consiste à donner un salaire minimum, en-dessous duquel personne ne peut être payé. Sous cette forme, ce ne sera jamais qu'un palliatif.



# CADRES

**L**A position prise au sujet des revendications salariales pour certaines Fédérations «Gaz et Electricité», dont la Fédération CFDT a amené beaucoup de réactions tant intérieures qu'extérieures au mouvement syndical pas toujours celles attendues d'ailleurs!

Nous dirons tout de suite notre accord sur le principe posé, mettant par contre beaucoup de réserves quant à son application pratique qui risquerait d'engendrer d'énormes difficultés, sans oublier que le système pourrait également conduire à reconnaître parmi les travailleurs certains chiffres officiels généralement contestés, et faire renaître au sein des Fédérations d'industrie des luttes catégorielles aussi dangereuses qu'inutiles, tout le monde n'ayant pas les mêmes conceptions sociales que les militants!

Toutefois quelle que soit la façon dont

calcul devrait être simplifié au maximum, ce qui veut dire: faire entrer le moins d'éléments possible dans la détermination du salaire (et non dans celle de la valeur de ces éléments).

C'est pourquoi nous pensons qu'une meilleure justice salariale doit intervenir surtout au moment des discussions visant à la mise en place de cette hiérarchie, donc lors de l'élaboration des classifications d'emplois. Ceci a toujours été un souci constant de la Fédération de la Sécurité Sociale. Les chiffres le prouvent:

## 1) En matière de hiérarchie réelle :

L'ouverture est de 1 à 6 pour les Cadres de Direction les plus élevés et qui se

(nous sommes actuellement à 100  $\Rightarrow$  113,73)

## 3) En matière de classification des emplois

Lors de la «Pondération» de la Classification des emplois de 1963 qui nous fut imposée par la Tutelle malgré l'accord obtenu avec nos Employeurs FNOSS — UNCAF, les masses salariales, Employés et Cadres, furent confondues et les cadres acceptèrent la même enveloppe globale de 7% malgré un accord initial beaucoup plus conséquent, compte tenu de la remise en ordre de certains emplois.

Nous pouvons dire que ceci a d'ailleurs eu pour effet de renforcer la cohésion de l'ensemble du personnel, cohésion qui se

# SALAIRES ET HIERARCHIE

il est évoqué, ce problème n'est pas nouveau. Il tourne autour d'une notion généralement admise: la hiérarchie — Hiérarchie qui, en matière de salaires, doit toujours être évoquée en hiérarchie *réelle* par rapport au salaire minimum de la profession (ou de l'entreprise) et dont le

comptent sur les dix doigts.

Notons de plus qu'un calcul récent effectué sur l'année 1965 a montré que la moyenne de l'indice hiérarchique réel de l'Employé ressortait à 124 (indice de l'emploi 142) et celui du Cadre à 215 (indice d'emploi 249), l'ouverture hiérarchique moyenne relative du personnel Cadre et Employé étant donc de 1,73 (215/124).

## 2) En matière de salaire

Nous avons obtenu la fixation d'un salaire minimum professionnel qui, calculé sur une année, base 45 heures, atteint la revendication confédérale de 600 F par mois, l'objectif fédéral étant de 630 F, depuis notre dernier congrès.

Nous précisons que cette fixation a été acceptée au détriment de toute la hiérarchie réelle des emplois puisqu'elle a eu pour premier effet de porter au salaire de l'indice 115 tous les coefficients inférieurs; le deuxième stade de l'opération consistant maintenant à ramener le salaire minimum professionnel à l'indice 100 afin que tous les emplois situés entre 100 et 115 soient au-dessous du salaire minimum

manifeste d'ailleurs actuellement dans le désir commun de voir aboutir notre revendication primordiale pour 1967: le déblocage de la classification.

Sans avoir voulu citer notre Fédération en exemple, nous concluons néanmoins en disant que dans nos professions et organismes, nous avons avec quelques résultats, su réaliser une meilleure justice salariale et que l'on peut très bien associer une hiérarchie raisonnable et un salaire minimum décent (non pas que nous estimons 600 F comme un chiffre suffisant) l'exemple nous en est d'ailleurs donné pour certaines structures étrangères en matière de salaires.

