



C. F. T. C.
FÉDÉRATION
MÉTALLURGIE

BULLETIN DU MILITANT

26, RUE DE MONTHOLON, PARIS-9^e - TÉL : TRUDAINE 91.03 - C.C.P. PARIS 537-50

OCTOBRE 1958

Bi-Mensuel

N° 76

DEMAIN COMME HIER.

Après s'être réuni en session élargie les 13 et 14 Septembre derniers, notre Bureau Fédéral s'était adressé à tous les adhérents de la Métallurgie C.F.T.C., considérant que notre organisation syndicale se devait d'apporter un jugement sur les graves problèmes posés à la veille de la consultation populaire du 28 Septembre.

S O M M A I R E

Tour d'horizon sur
la situation écono-
mique et sociale 3

La Défense des
Travailleurs devant
les licenciements
collectifs 15

L'assurance -
chômage 23

Ce 28 Septembre, le peuple de la France Métropolitaine et d'Outre-Mer s'est exprimé. Certains se sont réjouis du vote massif de suffrages apportés à la nouvelle Constitution et c'est bien leur droit. D'autres ont manifesté leur déception ou leur amertume, et c'est aussi leur droit.

Pour sa part, votre Fédération a pris connaissance des résultats avec d'autant plus de sérénité qu'elle avait proclamé le droit strict du citoyen de se déterminer souverainement.

Certes, la Fédération, après un vote quasi-unanime de son Bureau élargi, avait porté une appréciation en considérant la mission syndi-

cale qu'elle a à accomplir. Elle l'a fait dans le souci de contribuer à l'information de ceux qui lui font confiance.

Notre propos n'est pas de tirer des conclusions du verdict populaire. Le peuple de France s'est exprimé et ceux qui ont voté en conscience, quelle que soit la réponse qu'ils ont apporté, ont rempli pleinement leur devoir de citoyen.

Il n'est pas question de rechercher dans les réactions diverses des masses laborieuses des éléments de discorde ou de désunion au sein de notre mouvement syndical.

Ronéotypé : 26, rue de Montholon - PARIS 9^{ème}

Le Gérant : Jean LANNES

L'heure est bien au contraire au renforcement de notre efficacité. De nombreux militants ont été secoués profondément par les événements de ces derniers mois, beaucoup se sont posés de nombreuses questions, certains ont acquis une vraie maturité politique.

Parmi les travailleurs, certains ont pu se demander si le rôle du syndicalisme ne devenait pas secondaire au cas où le pays serait doté de bonnes institutions politiques et dirigé par de bons chefs, ou, posant le même problème en d'autres termes ont pu penser que la solution des problèmes intéressant la classe ouvrière était vraiment d'ordre politique.

Mais vous, vous savez que notre syndicalisme demeure irremplaçable, que son crédit moral s'est fortement accru depuis les événements du 13 Mai, qu'il est le rempart qui protège et garantit toutes les valeurs essentielles auxquelles sont attachés les travailleurs, que son action est essentielle dans la lutte contre les licenciements, l'amélioration des salaires, l'amélioration des conditions de travail, des avantages sociaux.

Et cette constatation doit nous encourager à poursuivre résolument notre tâche de défense des travailleurs.

Ce "Bulletin du Militant" vous soulignera que les problèmes économiques et sociaux restent à régler.

La situation de l'emploi, la réduction des horaires, le ralentissement de l'activité industrielle, les licenciements qui se multiplient dans notre industrie sont autant d'éléments qui doivent retenir notre attention.

Le Patronat, de son côté, n'a pas désarmé et grave serait l'erreur de croire que notre action doit se ralentir dans les jours qui viennent.

Nous estimerons à leur juste valeur les efforts qui pourraient être accomplis par le nouveau Gouvernement pour une progression sociale comme aussi, nous encouragerons toutes les tentatives visant à l'émancipation de nos frères d'Algérie et d'Afrique Noire.

Mais nous devons également condamner avec fermeté toute atteinte qui serait portée à nos libertés syndicales si le Patronat s'enhardissait au point de vouloir museler les meilleurs défenseurs de la classe ouvrière.

