



N° 203 MAI 1973

1er mai : solidarité avec les travailleurs en lutte partout dans le monde



TRAVAILLEURS FRANÇAIS ET IMMIGRES UN MEME COMBAT

Les Fédérations F.G.M. - C.F.D.T. et F.T.M. - C.G.T. ont déclaré le 28 mars 1973 :

L'ACTION EST NECESSAIRE

Le mécontentement est réel...

La F.T.M./C.G.T. et la F.G.M./C.F.D.T. estiment que les raisons de mécontentement sont nombreuses dans les entreprises, qu'elles ne sont pas seulement dues aux aspects négociés actuellement avec l'U.I.M.M. sur la durée du travail, mais qu'en particulier les salaires et leur évolution, les conditions de travail, les qualifications, comme en témoigne le conflit des O.S. RENAULT-BILLANCOURT, l'emploi dans certaines régions, sont, avec la durée hebdomadaire

du travail, la retraite à 60 ans et les classifications, des objectifs revendicatifs que nos organisations doivent prendre en compte.

... Il doit se traduire dans une action effective

Pour cela, elles les invitent à multiplier, dans les entreprises, les informations sur ces points et à dégager, avec les travailleurs, les moyens d'actions qu'ils jugeront appropriés pour que satisfaction soit obtenue.

THOMSON

Après les actions menées à THOMSON C.S.F. de Cholet et les centres THOMSON C.S.F. de la région parisienne sur les salaires, les classifications et les conditions de travail;

THOMSON C.S.F. de Brest mène une action importante sur les mêmes thèmes. Des séries de débrayages sont effectuées depuis début avril, les travailleurs de THOMSON C.S.F. de Brest demandent particulièrement une augmentation uniforme de 110 F pour tous.

A la THOMSON BRANDT de Lesquin se poursuit une grève

importante des O.S. depuis le 5 avril, la direction ayant lock-outé le reste du personnel.

Les premières propositions de la direction ont été repoussées le lundi 16 avril à 7 h 30 en Assemblée Générale par 900 contre 400.

Les travailleurs de Lesquin demandent le passage au taux supérieur de tous les O.S. 2, une augmentation uniforme de 60 F en deux étapes en plus de l'augmentation accordée en début d'année par la direction, une réduction du temps de travail et l'amélioration des conditions de travail.

LORRAINE

Un fort climat d'action revendicative souffle sur la Lorraine, principalement dans la sidérurgie où après la victoire des camarades de la SOLLAC, les établissements SACILOR de Gandrange, d'Hagondange et de Rombas ont été paralysés par la grève. Des arrêts également à Wendel Sidelor à Hayange.

Ces établissements appartiennent tous au même groupe (Wendel - Sollac - Sacilor).

Nos camarades ont demandé des négociations sur le trust,

dans le cadre du statut unique, ils demandent une mensualisation intégrale, la grille de classifications unique de l'O.S. à l'ingénieur, l'amélioration des conditions de travail, de garanties dans le cadre des mutations principalement sur la promotion, l'extension des droits syndicaux et de l'expression des travailleurs.

Une reprise du travail s'est effectuée partiellement mais la combativité reste et la poursuite des négociations sera suivie avec vigilance par les travailleurs.

PEUGEOT SAINT-ETIENNE

Pour la Direction : Négociation = agression fasciste.

La réponse de la direction aux revendications des travailleurs en grève depuis le 4 avril a été claire : après l'assignation au juge des référés, le licenciement de 7 travailleurs, la demande de licenciement de 4 délégués, c'était l'attaque à 3 heures du matin par un commando armé à la solde de la direction, faisant de nombreux blessés parmi les grévistes.

La riposte des travailleurs de la Loire, suite à cette agression fasciste a été extrêmement vigoureuse, 15 000 travail-

leurs de toutes professions ont défilé le 12 avril dans les rues de Saint-Etienne.

Après l'évacuation des commandos par la police, les établissements sont gardés par la gendarmerie et les C.R.S.

Les négociations restent bloquées par l'intransigeance de la direction qui ne veut pas supprimer les sanctions.