LE PRESIDENT DE LA SECTION  
FEDERALE DES CADRES

J. F. STASSE

### REALITES SYNDICALES

Fédération  
Générale des Employés  
et Agents de Maîtrise  
26, rue de Montholon  
PARIS (9e)

TROISIEME ANNEE  
Abonnement 2 Frs

Le Directeur de la publication :  
Guy SULTER

Imprimerie  
« LES EDITIONS D'ALSACE »  
14a rte de Neuf-Brisach. COLMAR

## ERRATUM

C'est par erreur que le No 17 a paru avec l'intitulé de « Novembre ». C'était en réalité le Journal de DECEMBRE-JANVIER. Nous nous en excusons et pensons que vous avez pu rectifier de vous-même.



# Jurisprudence

présenté par A. BECK

## Application de l'art. 17 de la Convention Collective Commission Paritaire Nationale du 20-1-67

La C.P.N. constate que le contrat de travail des agents en cause, conclu pour une durée supérieure à six mois, est contraire aux dispositions de l'article 17 de la Convention Collective, qui prévoit que :

« Exceptionnellement, et pour un travail déterminé, il pourra être procédé à l'embauchage de personnel temporaire pour une durée déterminée et au maximum de trois mois, qui pourra être renouvelée une fois.

« Dans ce cas, la lettre d'engagement devra préciser la nature et la durée du travail. En cas de besoin de personnel titulaire, il sera fait appel par priorité absolue et sous réserve des dispositions de l'article 14 — 1er alinéa ci-dessus, à la candidature de ces auxiliaires temporaires »

Elle estime que les intéressés, présents depuis plus de six mois dans l'organisme, doivent être titularisés ; que leur licenciement ne peut être prononcé que par le Conseil de Discipline, dans les conditions prévues par l'article 48 de la Convention Collective

La Commission rappelle d'autre part qu'en cas de compression de personnel, l'organisme employeur est tenu d'appliquer les dispositions de l'article 57 de la Convention Collective

## Application de l'article 35 de la Convention Collective Commission Paritaire Nationale du 20-1-67

Considérant que des exposés de l'affaire, il ressort très nettement qu'il ne s'agit pas du remplacement d'un agent absent pour maladie, maternité ou pour service militaire dont le cas est visé à l'article 35 de la Convention Collective.

Qu'il s'agit de l'affectation d'un agent à un poste créé par un organigramme en l'occurrence l'organigramme 1963.

Qu'en fait l'agent a été placé à ce poste du mois de février 1963 au mois de septembre 1964

Considérant que le stage probatoire ne pouvait être que de 6 mois au maximum comme le prévoit l'article 37 de la Convention Collective :

« au-delà de ce délai, l'intéressé est replacé dans son ancien emploi ou promu définitivement à son nouveau poste dans les conditions prévues à l'article 35 ».

Considérant qu'à l'expiration de ce délai, l'agent, si ses connaissances ne permettaient pas le maintien définitif à ce poste,

devait être reclassé à son ancien emploi.

Que cette éventualité n'a pas été retenue puisqu'il a été maintenu au-delà des 6 mois, en réalité de février 1963 à septembre 1964.

Que de plus, il a perçu une indemnité différentielle.

Considérant qu'il y a donc violation de la Convention Collective.

La Section Régionale Paritaire estime à l'unanimité :

— que l'intéressé doit être titularisé au poste d'aide-comptable mécanographe à l'expiration du stage de 6 mois débutant en février 1963.

## Coefficient des s/chefs de section d'une Caisse de 3e catégorie

Considérant que l'avenant du 10 juin 1963 concernant la classification des emplois dans les organismes de Sécurité Sociale a prévu que :

Dans les organismes de 4ème, 3ème et 2ème catégorie, les agents maintenus à titre personnel dans le grade de sous-chef de section, en application du protocole d'accord du 19 novembre 1953 sont classés à ce titre au coefficient 190 à la date de la mise en vigueur de la présente classification

Considérant que la Caisse de CHAUMONT étant une Caisse de 3ème catégorie.

Qu'elle se trouve donc bien visée par les dispositions ci-dessus

Considérant que l'avenant du 4 février 1964 n'a modifié que les coefficients des sous-chefs de section des organismes de 1ère catégorie et non pas de 2ème, 3ème ou 4ème catégorie.

Qu'il ne traite, en outre, que des chefs de section de 3ème et 4ème catégorie et non pas des sous-chefs.