Demain comme hier, notre tâche se poursuivra avec la ferme volonté de donner aux travailleurs la place qui leur revient dans la Nation.

Au-dessus des batailles d'intérêts et des politiciens, notre syndicalisme restera la plus sûre garantie pour la libération du monde du travail.

Le Secrétariat Fédéral.

TOUR D'HORIZON SUR LA SITUATION ECONOMIQUE ET SOCIALE

En matière d'introduction.

Depuis le retour des vacances, l'attention des militants a été retenue par la situation politique générale, et cela est fort compréhensible dans les circonstances que nous venons de connaître.

Néanmoins, ainsi que nous l'avons déjà déclaré à la Fédération, les problèmes demeurent et nous devons nous en pénétrer plus que jamais en effectuant une analyse sérieuse de la situation générale et de ses répercussions sur les conditions de vie des travailleurs en général et des Métallurgistes en particulier.

Expansion économique, plein emploi, pouvoir d'achat doivent être pour nous trois axes de préoccupations qui guideront nos actions futures.

La présente étude a été rédigée avec le souci de donner aux militants les éléments d'appréciation approchant au plus près des réalités actuelles.

Nous vous proposons trois chapitres essentiels :

- la situation économique d'ensemble,
- l'emploi et les licenciements dans la Métallurgie
- et les salaires et les prix.

La situation économique d'ensemble.

La Production industrielle.

Les chiffres de Juillet n'étant pas encore en notre possession, nous prendrons comme référence le mois de Juin 1958 pour situer l'évolution de la production industrielle depuis une année.

Sans le Bâtiment.

Juin 1957 - 153 Mai 1958 - 168 Juin 1958 - 163

On enregistre en Juin 1958 un recul de 2,9 % sur le mois précédent mais une progression de 6,5 % par rapport à Juin 1957.

Avec le Bâtiment.

Juin 1957 - 149 Mai 1958 - 160 Juin 1958 - 157

Le recul se chiffre à 1,9 %, mais là aussi, la progression reste de l'ordre de 6 % par rapport à Juin 1957.

L'évolution de Mai à Juin se présente de la façon suivante dans les plus importants secteurs d'activité :

En progression

Electricité	+ 3,4 %
Gaz	+ 2,7 %
Pétrole	+ 2,6 %

En régression

Bâtiments	
Travaux publics	- 4,9 %
Transformation	
des Métaux	- 2,7 %

Dans la Transformation des Métaux, la Mécanique générale enregistre un ralentissement prolongé.

En conclusion, on peut dire qu'à fin Juin la production d'ensemble connaissait une relative stabilité, avec malgré tout une amorce de régression dans l'industrie transformation des Métaux et le Bâtiment.

On verra plus loin que cette tendance s'est malheureusement affirmée depuis lors dans divers secteurs de la Métallurgie.

Les échanges extérieurs.

Nous savons tous que le maintien de l'expansion de notre économie nationale dépend pour une grande part de la possibilité d'acquérir à l'étranger les matières premières indispensables que nous ne pouvons produire en suffisance à l'intérieur du marché de la zone franc.

Un rappel de la structure de notre commerce extérieur.

Il est inutile de développer ici les exigences fondamentales pour notre économie, ainsi que la nécessité d'accroître considérablement nos moyens internes de production des matières énergétiques de base.

La France ^{en} importe annuellement vers l'Etranger pour 1 300 à 1 400 milliards de Francs.

Face à cela, elle importe dans le même temps pour 1 700 à 1 800 milliards de Francs.

Parmi les matières importées, il faut compter 1 400 à 1 500 milliards d'importations de caractère impératif, tels que par exemple, le charbon, le pétrole, les matières premières textile, la pâte à papier, les métaux non-ferreux.

.../...

La balance commerciale pour les huit premiers mois de 1958.