L'inter C.F.D.T. PEUGEOT a décidé de soutenir l'établissement de Saint-Etienne et si possible d'étendre la lutte aux autres établissements.

NANTES LE 5 AVRIL : MANIFESTATIONS

En 20 ans, plus de 2 700 emplois ont disparu dans les grandes entreprises. Actuellement, le taux d'embauche compense tout juste les départs à la retraite.

Dan le même temps, la population augmente et cette situation veut donc dire augmentation du sous-emploi. Cette situation était la principale raison de la journée de débrayages et de manifestation organisée unitairement

UNITAIRES POUR L'EMPLOI

par la C.F.D.T., la C.G.T. et F.O. dans la métallurgie nantaise, le 5 avril.

Sur 15 000 métallos, dont la majorité a participé aux débrayages, 5 000 environ assistaient au meeting, exprimant ainsi leur volonté d'agir pour :

le droit au travail pour tous, l'augmentation du pouvoir d'achat, la retraite à 60 ans, les 40 heures.

CHEZ SAMBRON PONTCHATEAU : UNE LUTTE CONTRE LE MEPRIS PATRONAL

Le 23 février, un premier débrayage engageait l'action chez SAMBRON et, depuis le 26 février, des arrêts de travail ont lieu tous les jours; soit depuis plus de 6 semaines.

Déjà, en 1971, la Direction avait tenté, en vain, de réduire de 15 % les rémunérations, cette attitude ayant entraîné une grève de 2 mois et un lock-out.

Puis, la direction avait dû céder, mais depuis 2 ans, elle refuse de discuter, cherchant à reprendre ce qu'en 1971 elle a été obligée de céder.

Cela explique la dureté du conflit actuel qui vise à obtenir : une compensation immédiate du salaire pour réduction d'horaire, l'amélioration de la grille d'ancienneté, la suppression des jours de carence pour maladie et le paiement d'un treizième mois.

Mais ce conflit a aussi d'autres objectifs touchant aux libertés et à la reconnaissance du droit syndical.

Il vise à faire stopper la répression installée par la direction, la pratique des avantages individuels et le mouchardage.

Les camarades de chez Sambron se trouvent face à un patronat qui ne cède que contraint, et cherche à reprendre ensuite ce qu'il a dû concéder.

C'est un patronat qui veut ignorer l'organisation collective des travailleurs, même si, tôt ou tard, il doit reconnaître leur force.

La dureté du conflit est à la mesure du mépris patronal. Là est la responsabilité et l'explication de sa durée.

VICTOIRE DANS LA METALLURGIE ROANNAISE

Après plusieurs mouvements importants et un débrayage de plus de 3 000 métallurgistes le 3 avril, une victoire importante vient d'être obtenue et aboutit aux résultats suivants :

— Au 1er juillet 1973

Pour les horaires compris entre 44 et 43 h.

- 1/2 h pour les horaires supérieurs à 43 h 30
- Ecrêtage à 43 h pour les autres.

— Au 1er septembre

- 1/2 h. de réduction supplémentaire.

Exemple :

1) Horaire de 43 h 50

— 1/2 h. au 1er juillet et 1/2 h. au 1er septembre

2) Horaire de 43 h 20

— 20 mn au 1er juillet et 1/2 h. au 1er septembre.

3) Horaire de 43 h au moins

— 1/2 h au 1er septembre.

Droit de grève :

Pas de sanction sur la prime d'assiduité retenue uniquement au prorata des heures perdues.

Augmentation de salaire :

— Salaire réel : 5 % au 1er avril

— Le salaire minima : passe au 1er avril de 1 002,00 F à 1 080,00 F pour 174 h.

ACTIONS EN BREF

— C.I.T. ALCATEL à Arcueil

A l'appel des syndicats C.F.D.T. et C.G.T., débrayages répétés d'une 1/2 h. à 2 heures par jour, depuis la fin mars, pour : les 40 heures — la retraite à 60 ans — les classifications et les salaires (augmentation uniforme de 200 F).