Le Section Régionale estime à l'unanimité

Que le coefficient à appliquer aux Sous-Chefs de Section d'une Caisse de 3ème catégorie est bien de 190.

## Demande de classification du coefficient 180 « rédacteur juridique » (ex-coefficient 250)

Attendu que la classification des emplois, à effet du 1er avril 1963, prévoit pour les rédacteurs de contentieux le coefficient 164 et pour les rédacteurs juridiques licenciés en droit ou ayant subi un examen de compétence portant sur les disciplines du droit intéressant l'emploi occupé, du niveau de la licence ou droit, le coefficient 180,

Attendu que l'avenant du 23 juin 1965 a précisé que pour une période allant jusqu'au 31 mars 1965, les agents classés à 225 sous l'empire de l'ancienne classification pourraient accéder au coefficient 180 à condition d'avoir subi un examen pratique organisé en fonction des dossiers traités,

Attendu cependant qu'avant l'entrée en vigueur de la nouvelle classification, certains rédacteurs de contentieux s'étaient vu attribuer le coefficient exceptionnel de 250 pour tenir compte de leur technicité et capacités particulières, et ont été reclassés au coefficient 180 nouveau,

LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE,

Emet l'avis :

qu'en équité et à situation identique d'une région à l'autre, la même solution a tout lieu d'être adoptée, que le coefficient accordé avant le 1er avril 1963 soit constitué d'un seul ou de plusieurs éléments.

## Situation des apprentis dans les organismes de Sécurité Sociale Commission Paritaire Nationale du 20-1-67

Considérant les dispositions suivantes du Code du Travail, Livre 1er, article 1er :

« Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un chef d'établissement industriel ou commercial, un artisan ou un façonnier s'oblige à donner une formation professionnelle méthodique et complète à une autre personne... »

Considérant d'autre part que, définissant la validité et la portée de la Convention Collective, le Code du Travail dispose également :

— en son article 31e, Livre 1er :

« Lorsque l'employeur est lié par les clauses de la Convention Collective de travail, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui

« Dans tout établissement compris dans le champ d'application d'une Convention Collective, les dispositions de cette Convention s'imposent, sauf dispositions plus favorables, aux rapports nés de contrats individuels ou d'équipe ».

— en son article 31g :

« Les Conventions Collectives nationales contiennent obligatoirement des dispositions concernant entre autres :

« Les modalités de fonctionnement de l'apprentissage et de la formation professionnelle dans le cadre de la branche d'activité considérée ».

Considérant que le personnel des

Organismes de Sécurité Sociale bénéficie d'une Convention Collective et que, conformément aux dispositions précitées de l'article 31g du Livre 1er du Code du Travail, ladite Convention prévoit pour les agents une formation professionnelle méthodique et complète dont les modalités sont d'ailleurs fixées par un Règlement Intérieur-type.

Considérant que la Convention Collective du personnel des Organismes de Sécurité Sociale a été établie en conformité du Code du Travail et qu'ainsi elle est pleinement applicable en matière de formation professionnelle.

La Commission Paritaire Nationale émet l'avis que :

les conditions de la formation professionnelle dans les organismes de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales doivent être celles fixées par la Convention Collective, qui n'ouvre en aucune façon la possibilité de conclure des contrats d'apprentissage.

## Tableau de promotion

Question : Le fait d'avoir été en accident du travail pendant plus d'un an supprime-t-il le droit à promotion dans une catégorie d'emploi immédiatement supérieure alors que toutes les conditions fixées par la Convention Collective sont remplies ?

## Avis de la Commission Paritaire Nationale

Considérant qu'aux termes de l'article 29 de la Convention Collective, il est institué un tableau d'avancement destiné à procurer des échelons au choix au personnel d'après les notes attribuées annuellement ;

Considérant d'autre part, qu'aux termes de l'article 33 toute promotion dans une catégorie supérieure intervient en principe dans l'ordre d'un tableau de promotion ;

Considérant d'autre part, qu'en exécution du chapitre XIII du Règlement Intérieur type, tout agent ayant plus de 6 mois dans l'année de référence doit faire l'objet d'une notation.

La Commission Paritaire Nationale estime :

— que l'agent qui n'a pas pu être noté en raison d'une absence de plus de 6 mois dans l'année de référence ne peut figurer au tableau d'avancement pour l'octroi d'un échelon au choix ;

— que le même agent déjà inscrit au tableau de promotion de l'année précédente doit continuer à figurer sur ce tableau pour concourir à l'obtention d'un poste supérieur.