	Total	Etranger	Zône franc
Importations	1 629 200	1 178 900	450 300
Exportations	1 376 500	867 000	509 500
Solde		- 311 900	+ 59 200

(en millions de francs)

Examinons de plus près la situation à l'aide du tableau suivant :

	Moyenne mensuelle 1957	1958				
		Avril	Mai	Juin	Juillet	Août
Importations	143,9	152,9	160	151	140,2	116,6
Exportations	102,8	107,6	106	115	112,3	90,9
Différence en -	- 31,4	- 45,3	- 54	- 36	- 27,9	- 25,7
Pourcentage de couverture	71 %	70 %	65 %	76 %	80 %	78 %

(en millions de francs)

La lecture des résultats fait apparaître à priori un redressement intéressant de la balance dans les trois derniers mois, mais, à l'analyse, on constate que cette amélioration provient surtout d'une diminution de nos importations. D'autre part, les exportations restent stagnantes, alors qu'elles devraient tendre à un constant accroissement.

Il est toutefois constaté que certains produits se vendent mieux à l'étranger. On peut citer l'Automobile qui accroît ses exportations de 68 %, en particulier sur le marché des U.S.A.

Viennent ensuite : la Construction électrique, la Chimie et la Para-chimie, mais de gros efforts restent à accomplir si l'on veut obtenir un rétablissement valable.

La balance des paiements.

Il est évident que le déficit de nos échanges doit être soldé si nous voulons maintenir nos importations vitales.

C'est là un des problèmes les plus inquiétants de l'heure en matière économique. Or, compte-tenu de la faiblesse de nos exportations, il faut avoir recours soit à l'aide financière de l'étranger, soit à l'emprunt intérieur.

On parle bien sûr d'un solde créditeur de 4 millions de dollars pour le mois d'août, mais cela ne doit pas faire illusion. Cet excédent est motivé par le rapatriement de capitaux et non pas par un redressement de la balance commerciale.

Nos réserves actuelles atteignent 400 millions de dollars, soit 198 milliards de francs, qui permettent de tenir jusqu'à la fin de 1958.

L'emprunt 3 ½ % - 1958.

Pour faire face à une situation périlleuse, le Gouvernement actuel a lancé l'emprunt PINAY 3 ½ %, assorti d'un certain nombre d'avantages, en particulier l'amnistie pour les capitaux expatriés ainsi que l'exonération fiscale, ce qui constitue une véritable prime aux possédants.

Cet emprunt a rapporté 324 milliards de francs dont 293 milliards d'argent frais.

De plus, la Banque de France a acheté 150 tonnes d'or, soit, à 514 000 francs le kilo, 77 milliards de francs.

Deux constatations s'imposent :

1) Cet emprunt a été inférieur en résultats à l'emprunt national 5 % - 1956 qui avait rapporté 320 milliards d'argent frais,

2) la rentrée d'or équivaut seulement à la moitié des capitaux expatriés en 1957 pour 160 milliards de francs.

D'autre part, il faut se rappeler :

- que l'or accumulé en France par les possédants se chiffre à 3 500 tonnes
soit 1 800 milliards

- que les avoirs à l'étranger atteignent 3 000 milliards

Au total 4 800 milliards

- que la récupération de 77 milliards d'or à l'occasion de l'emprunt représente en tout et pour tout 1,6 % des sommes énoncées ci-dessus.

Le problème reste donc entier et des mesures nouvelles devront être envisagées dès la fin de 1958.

Abordons maintenant le problème de l'emploi.

Sur un plan général.

La durée moyenne du travail (toutes professions) était en Juillet sensiblement comparable à celle d'avril, c'est-à-dire 45 heures 8 hebdomadaires.

Le niveau effectif d'avril (106,1) a en effet atteint 106,4 au mois de Juillet. On peut donc conclure que, jusqu'à la période des vacances, et sur un plan d'ensemble, il y avait stabilité de l'emploi.

Les chiffres fournis par le Ministre du Travail confirment cette situation :

- les chômeurs secourus atteignent le chiffre de 18 240 en Juin, 16 670 en Juillet et 15 400 en Août ;
- les offres d'emploi non-satisfaites étaient de l'ordre de 53 630 en Juin, 35 670 en Juillet et 28 910 en Août.

Sur ce point toutefois, il convient de signaler la diminution soutenue des offres d'emploi non-satisfaites. Cela représente le signe caractéristique d'un marché de l'emploi moins ferme.