— HOLTZER-OUTILLAGE (groupe CREUSOT-LOIRE) à St-Etienne

Après 2 semaines de grève totale avec occupation des ateliers, les 300 travailleurs de l'entreprise, avec les syndicats C.F.D.T. et C.G.T., ont obtenu satisfaction sur les salaires (augmentation de 6 %), le versement d'une prime uniforme de 50 F, et l'intégration des primes d'intéressement dans le salaire de base.

— GARAGES de Lorient

A l'appel des syndicats C.F.D.T., débrayages dans les garages RENAULT, CITROEN et PEUGEOT, sur les salaires.

— SAVIEM à Blainville

A Blainville, le mouvement de grève déclenché fin mars par une centaine d'O.S., s'est étendu à l'ensemble des ateliers de l'usine, où les débrayages se succèdent. Les travailleurs et les syndicats C.F.D.T. et C.G.T. revendiquent une augmentation de salaire de 50 centimes de l'heure, l'ouverture de négociations sur la grille de classifications, et l'amélioration de leurs conditions de travail.

— RIVIERE-CAZALIS à Orléans : action contre les cadences.

La Section C.F.D.T. orientera son action contre le rendement et les cadences. Déjà en mars, après 3 semaines de lutte contre le rendement, 50 travailleurs de la chaîne de montage ont obtenu la diminution de leurs cadences de travail.

— LATECOERE à Toulouse

Avec les syndicats C.F.D.T. et C.G.T., débrayage et manifestation de l'ensemble des travailleurs de l'entreprise, qui entendent protester contre les atteintes à la garantie de l'emploi (déplacement du personnel-horaire ramené à 40 heures sans compensation — renvoi des intérimaires — mutations de service à service, etc...), et contre les menaces de licenciements dans l'avenir.

— USINOR-DUNKERQUE

Victoire des travailleurs (C.F.D.T.-C.G.T. et F.O.) qui ont obtenu que les horaires des autobus de ramassage soient modifiés, afin que la réduction de la durée du travail soit effective pour tous.

— J.J. CARNAUD - BASSE-INDRE : Accord d'entreprise

Il prévoit :

— une réduction du temps de travail d'une heure pour les horaires supérieurs à 43 heures, et d'une heure et demie pour ceux supérieurs à 45 heures.

— le droit à la retraite à 60 ans pour 30 ans d'ancienneté.

— SOLEX à Nanterre

Après le renvoi des travailleurs intérimaires qui avaient manifesté leur solidarité aux autres travailleurs de l'entreprise, la Section C.F.D.T. a obtenu, par une action auprès de l'Inspection du Travail et de la direction, la titularisation de 50 postes et l'embauche des intérimaires. Cette action nous appelle à être vigilants sur la pratique courante des contrats à durée déterminée : il s'agit là d'un aspect important de notre lutte pour l'emploi.

Ce n'est pas un hasard si les O.S., qui ont les conditions les plus dures et qui sont en même temps les moins « qualifiés », ont engagé l'action pour leurs conditions de travail et leurs classifications. Ce ne sont pas les discours électoraux qui règlent de tels problèmes. C'est le rapport de force créé par les travailleurs décidés, organisés collectivement sur les lieux de production, qui a forcé les patrons de la métallurgie à négocier.

En effet, les conflits qui ont pris une dimension nationale, quelques jours après les élections législatives, comme la grève des 370 O.S. des presses RENAULT ou l'action des 2 000 ouvriers de la SOLLAC, mettent en cause l'organisation traditionnelle de l'entreprise et la sous-qualification des travailleurs manuels, les inégalités, l'arbitraire patronal.

Le coût de la vie ne diminue pas, et le salaire reste une revendication de base. Seulement, c'est en terme de garanti de revenu, donc de classification, que la revendication est exprimée. La grille unique de classification de la F.G.M. est apparue dans tous les débats entre les travailleurs comme l'objectif à défendre. Elle permet à tous les travailleurs, ouvriers ou mensuels, de faire reconnaître leurs capacités et d'être payés en conséquence. La définition d'une vraie qualification élimine les divisions arbitraires et donne « un salaire égal pour un travail égal ».