# C. A. N. C. A. V. A.

Le 24 janvier 1967, se tenait au siège de la CANCAVA une Commission Paritaire chargée d'étudier les propositions des Organisations Syndicales, visant à créer un « Fonds National d'oeuvres sociales du personnel ».

## Qu'est-ce à dire ?

L'éparpillement en de multiples Cais- ses du millier d'employés de la CAN- CAVA, ne permet pas, sauf de rares exceptions (3 caisses) de créer des Comités d'Entreprises qui pourraient assurer la gestion des Oeuvres Sociales telles que le Logement, les vacances et les loisirs, l'aide sociale et culturelle, la Formation Générale et professionnelle etc...

Aussi les Fédérations Syndicales voulant que toutes les Cais- ses et toutes les catégories de Personnel puissent en bénéficier, elles ont proposé une articulation Nationale des oeuvres sociales. En proposant à la CANCAVA de verser un pourcentage des salaires à un fond National qui pourrait progressivement créer et assurer le fonctionnement d'oeuvres sociales et en assurant le statut juridique de cet Organisme par un avenant signé entre la CANCAVA et les Organisations Syndicales. Il est certain que ce choix entraînera un gros effort des Organisations syndicales pour que la gestion de ce fonds national d'oeuvres sociales, soit la plus démocratique possible, c'est-à-dire, que ré-

gionalement et professionnellement nous trouvons un équilibre dans la gestion et le contrôle.

En ce qui concerne la C.F.D.T., ses adhérents auront à s'exprimer à travers un questionnaire sur ce projet et sur les priorités en matière d'oeuvres sociales.

## Comment ce projet a-t-il été accueilli à la CANCAVA ?

Une fois n'est pas coutume, et il nous est apparu de la part de nos partenaires patronaux, un réel souci de dialogue sur nos propositions, la Délégation Patronale nous a paru en accord sur le fond avec la délégation syndicale. Mais nous avons la bonne habitude, dans le mouvement Syndical, de ne pas juger les gens sur la « mine » mais sur les faits...

Attendons donc, avant de nous prononcer sur la bonne volonté patronale de connaître la décision du Conseil d'Administration qui doit être saisi prochainement de ce problème.

Mais l'Action Revendicative continue, nous ne désarmerons pas sur nos revendications essentielles et nous n'oublions pas que la C.A.N.C.A.V.A a refusé :

— La réduction des horaires

— l'inclusion dans la Convention Collective Nationale des primes etc...

Plus que jamais, nous devons préparer les conditions de la lutte syndicale en renforçant la C.F.D.T.

# MUTUALITÉ

Extrait de l'accord régional Mutualité provisoire de salaires du 22-11-66 :

## 1) Salaires :

Art. 1er. — A partir du 1er janvier 1967, la valeur du point sera fixée à 4 F 75 pour 40 heures de travail par semaine.

Art. 2. — A partir du 1er juillet 1967, la valeur du point sera fixée à 4 F 80 pour 40 heures de travail par semaine.

## 2) Vacances :

Il est précisé que les nouvelles dispositions afférentes à la durée du congé annuel ainsi déterminé ne pourront avoir pour effet de réduire cette durée par rapport à la situation antérieure.

## ARTICLE UNIQUE :

Le § a) 2ème alinéa de l'article 25 est ainsi modifié :

a) ...  
Après un an de présence : 26 jours ouvrables.  
M. MAURICE.



# ETABLISSEMENTS

Je souhaite que 1967 voie la mise en application de tous les protocoles d'accord signés en C.P.N. et voie aussi le personnel des Etablissements s'organiser.

Au sein de la Fédération, il y a un Secteur « Etablissements » où l'ensemble du Personnel se trouve représenté. Cette équipe, depuis 3 ans, se démène afin d'obtenir des Accords qui donneront satisfaction au Personnel. 1966 a vu la signature d'un bon nombre d'accords répondant aux aspirations de la Fédération C.F.D.T. Ces Accords vous ont été communiqués, tant par circulaires que par les différents articles parus dans « Réalités Syndicales ». Vous participez donc à la vie de votre secteur Fédéral, mais c'est une participation active que le Secteur Fédéral attend de vous. Dans la vie Syndicale, il y a de la place pour tout le monde, mais faut-il encore vouloir s'intégrer.