La situation dans la Métallurgie.

Avant d'analyser branche par branche la situation de l'emploi dans notre industrie, il semble utile de définir en quelques lignes les causes principales de la stagnation présente qui risque de dégénérer rapidement en récession si une relance ne s'opère pas rapidement.

Sur le plan international

- les répercussions de la récession aux U.S.A., actuellement en voie de résorption,
- les incertitudes et craintes quant à l'aggravation de la crise internationale Moyen-Orient (Liban, Irak ...) Extrême-Orient (Formose).

Sur le plan intérieur

Pour le secteur électro-ménager :

- une baisse sensible du pouvoir d'achat des masses laborieuses,
- des taxes et charges considérant comme "articles de luxe" des éléments normalement nécessaires aux foyers populaires,
- un climat d'ensemble peu propice aux investissements domestiques (on attend que la situation s'améliore ... on ne sait pas ce qui peut se passer ...)

Pour les secteurs tributaires des crédits de l'Etat :

- la réduction considérable des crédits budgétaires et des investissements d'équipement dus au maintien et à l'accroissement des dépenses militaires,
- l'absence de programme d'ensemble à long terme - (le Commissariat général au Plan a déposé ses conclusions visant le 3ème Plan quinquennal depuis 6 mois et ce projet attend d'être pris en considération).

D'une façon générale, le Patronat.

- exploite à son profit les difficultés actuelles,
- hésite, lui aussi, à prendre des initiatives avant le référendum et la suite,
- mais n'hésite pas dans certains cas, comme à NANTES, à créer artificiellement une réduction d'activité des entreprises (Loire-Normandie, Brandt, Brissonneau),
- profite de licenciements collectifs pour liquidier les délégués élus et les délégués syndicaux.

Cette énumération n'est pas limitative, mais nous nous sommes cantonnés aux aspects essentiels.

Abordons maintenant dans le détail la situation de chaque branche qui fait malheureusement apparaître une dizaine de milliers de licenciements en substance, entre ceux qui sont déjà effectués et ceux que l'on envisage à bref délai.

Appareillage électro-ménager.

Les ventes ont baissé dans les proportions suivantes :

Machines à laver - 25 %
Aspirateurs - - 40 %
Frigidaires - - 70 %

Frigidaires :

Général-Motors, Gennevilliers - 700 licenciés,
Kelvinator, Chatou - 300 ,
Conord , Reims - 600,
Hoover, Le Havre - le 1/3 du personnel,
Bonnet, Villefranche - 80 .

Machines à laver :

Thomson-Houston, Nevers - 272 licenciés, craintes pour l'avenir immédiat.

Cycles et Moto-Cycles.

Les Scooters sont particulièrement touchés :

Vespa à Fourchambault a licencié 600 personnes avant les vacances,
Motobécane à Saint-Quentin envisage une réduction du personnel,
Peugeot-Cycles a ralenti sa production depuis plusieurs mois.

Constructions électriques et électroniques.

À la Société française de Radio (C.S.F.) des licenciements sont intervenus avant les Congés,

à la Thomson-Houston: aux établissements de Gennevilliers, Bagneux - réductions d'horaires; aux tréfileries de Chauny - menaces de licenciements; aux établissements d'Angers - arrêt de tout embauchage,

à la Compagnie générale d'Electricité: à Saint-Marcellin - plusieurs dizaines de licenciements ; à Saint-Quentin - réduction d'activité;

aux établissements DERVAUX à Bezons et Boulogne (Seine) - fermeture de l'entreprise avec licenciement du personnel (1385 personnes) dont de nombreux techniciens (1).

(1) Voir article "Voix des Métaux" n° 62

Aéronautique.

Rappelons pour mémoire les licenciements intervenus fin 1957 chez HISPANO SUIZA et portant sur 600 personnes ; 122 ont à nouveau été licenciés en Juillet.

A NORD-AVIATION, 69 licenciés aux NUREAUX, menace pour 142 ouvriers à NEAULTE dans les prochains jours.