La F.G.M., dans le document sur les O.S. et les postés, affirme :

« Aucun mode de production, si rentable soit-il, ne peut durablement s'imposer, s'il va à l'encontre des exigences fondamentales de la personne humaine, comme c'est le cas du type d'organisation du travail de masse. Ainsi, à travers la contestation de l'organisation capitaliste du travail, ce sont les finalités actuelles de l'entreprise qui sont visées. »



photo BLONCOURT

les O.S. veulent une qualification et de meilleures conditions de travail

Reconnaître les responsabilités sur la machine ou sur le produit, l'habileté manuelle, la dextérité, la polyvalence des O.S., et traduire cela dans la classification, c'est un des éléments pour résoudre le « problème des O.S. ».

Mais, attention, la santé ne se paye pas. Le bruit, les cadences, la tension nerveuse, le manque de repos..., tout cela ne se règle pas par une augmentation de salaire. La prime de « risque-presses », proposée par RENAULT pour remplacer la qualification, n'a pas été acceptée.

Les ouvriers de RENAULT et de la SOLLAC ont pu exercer leurs responsabilités. Ils ont, en même temps, mis en lumière le poids représenté par quelques centaines de travailleurs. Si tous les O.S. des presses chez RENAULT arrêtaient de travailler, c'est toute la Régie RENAULT qui se trouverait sans travail, plusieurs milliers de personnes. C'est également tous les sous-traitants, et même des sociétés hors de France. Ainsi, après 15 jours de conflit RENAULT, c'est l'usine belge de Vilvorde, dont 2 000 travailleurs étaient mis en chômage technique. Le poids des travailleurs manuels dans la production reste prépondérant et cela malgré l'évolution des techniques.

Enfin, à la SOLLAC, comme chez RENAULT, les O.S. étaient majoritaires dans la grève, mais les organisations syndicales ont associé les autres catégories de travailleurs au mouvement. La revendication d'un statut unique prenait toute sa signification : une juste classification et un juste salaire, pas de disparités dans le statut pour diviser les travailleurs.

Dans un communiqué du 8 avril 73, la Direction de RENAULT nous donne un argument de poids qui nous confirme dans notre volonté de ne « marginaliser » aucun travailleur dans l'entreprise, car nous sommes tous solidaires :... « En effet, dit RENAULT, le reclassement de tous les O.S. serait préjudiciable, non seulement à la bonne marche de l'entreprise, mais à l'ensemble de l'économie nationale... car chacun doit être conscient du fait que le travail des O.S. est l'élément fondamental de l'établissement des marges bénéficiaires dans le système économique actuel... ».

Et bien, tant pis pour les marges bénéficiaires, il faudra bien trouver une autre organisation du travail.

SOLLAC :

La Sollac (Société Lorraine de Laminage Continu) : emploie 12 000 personnes à Thionville, Sérémange, Florange, Ebange. Contrairement à la Régie RENAULT, son personnel contient peu d'immigrés. Par contre, la difficulté de trouver un emploi qualifié est grande.

L'origine du conflit :

Au fur et à mesure de l'évolution de la SOLLAC, une politique de mensualisation sélective a conduit à des disparités importantes entre des travailleurs qui ont la même tâche : salaires, primes diverses, garanties maladies très diverses, créent des injustices que les ouvriers ne supportent plus. Ces disparités sont d'ailleurs jugées tout aussi anormales par ceux qui en sont déjà bénéficiaires, les mensuels. Cela est très positif pour l'avenir. La revendication de base est donc une « mensualisation intégrale ». C'est là-dessus que démarre la grève des écriqueurs, le 20 mars.

Le déroulement du conflit :

Le démarrage des 75 écriqueurs entraîne une réaction en chaîne :

- le 26 mars, les pontonniers du train à chaud (120 O.S.), puis du train à froid (200) le 28 mars,
- le 29, les pontonniers des fours Pits, le 30 etc..., à 14 heures, 1 500 grévistes à la SOLLAC.