Afin de découvrir et former de nouveaux militants, la Fédération organise une session réservée au personnel des Etablissements, qui se tiendra du **DIMANCHE 19 MARS au soir au MERCREDI 22 MARS à midi à BIERVILLE**. Soyons nombreux à participer à cette session et que tous les militants des Etablissements, que tous les Secrétaires de Syndicat s'efforcent de trouver quelques personnes de leur Etablissement pour venir à cette session. N'oublions pas que nos Etablissements ne sont pas organisés mais ils doivent l'être.

A l'heure actuelle, peut-on envisager d'arrêter les modalités d'une action réservée uniquement au Personnel des Etablissements ? Dans certains cas, oui, mais non dans la plupart de nos Etablissements. Il est déjà très difficile d'envisager la participation du Personnel des Etablissements à une action concernant l'ensemble des Organismes de Sécurité Sociale et de leurs Etablissements. Alors, organisons-nous dans chaque Etablissement !

Que tous ceux qui veulent participer à l'action de la C.F.D.T. se fassent connaître près de leur militant ou du Secrétaire du Syndicat C.F.D.T. de l'Organisme gestionnaire et viennent à BIERVILLE où ils sont attendus.

Si 1967 doit être une année d'organisation, elle doit être également une année de réalisation.

Tous ensemble, nous devons mettre tout en oeuvre pour que les accords signés soient débloqués par le Ministre mais nous devons également oeuvrer pour la signature de nouveaux accords.

La Classification des Cadres n'a pas encore fait l'objet de discussion, pourtant là aussi nous sommes prêts à engager le dialogue sur la base de nos positions de 1965.

Nous ne devons pas oublier, non plus, que si, nous avons des problèmes différents du personnel des Caisses à régler, nous devons être avec lui pour obtenir une solution aux problèmes d'ensemble qui nous intéressent aussi :

- l'augmentation des salaires ;
- la réduction des horaires de travail ;
- le déblocage intégral de la classification ;
- la suppression des abattements de zone.

Ce sont des revendications qui ne peuvent nous laisser en dehors de l'action engagée par l'ensemble du Personnel des Caisses.

Ainsi unis, la Tutelle arrivera à comprendre que le mécontentement du Personnel des Caisses et des Etablissements est, chaque jour, grandissant.

Guy DUVAL.

## Syndicat régional de Strasbourg

Dans le cadre enchanteur du Château de Hell, une maison familiale de la F.F.T.P., dans la charmante cité alsacienne d'Obernai, aux pieds des Vosges une quarantaine de militants de notre syndicat, élus aux Comités d'Entreprise des diverses Caisses de notre Région se sont réunis le samedi 26 novembre pour un Week-end de formation spécialisée.

Après le mot de bienvenue, adressé par le Président au nom du Syndicat Régional chaque rapporteur désigné par sa Caisse devait brosser un bref compte rendu des principales réalisations du Comité d'Entreprise de son organisme.

Il appartenait, en fin de soirée, au responsable régional à la formation de tirer des rapports des 8 Caisses Primaires, des 3 Caisses d'Allocations familiales et des 2 Caisses régionales la synthèse concernant les réalisations sur le plan logements, loisirs, vacances et cultures.

Après le dîner pris en commun la discussion libre devait permettre encore de nombreux échanges sur des points de vue particuliers.

Le dimanche matin il y eut une étude détaillée de la récente législation (loi du 18-6-1966) sur les Comités d'Entreprise, suivie d'une vive discussion où, à la satisfaction générale, les jeunes militants de notre mouvement devaient prendre la parole, l'âge moyen de la session se situait autour de 32 ans !

Enfin cette session fructueuse devait s'achever sur un exposé par le délégué à la C.P.P.O.S.S.

Selon l'avis de tous... une ambiance de tonnerre.

Le Délégué à la Formation :  
C. AUBERTIN.