D'autres licenciements sont intervenus à BREGUET-VELIZY, à l'appareillage aéronautique ... etc ...

Construction navale.

La conjoncture internationale, la baisse constante du marché des frêts, l'incertitude en matière de transports pétroliers ont depuis plusieurs mois, non seulement stoppé les commandes, mais amené plusieurs résiliations importantes de cargos et pétroliers.

Le secteur "Réparations navales" en subit également le contre-coup.

Les chantiers de La Pallice ont licencié au printemps 50 ouvriers et mis à pied 80 autres travailleurs.

Les petits chantiers du Havre connaissent des difficultés,
Les chantiers DUBIGEON de Nantes, ont licencié à deux reprises des chaudronniers,

Le chantier LOIRE-NORMANDIE de Nantes risque de licencier plus de 200 ouvriers du secteur "Coques" avant la fin de 1958,

Enfin, le chantier de l'ATLANTIQUE à Saint-Nazaire éprouve des difficultés pour l'emploi des spécialités d'armement.

Mécanique générale.

A NANTES

chez BRANDT, licenciements répétés portant sur plusieurs centaines de personnes,

chez BRISSONNEAU & LOTZ, 75 licenciés,

Chez JAPY, à Fesche-le-Chatel : 70 licenciés,

Chez FOUGA, à Béziers, fermeture de l'entreprise : 400 licenciements.

Matériel Agricole.

C.I.M.A.v- Saint-Dizier : 150 licenciements prévus et des craintes pour l'avenir immédiat,

HUARD, Chateaubriant : 45 licenciements déjà effectués,

etc... etc...

L'action de nos Syndicats et de la Fédération.

Devant cette situation, des efforts importants ont été entrepris tant à l'échelon local ou régional que sur le plan fédéral.

Nos Syndicats ont multiplié les interventions près des Directions générales et des Pouvoirs Publics et la liaison avec la Fédération a été excellente.

Citons, en particulier l'initiative prise par nos camarades de NANTES portant sur la création d'un "Comité inter-syndical de défense de la Métallurgie" dans un secteur particulièrement touché.

De son côté, la Fédération a poursuivi sans relâche ses interventions près du Ministère du Travail et des Ministères économiques dans un triple but :

- a) le déblocage de commandes pour les industries tributaires des marchés de l'Etat,
- b) les enquêtes complémentaires avant toute décision de licenciements,
- c) la protection des délégués souvent visés dans les licenciements collectifs.

A ce sujet, vous lirez avec intérêt l'étude paraissant dans ce présent "B.M." et intitulée "La défense des travailleurs dans l'entreprise qui se propose de procéder à des licenciements collectifs".

Le pouvoir d'achat des travailleurs.

Depuis des mois, les organisations syndicales déplorent la perte continue du pouvoir d'achat des salaires et condamnent la montée des prix ainsi que la traditionnelle course "Salaires-Prix".

L'analyse suivante se propose de vous donner des éléments d'appréciation au départ d'indices officiels ou syndicaux, en sachant bien que dans la réalité des faits, ils sont souvent dépassés.

Les prix de gros.

L'indice général des prix de gros.

Moyenne 1957	1958			
	Mai	Juin	Juillet	Août
149,7	171,7	167,8	165,7	167,6

Par rapport à la moyenne 1957, on constate en Août 58 une augmentation de l'indice de l'ordre de 11,9 %

Les produits alimentaires.

Moyenne 1957	1958		
	MAI	JUIN	JUILLET
135,2	176,3	166,4	161,7

Malgré la baisse saisonnière, cet indice accuse par rapport à la moyenne 1957, une progression de 19,6 % en Juillet 1958.

Les prix de détail.Les 250 articles.

L'indice est passé de 102,2 en Juillet 57
à 120,1 en Août 58 + 18 %

dont

Aliments	102,9	à	119,5	+	15 %
Boissons	106	à	141	+	32 %
Logement	104,8	à	117,3	+	12 %

Vous remarquerez la progression du poste "Boissons" due à l'augmentation considérable du prix du vin.

Les 179 articles.