Les grèves se succèdent, par ateliers, par équipes. Négociations, meetings, etc... Le 3 avril, 2 000 O.S. et professionnels d'entretien sont dans les actions diversifiées. La production est réduite des 2/3. Les négociations butent sur les étapes de la mensualisation, la classification de P1 pour tous les pontiers, le chômage payé des jours fériés, pour les feux continus.

Accord le 6 avril :

Possibilité de passage P1 pour les pontiers, après 3 ans d'ancienneté (sur examen). Pour les écriqueurs, salaire garanti à 1 900 F par mois et garantie de reclassement avec maintien du salaire après 10 ans dans la fonction. Rapprochement entre les garanties des O.S. et celles des E.T.A.M.

Des problèmes demeurent, cependant, par exemple sur les conditions de travail et les repos des postés.

Le 6 avril, ce sont les travailleurs de SACILOR, du même groupe WENDEL-SIDELOR, qui entrent, à leur tour, dans l'action.

RENAULT :

La Régie RENAULT : Près de 100 000 salariés (sans les filiales). 40 000 à Billancourt. Pour l'ensemble de la Régie, plus de 60 000 O.S., en majorité des immigrés. Dans les ateliers de presses, la plupart des O.S. sont originaires d'Afrique du Nord, d'Espagne, du Portugal.

L'origine du conflit :

Les conditions de travail aux presses sont éprouvantes. Déjà, quelques jours avant les élections, un atelier de presses (le 38) avait obtenu une révision des classifications (effective au 1er avril). A l'atelier 12 (grandes presses des R4 et R6), le travail est le même qu'au 38. Les ouvriers discutent donc, établissent un cahier de revendications : objectif : le P1 F. La grève est décidée le 21 mars.

L'action :

L'équipe du matin et l'équipe de l'après-midi sont en grève à 100 %. Les négociations avec la Direction sont entamées. Le 27, la Direction accorde une prime de « risque-presses ». Rien sur les classifs. Refus de la C.F.D.T. Les travailleurs continuent la grève, soutenus par C.F.D.T. et C.G.T. Devant la fermeté des grévistes, la Direction lock-out les 7 000 salariés des chaînes R4 et R6 le 29 mars. Le conflit prend donc de l'ampleur et s'étend aux autres ateliers de presses de la Régie, à Flins et à Sandouville.

Les discussions avec la Direction sont difficiles. Des meetings se succèdent à Billancourt. Les O.S. maintiennent leurs revendications. Après 20 jours de grève, la Direction accepte d'intégrer la prime dans le salaire de base. Ceci correspond, en fait, à une augmentation de 100 F par mois pour les O.S., qui passent de la « classe 8 » à la « classe 9 ». Discussion ardue ensuite sur la prime de vacances et sur les heures perdues par fait de grève. Si la qualification P1 F (162 points) n'est pas acquise, la Direction propose 160 points « conducteur de presses » : elle reconnaît la qualification, mais bloque sur le principe. A deux points près... De toutes façons, cela percute tout l'édifice des classifications.

La reprise du travail est votée le 10 avril par 108 pour et 75 contre. Le bulletin blanc pour reprendre le travail, le bulletin vert contre... Lorsqu'on ne parle pas la même langue...

la retraite à 60 ans

C'est possible aujourd'hui

L'enquête de la F.G.M. a révélé qu'un grand nombre de travailleurs de la métallurgie pouvait bénéficier d'un régime de retraite anticipée. Mais il existe des situations très inégales :

- certaines permettent de partir à 60 ans, d'autres ne sont applicables qu'à 61 - 62 - 63 ou 64 ans ;
- l'ancienneté requise est plus ou moins importante, elle varie entre 5 et 35 ans ;
- les modalités et les garanties de paiement sont, elles aussi, très diversifiées.