# Quelques nouvelles utiles

par Jacques HOCHARD

## 1) Des réalisations sociales

La Caisse de Prévoyance a un volant de trésorerie à peu près égal à une année de prestations, en l'état actuel des choses. C'est relativement peu quand on sait que des régimes de prévoyance ont des volants de trésorerie d'un montant égal à trois années de prestations. C'est apparemment beaucoup en valeur absolue. Quoi qu'il en soit, le Conseil d'Administration de la Caisse de Prévoyance a le souci de conserver à ce fonds de roulement sa valeur permanente en menant une politique des placements aussi efficace que possible, dans le respect des règlements en vigueur qui obligent notamment les Caisses de Prévoyance d'affecter le montant de leurs placements suivant des formules ayant la garantie de l'Etat.

La politique des placements de la Caisse de Prévoyance est assez large :

- pour les 50% dont elle peut disposer librement : prêts hypothécaires, portefeuille de valeurs à revenus variables, prêts aux agents des Caisses pour

l'accession à la propriété, obligations diverses, etc... etc...

Le but, essentiellement recherché dans les placements, est l'efficacité et la conservation de la valeur du patrimoine. Toutefois, simultanément, le Conseil d'Administration recherche, autant que faire se peut, des finalités sociales. C'est ainsi qu'il avait prévu, depuis plusieurs années, d'affecter une partie de ses placements à des équipements sociaux qui pourraient servir au personnel des Caisses.

Ses intentions entrent progressivement dans le domaine de la réalité. C'est ainsi que la Caisse de Prévoyance doit acquérir (et ce sera peut-être fait au moment où ces lignes paraîtront) un domaine important à l'embouchure de la Rance. C'est ainsi aussi que la Caisse de Prévoyance doit construire et aménager un centre de vacances — aussi bien d'hiver que d'été — pour adultes, adolescents et enfants, à Saint-Martin-de-Belleville, en Savoie, dans le plus grand complexe européen des champs de neige. Nous aurons l'occasion d'en reparler.

## 2) Situation des retraites de 60 à 65 ans

Nous nous étions inquiétés, à différentes reprises — et « Réalités Syndicales » s'était fait l'écho de nos préoccupations — de la situation des retraités de 60 à 65 ans qui n'avaient aucun droit aux prestations de Sécurité Sociale.

A notre demande, la Caisse de Prévoyance a adressé des questionnaires à 2.500 retraités. Cette enquête a rencontré un grand succès puisque 2.246 y ont répondu.

Sur les 2.246, il s'avère que 2.033 bénéficient d'une retraite vieillesse de Sécurité Sociale : pour eux, les problèmes de prestations de Sécurité Sociale au titre de la maladie ne se posent donc pas.

Sur les 213 qui n'ont pas demandé la liquidation de leur retraite vieillesse, il n'y

en a que 26 qui ne sont pas couverts par l'assurance - maladie. Les autres bénéficient de l'assurance - maladie, soit parce qu'ils travaillent (la majorité), soit parce qu'ils travaillaient lorsqu'ils sont tombés malades, soit parce que leur conjoint travaille. Sept seulement ont éprouvé le besoin de souscrire une assurance volontaire.

Ainsi, ce que nous avions cru être un problème important, d'après les lettres que nous avions reçues, n'appelle pas de solution d'ensemble.

De toute façon, ceci prouve qu'aucune question touchant les retraités n'est abandonnée par nous et que nous mettons tout en oeuvre, à la fois pour cerner la réalité des problèmes et pour rechercher des solutions chaque fois que c'est nécessaire.

## 3) Femmes de ménage

A différentes reprises, dans cette rubrique, « Le Coin du Prévoyant », de « Réalités Syndicales », nous avons alerté nos camarades sur la situation tragique des femmes de ménage.

Bien souvent, dans les organismes, on ne s'intéresse pas à leur sort et nous connaissons même plusieurs caisses, où, pendant leurs périodes de maladie, les femmes de ménage — bien que titularisées — ne perçoivent pas leurs compléments de salaires.

Or, ici, dans ces colonnes, nous avons toujours dit que les femmes de ménage ont droit autant que les autres agents des Caisses à ce que l'on cotise pour elles et à ce qu'elles cotisent elles-mêmes à la CPPOSS, pour bénéficier d'une légitime retraite.

Dans tous les organismes, nos camarades ne doivent avoir cessé de réclamer auprès de la Direction, la titularisation des femmes de ménage et leur affiliation au régime de prévoyance dès lors qu'elles font au moins 20 heures de travail par semaine.