L'indice est passé de 100 en Juillet 1957
à 113,49 en août 1958 + 13,4 %

On constate ici que l'évolution de cet indice est beaucoup plus lente que celle des 250 articles. Rappelons aussi que l'indice des 179 articles sert de référence au S.M.I.G.

Ce retard dans l'évolution est dû à deux causes principales.

- 1°) la pondération des divers postes n'est pas la même que pour les 250 articles,
- 2°) on utilise comme critères de nombreux produits taxés (qui ne sont pas pour autant de consommation courante).

L'indice moyen de l'Institut d'Observation économique.

Cet indice est passé de 104 en Juillet 1957
à 119,4 en Juin 1958 + 17 %

Le budget-type de la C.F.T.C.

L'indice est passé de 178,2 en Juillet 57
à 211,8 en Août 58 + 18,8 %

Le budget minimum vital F.O.

Ce budget chiffré en francs est passé de 30,619 Fr au 1er Août 57
à 36,934 Fr au 1er Sept. 58 + 20 %

Enfin , le S.M.MI.G.

qui est passé de 133 Fr,65 (indice 100) en Juillet 57
à 149 Fr,25 (indice 111,9) en Juin 58 + 11,9 %

On peut alors faire la récapitulation de l'évolution des prix depuis un an suivant les divers indices.

S. M. I. G.	+ 11,9 %
179 articles	+ 13,1 %
250 articles	+ 17 %
I. O. E.	+ 17 %
C.F.T.C.	+ 18,8 %
F. O.	+ 20 %

Ce qui nous amène à considérer une hausse moyenne des prix de 15 % suivant les indices officiels et de 18,6 % suivant les budgets-type des organisations syndicales et de l'I.O.E.

Les Salaires.

Nous nous baserons ici sur les données officielles du Ministère du Travail pendant le même laps de temps.

Pour l'ensemble de l'industrie.

Les salaires sont passés de l'indice 111,4 en Juillet 1957
à l'indice 126,5 en Juillet 1958

soit une progression moyenne de 13,5 %

La progression générale donne les résultats suivants par trimestre :

3ème trimestre 57	+ 3,15 %	1er trimestre 58	+ 3,85 %
4ème trimestre 57	+ 3,84 %	2ème trimestre 58	+ 2,48 %

Analysons maintenant l'évolution dans les différentes branches de la production et de la transformation des métaux.

Branches	Juillet 57	Juillet 58	%
Production Métaux	112,5	126,5	+ 12,4 %
Industries Mécaniques et élec-triques	112,2	126,5	+ 12,7 %
Mécanique générale	111,2	126,1	+ 13,3 %
Construction Machines	113,3	127,3	+ 12,3 %
Construction électrique	111,4	124,4	+ 11,6 %
Moyenne générale			+ 12,4 %

Enfin, présentons l'évolution des salaires de la Métallurgie parisienne dans le tableau suivant (références U.I.N.M.)

		3ème trimestre 57	4ème trim.57	1er Trim. 58	2ème trim.58	%
Manoeuvre	S	168,27	172,60	178,58	185	+ 9,6 %
	1	238	244	252	261	
O. S.	S	216,29	223,15	229,64	236,37	+ 9,2 %
	1	238	246	253	260	
O. P.	S	267,41	275,05	282,85	290,63	+ 8,9 %
	1	245	252	259	267	
Ensemble	S	231,94	238,85	245,81	252,94	+ 9,1 %
	(1) 1	241	248	255	263	

(pour l'évolution précédente, voir Circulaire "aux Syndicats" n° 13 du 20.8.57)

Les chiffres du troisième trimestre 1958 ne seront publiés que vers le 15 octobre. Admettons que la progression soit du même ordre que pour le second trimestre (soit 3 %), cela donnerait une augmentation moyenne de 12 % d'août 1957 à Août 1958.