NOS PROPOSITIONS POUR DES GARANTIES REELLES

- **Pouvoir choisir à 60 ans d'arrêter ou non le travail dans l'entreprise**, ce qui exclut les formules de mise en chômage ou de licenciements qui permettent aux patrons de se débarrasser des travailleurs dont ils ne veulent plus.
- **Etre assuré de bénéficier de ressources au moins égales à 75 % du salaire brut**

- Au minimum 75 % du salaire brut à 60 ans

- La garantie que le montant de ses ressources ne diminue pas à 65 ans

- Dans notre enquête, nous avons trouvé 2 formules qui sont couramment employées :

Pour une retraite heureuse



Dès 60 ans,
avec au moins 80% du salaire.

Agir avec la **cfdt**

a) Dans un premier cas, la retraite Sécurité Sociale et UNIRS est liquidée à 60 ans et la Direction verse une rente compensatrice jusqu'au décès du retraité. Cette formule peut être intéressante, mais a l'inconvénient de ne donner aucune garantie au salarié dans le cas où l'entreprise disparaît.

b) Dans un deuxième cas, la retraite Sécurité Sociale et UNIRS n'est pas liquidée à 60 ans. L'entreprise

compense la différence et assure les cotisations entre 60 et 65 ans.

Cette formule a le gros avantage de ne pas continuer à maintenir la dépendance du retraité à l'entreprise après l'âge de 65 ans.

Dans cette formule, qui a notre préférence, il est possible de garantir 75 % du salaire brut en montant de ressources à 65 ans, en portant le taux de cotisation de retraite complémentaire de 4 à 6 %.

Pour les mensuels et les cadres, il faut obtenir une cotisation de retraite à partir du 1er franc et pas seulement sur la partie de salaire dépassant le plafond de la Sécurité Sociale.

- **Ne pas être dans l'impossibilité de faire valoir ses droits**

Beaucoup d'accords en vigueur soumettent le droit à la retraite à un certain nombre de conditions inadmissibles. Une des conditions les plus courantes exige une ancienneté maison (jusqu'à 35 ans). Cela n'a aucune raison d'être et cela n'existe que pour limiter la portée d'un accord.

C'est sur ses bases que la FGM/CFDT entend négocier un accord généralisant à tous les métallurgistes la possibilité de prendre leur retraite à 60 ans.

**SOUSCRIPTION
FGM 1973**

**TIRAGE DE LA
TOMBOLA GRATUITE
26 AVRIL 1973**

3 LOTS PRINCIPAUX :

- 1 Renault 5
- 1 Télé couleur
- 14 Jours en Tunisie

LA « PRIME DE MOBILITE » POUR LES JEUNES

Une loi du 23 décembre 1972 a créé, en faveur des jeunes occupant leur premier emploi, une « prime de mobilité ». Récemment, les conditions d'attribution et le montant de cette prime viennent d'être fixés par un décret et un arrêté.

Cette prime n'est en fait qu'un encouragement à la mobilité géographique, puisqu'elle a pour but « d'indemniser » les jeunes qui, ne trouvant pas d'emploi dans leur région d'origine, sont obligés de la quitter. C'est de toute évidence résoudre à l'envers le problème du chômage, et en particulier celui du déséquilibre des régions quant à l'emploi.

Nous mentionnons néanmoins ci-dessous les principales mesures instituées, qui sont applicables dès maintenant.

1) LES CONDITIONS D'ATTRIBUTION

- * Le principe posé est le suivant : La prime de mobilité est attribuée :
 - aux jeunes de moins de 26 ans

qui étaient inscrits comme demandeurs d'emplois,

- qui, dans un délai de 6 mois après la fin de leur scolarité (ou apprentissage, ou stage), n'ont pu trouver leur premier emploi salarié aux environs de leur lieu de résidence habituelle (30 km),

- et qui, de ce fait, ont été obligés de changer de résidence, pour pouvoir occuper un emploi (plus de 30 km).

* Quelques précisions :

- L'âge : sont concernés les jeunes âgés de moins de 26 ans à la date d'occupation de leur premier emploi.

- le délai de 6 mois : un jeune à la recherche de son premier emploi n'a droit au versement de la prime que s'il trouve l'emploi occasionnant son départ, dans les 6 mois qui suivent la fin de sa scolarité.