Il nous a été très agréable de recevoir, à la fin du mois de décembre, une lettre d'un camarade des Hautes - Pyrénées qui, alerté par les articles de « Réalités Syndicales », a mené une action pour l'affiliation des femmes de ménage. Il nous écrit notamment :

*« Inutile de vous dire si cette brave femme, qui est âgée de 67 ans, est ravie d'être pensionnée de la CPPOSS à raison de 557,82 F par trimestre, alors qu'elle n'avait pour toute ressource que la pension vieillesse de la Sécurité Sociale de 390,03 F par trimestre ».*

*« Je peux affirmer qu'elle vous doit cela car si je n'avais pas eu connaissance de cette question par vos articles sur « Réalités », jamais personne ne se serait occupé de lui faire obtenir cet avantage et, cela eût été fort regrettable ! ».*

Si nous avons tenu à faire cette citation, c'est à la fois parce qu'une telle lettre est pour nous un précieux encouragement, mais c'est surtout pour que dans tous les organismes, nos camarades soient chaque fois un peu plus sensibilisés sur cette importante question.

(JANVIER 1967)



# JEUNES - JEUNES - JEUNES - JEUNES - JEUNES

## De 1834 à la planification démocratique

En 1834, la grève générale est préconisée pour « conquérir » la journée de 40 heures sans diminution des salaires.

En 1966, soit 133 ans après, où en sommes-nous ? Combien de salariés font-ils plus de 8 heures par jour pour boucler les fins de mois ?

Nos Employeurs sont contents, le travail se fait, sans embauche de personnel supplémentaire.

Syndicalistes, sommes-nous fiers devant ce problème, n'avons-nous pas quelques fautes à nous faire pardonner ?

A l'heure actuelle, le Gouvernement soutient qu'il n'y a presque pas de chômage. L'une des dernières conférences de presse du Président de la République se résume en un mot « TOUT VA BIEN » mais dans la presse syndicale, lors des grèves on voit des jeunes de moins de 25 ans, porter des pancartes « je suis chômeur », la CFDT a crié au secours pour les chômeurs sortant des écoles. Chômeurs avant d'avoir travaillé !

Nous voyons chaque jour, dans nos organismes des Agents effectuant des heures supplémentaires, le soir, le samedi, emportant du travail chez eux. Que font-ils, ils trouvent une solution à leur problème personnel de niveau de vie, sans aider à résoudre le problème de fond qui touche l'ensemble des salariés : réduction des horaires pour une vie meilleure pour tous. Niveau de vie décent pour tous.

Et ils empêchent des chômeurs de vivre, normalement.

Notre action revendicative doit-elle s'arrêter à nos propres souhaits, ne devons-nous pas voir plus loin. Notre rôle est d'agir pour le retour des 40 heures, sans diminution de salaire et d'obtenir les augmentations de salaires nécessaires pour permettre que les gens puissent vivre sans avoir à recourir aux moyens extra-professionnels que sont les heures supplémentaires.

Alors en tant que syndicaliste nous aurons gagné sur les deux tableaux puisque nous aurons permis aux travailleurs de :

— faire 40 heures sans diminution de salaire

— et à terme augmentation des effectifs, **MOINS DE CHOMEURS.**

Nous arriverons au plein emploi, n'est-ce pas là un des buts de la C.F.D.T.

Que voulons-nous à la C.F.D.T. ?

**QUE CHAQUE ETRE HUMAIN AIT AU DEPART DANS LA VIE, LES MEMES CHANCES, PUISSE SUBVENIR LIBRE ET RESPONSABLE A SES BESOINS**

Ne sommes-nous pas pour la **PLANIFICATION DEMOCRATIQUE**, il ne suffit pas de le dire, il faut aussi oeuvrer pour arriver à faire comprendre nos idées à l'ensemble des salariés. Leur expliquer que ce ne sont pas des grands mots mais, la conduite d'un pays ; pour le peuple, par le peuple. Il ne s'agit pas de donner des « fauteuils économiques » aux responsables syndicaux, mais permettre un contrôle des décisions, une vaste participation de l'ensemble des travailleurs aux responsabilités économiques du pays, en les préparant à assumer ces responsabilités.

Nous avons donc chaque jour à combattre un gouvernement, des institutions qui sont aux mains des capitalistes, aussi nous ne devons pas nous endormir, même dans notre Sécurité Sociale, un jour nous serons concernés par la planification démocratique, alors préparons-la dès aujourd'hui.

Le combat se mène chaque jour, et non pas la veille de la bataille.

Aussi quand on parle de planification démocratique à la C.F.D.T. ce n'est pas un rêve de penseur, de quelques hommes, c'est l'idéal d'**HOMMES LIBRES ET RESPONSABLES.**

**LE RESPONSABLE JEUNES :  
J. ROSIN.**

Pour tout autre renseignement de la planification démocratique, se procurer la plaquette en vente au Service Economat de la C.F.D.T. au prix de 0,60 F.

## Une commission «Jeunes» qui vit!...

C'est en novembre 1964 que la Commission Jeunes de la Caisse Régionale de Sécurité Sociale prend connaissance à la suite d'une réunion organisée par le délégué Syndical qui a exposé aux jeunes adhérents la structure de la C.F.D.T. (cfte) le rôle et les attributions des délégués du personnel et du Comité d'Entreprise, ainsi que les aménagements du Règlement Intérieur.

Des collecteurs de cotisations sont désignés parmi les jeunes adhérents, qui assument ainsi leur première responsabilité syndicale.

Au cours du premier trimestre 1965, 6 Responsables (3 filles, 3 garçons de 18 à 22 ans) sont élus pour animer la Commission Jeunes. Celle-ci est représentée à un week-end départemental de jeunes à Batz-sur-Mer (L.A.) les 8 et 9 mai 1965. A la suite de cet important regroupement, un membre de la Commission Confédérale des jeunes participe à l'organisation de la Commission Jeunes.

A partir d'un tract d'accueil déjà existant, les jeunes en ont rédigé un autre qui, depuis lors, est remis personnellement aux nouveaux agents de la Caisse par des membres de la Commission Jeunes.

Un contact s'instaure entre la Commission Jeunes et l'U.L. ou l'U.D. par une permanence hebdomadaire, et un responsable est délégué pour participer à la vie des C.J. des U.L. de Rennes et de Fougères, avec lesquelles est élaboré un projet de « week-end jeunes » sur le plan départemental. Comme l'an dernier, celui-ci se déroule à Batz-sur-Mer les 14 et 15 mai 1966 et voit la participation de jeunes de la Sécurité Sociale, tant de la C.J. de la C.R.S.S. que de la C.P.S.S. désireuse de former également une Commission Jeunes.

Une liaison s'établit aussi avec la Commission Fédérale Jeunes qui convoque l'un des responsables aux réunions des 1er avril et 7 octobre 1966.

La C.J. de la Caisse Régionale de S.S. réunit ses adhérents chaque trimestre après le travail dans le local du Comité d'Entreprise.

Afin d'intéresser au maximum les participants, les discussions sont en majorité axées sur les loisirs et mouvements de jeunesse. En particulier, un animateur de Maison de Jeunes a développé dans quelle mesure et par quels moyens, le mouvement de jeunes aide à atteindre la maturité suffisante pour s'intégrer au monde des adultes.

La C.J. élargit même ses contacts en rencontrant 35 jeunes du Service Civil International (Tchèques, Anglais, Allemands, Italiens etc...) venus à RENNES en août 1966. Elle organise une soirée très amicale au cours de laquelle des jeunes de la C.J. offrent à leurs amis des spécialités bretonnes, de la documentation touristique (fournie par le syndicat d'Initiative) et échangent des idées sur le travail et le syndicalisme.

Malgré un aspect de détente, la C.J. suscite une prise de conscience des problèmes syndicaux et permet de promouvoir de futurs responsables. C'est ainsi que 2 de ses membres sont élus à la délégation du personnel et au Comité d'Entreprise de la Caisse Régionale de S.S.

En outre, les membres de la C.J. participent avec les adultes au collectage, à la diffusion des informations et circulaires Syndicales, à la vente de « Syndicalisme » et, des porte-clefs édités par la Fédération. Il en a été de même pour la vente des macarons destinés à financer la journée revendicative régionale de RENNES du 29 octobre 1966 « **POUR QUE LA BRETAGNE VIVE !...** »

L'expérience positive de la C.R.S.S. va s'étendre à la C.P.S.S. ; puis des essais seront tentés auprès de la C.A.F. et de la C.A.B.A.V. aidés en cela par les responsables de la C.J. qui feront bénéficier leurs camarades du fruit de leur travail.