- un déplacement d'au moins 30 km est exigé entre la nouvelle résidence correspondant à l'emploi occupé, et le lieu de résidence antérieur.

2) ATTRIBUTION DE LA PRIME

- La demande doit être faite dans un délai de 4 mois, à compter de la date d'occupation du premier emploi. Elle est à adresser à la Direction départementale du Travail et de la Main-d'œuvre ; l'imprimé nécessaire doit être retiré auprès de l'Agence locale de l'Emploi.

- La prime de mobilité comprend :

- * une allocation de transfert, dont le montant est fixé à 200 fois le Minimum Garanti (3,98 F depuis le 1er février 73) : soit actuellement 796 F.

- * une indemnité pour frais de déplacement, qui rembourse les frais sur la base du tarif S.N.C.F. 2e classe.

Références des textes :

- Loi n° 72-1150 du 23 décembre 1972 (publiée au Journal Officiel du 27 décembre 1972)
- Décret n° 73-345 du 26 mars 1973 (Journal Officiel du 27 mars)
- Arrêté du 27 mars 1973 (Journal Officiel du 30 mars).

jeunes travailleurs :

Après de longues négociations, entre le C.N.P.F. et les organisations syndicales, un accord a été signé le 16 mars 1973 pour l'affiliation des jeunes travailleurs à la retraite complémentaire dès leur entrée au travail, alors qu'actuellement elle n'a lieu qu'à 21 ans.

La C.F.D.T. et d'autres organisations syndicales luttent depuis plusieurs années pour la satisfaction de cette revendication. Cet accord entrera en application le 1er juillet 1973.

**affiliation à
la retraite
complémentaire
dès l'entrée
au travail**

Cet accord prévoit par ailleurs :

- Pour les travailleurs retraités, la majoration de leur pension sur la base d'un forfait déterminé en tenant compte de l'accroissement des ressources et des charges.

- Pour les travailleurs en activité, la validation gratuite du temps passé entre la date d'entrée au travail et leur 21e année.

L'accord pour l'affiliation des jeunes dès l'entrée au travail, fait dans le cadre de l'application de la loi de généralisation des retraites complémentaires, est une étape. Des négociations difficiles se poursuivent pour l'affiliation à l'intérieur de l'A.R.R.C.O. de tous les cadres, agents de maîtrise et techniciens sur la tranche du salaire inférieur au plafond de Sécurité sociale.

LYCEENS, COLLEGIENS ET ETUDIANTS REMETTENT EN CAUSE

L'ECOLE ET L'ARMEE

Dans toutes les régions de France, depuis quelques semaines, lycéens, collégiens et étudiants descendent dans la rue. Grèves, manifestations se succèdent. Le 22 mars, le 2 et le 9 avril plusieurs centaines de milliers défilent dans le calme à Paris et en Province. C.F.D.T., C.G.T., F.E.N. apportent leur soutien actif.

On reparle de Mai 68. Le mot est lâché... Au fait, que se passe-t-il ?

La suppression des sursis, l'institution d'un diplôme universitaire d'études générales (D.E.U.G.), et les revendications spécifiques des C.E.T. sont les trois raisons principales qui ont déclenché ce vaste mouvement.

● Depuis le 1er janvier 73, de nombreux jeunes ont été contraints de rejoindre la caserne, plantant là leurs études et, pour certains, sans grand espoir de les reprendre. Ainsi entraient en vigueur les nouvelles dispositions de la « Loi Debré » sur les sursis, qui fixe le départ au service militaire entre 18 et 21 ans (sauf pour les futurs médecins, pharmaciens et dentistes). Bonne occasion pour le pouvoir, de « dégraisser » les facultés au détriment des jeunes issus de la classe ouvrière et instaurer en fait une sélection de plus à l'université.

● La deuxième raison de ce mécontentement est fournie par l'institution d'un nouveau diplôme, le « D.E.U.G. », de quoi s'agit-il ?

D'un diplôme d'études universitaires générales, qui se substitue aux anciens diplômes universitaires d'études littéraires ou scientifiques plus spécialisés.

Il devrait sanctionner au bout de deux ans les études générales du premier cycle universitaire et permettre soit :

— de poursuivre des études dans un second cycle, ou de trouver un emploi pour ceux qui ne veulent pas faire plus de deux années d'études. Mais quel emploi... ?

On peut se demander ce que deviendraient les étudiants lancés dans la vie active avec cette seule « formation générale ». A travers le « D.E.U.G. », c'est toute la question des débouchés des études supérieures qui est posée.

● Une troisième raison, et non la moins importante, est la discrimination faite à l'égard des élèves des collèges d'enseignement technique, fils et filles de travailleurs, qui continuent à être les parias de l'éducation nationale.

Les revendications spécifiques aux C.E.T. sont multiples. Au delà des revendications de meilleures conditions de travail, du droit aux réunions, aux libertés syndicales et politiques comme dans les lycées depuis 68, ce sont les perspectives d'avenir qui inquiètent.

C'est l'orientation de la formation professionnelle guidée par des impératifs utilitaires qui est en cause ! C.A.P. et B.E.P. sont considérés comme des « Sous diplômes » ne garantissant ni emploi ni qualification et permettent de déboucher sinon sur le chômage, au mieux sur un emploi d'O.S.

C'est une égale dignité avec les autres types d'enseignement que réclament les élèves des C.E.T.

L'ensemble de ces raisons explique l'ampleur de ce mouvement, qui, pour la C.F.D.T., n'est pas une révolte sommaire ou un « défoulement juvénile ». Il révèle la rupture qui existe entre une large partie de la jeunesse et le système économique, social, politique et culturel actuel.

Il rejoint en fait et renforce les luttes que mènent par ailleurs les travailleurs contre ce système.



Photo SIMONNET

LA C.F.D.T. APPORTE SON SOUTIEN ACTIF A LA LUTTE DE LA JEUNESSE ETUDIANTE ET LYCEENNE.

Le Bureau National de la C.F.D.T. a déclaré :

La réalisation du socialisme démocratique autogestionnaire suppose que l'entreprise, l'Etat et l'administration, l'école et l'armée soient radicalement transformées et leurs structures sociales, économiques et idéologiques profondément changées.

L'école, pour assurer sa tâche d'éducation, doit s'ouvrir à la vie, aux familles, aux travailleurs, à travers une formation permanente liée au travail et à la vie sociale.

Ce qui suppose :

Que les établissements scolaires soient effectivement gérés par les travailleurs de l'éducation, les usagers (élèves-parents) et l'administration. Dans ce cadre la pédagogie doit être elle-même renouvelée et transformée.

Ainsi, l'éducation pourra être assurée en donnant plus à ceux qui ont moins et permettra des débouchés sur un emploi garanti. De même, pour le service militaire dont le rôle, la nature et la fonction sont également au centre de la crise, la C.F.D.T. propose :

— le libre choix de la date d'incorporation à tous les jeunes entre 18 et 25 ans ;

— un droit effectif à l'objection de conscience ;

— la suppression des discriminations que subissent les jeunes travailleurs avant le service militaire, en matière d'embauche, de statut, de salaires ;

— une réduction importante du service militaire et une solde suffisante ;

— pour tous les militaires l'obtention de toutes les libertés syndicales et politiques, notamment la liberté d'opinion, de réunion et d'association et la suppression des juridictions militaires. En fait, il faut faire du soldat un citoyen à part entière.

La C.F.D.T., qui a soutenu et soutient les actions responsables décidées par les lycéens et les étudiants, demande dès maintenant :

— que l'application des mesures prises par le Gouvernement au sujet des sursis et des Diplômes d'Etudes Universitaires Générales (D.E.U.G.) soit reportée ;

— que la fermeture des établissements et les sanctions prises soient levées pour permettre aux intéressés de délibérer valablement sur les problèmes posés par leur situation afin d'éviter les décisions hâtives, excessives ou imposées de l'extérieur.