On peut alors faire état de plusieurs constatations d'ordre général :

- Les salaires restent derrière les prix :

augmentation moyenne des prix	18,6 %
augmentation moyenne salaires dans la Métallurgie	- 12,4 %
Perte de pouvoir d'achat	6,2 %

- Les salaires de la Métallurgie et en particulier ceux de la Métallurgie parisienne, ont progressé plus lentement que la moyenne générale ;

- La progression des salaires dans le 2ème trimestre 1958 est inférieure de $3,86 - 2,48 = 1,38$ % à celle du trimestre précédent ;

- Certains secteurs de la Métallurgie sont stagnants et restent très en retard par rapport à la moyenne d'augmentation de la Métallurgie :

Un exemple qui n'est pas unique

Mécanique Nantes	+ 6,2 %
Navale Nantes	+ 8,9 %

contre une moyenne de 12,4 % dans la Métallurgie ;

- Depuis les événements de Mai, le Patronat a bloqué les discussions de salaires ou de convention collective.

Deux ou trois commissions paritaires se sont tenues depuis une quinzaine de jours avec des résultats négatifs.

(1) Lire S = Salaire et 1 = Indice.

.../...

Par une politique de blocage des salaires, le Gouvernement a consolidé les positions du Patronat. Le report des solutions à apporter aux revendications des travailleurs des secteurs public et nationalisé est significatif à ce sujet.

- Plusieurs accords d'entreprise n'ont pas été renouvelés, la plupart d'entre eux l'ont été avec peu d'avantages nouveaux.

- La notion de progression continue du pouvoir d'achat est totalement battue en brèche.

En matière de conclusion.

Notre action future devra porter, en conséquence, sur les trois points principaux suivants :

- rétablissement de pouvoir d'achat,
- défense du plein emploi et des libertés syndicales,
- amélioration des conventions collectives et accords d'entreprise.

Cela doit requérir de la part de nos syndicats une vigilance accrue, car la période d'attentisme social survenue après les événements de mai ne doit pas se prolonger.

Si la situation générale a absorbé les préoccupations de nos camarades, cela ne doit pas nous faire oublier que les problèmes demeurent et doivent être résolus.

Ce sera-là notre tâche de demain, comme cela était celle d'hier.

Encore une fois, c'est dans la pratique d'un syndicalisme vigoureux que nous trouverons l'efficacité indispensable à la progression sociale et à l'amélioration de la condition ouvrière.

. . .

TRESORIER

COLLECTEURS

ATTENTION :

le temps perdu se rattrape difficilement

veillez à la rentrée régulière des cotisations

PREPAREZ LA REPRISE DES **CARTES**

La défense des travailleurs dans l'entreprise
qui se propose de procéder à un :

LICENCIEMENT COLLECTIF

Notre action syndicale tend à deux buts :

1. - Maintenir les travailleurs dans l'entreprise, si c'est possible ;
2. - Si les licenciements sont ~~inévitable~~ inévitables, vérifier que les travailleurs quittent l'entreprise en touchant ce qui leur est dû et aider à leur reclassement.

1. - La Consultation préalable du Comité d'Entreprise.

a) Son caractère obligatoire.

Le Comité d'entreprise doit être consulté par l'employeur sur les licenciements envisagés par lui, car il s'agit là d'une mesure grave qui intéresse la marche générale de l'entreprise. La jurisprudence s'est toujours prononcée en ce sens (1) ; certaines conventions collectives rappellent cette obligation de l'employeur.

Il s'agit d'une consultation et non d'une information. Cette consultation doit donc se produire avant que les licenciements soient prononcés.

Nous devons même exiger que le Comité d'Entreprise soit consulté avant que l'employeur ait adressé aux services de la Main-d'Oeuvre une demande d'autorisation de licenciement ; c'est la seule façon pour ces services de se prononcer en connaissance de cause. C'est ce que décident certaines conventions collectives (ex. Maubeuge Valenciennes).

b) Son intérêt.

La consultation du Comité d'Entreprise présente de multiples intérêts :

- l'employeur lui donne des informations sur la situation économique et financière de l'entreprise. Souvent, il lui donnera des informations plus larges que celles que le Comité obtient d'habitude.
- ces informations, recoupées avec d'autres recueillis auprès de l'administration, des journaux professionnels et financiers, permettront au comité de se faire une opinion sur la situation réelle de l'entreprise, ce qui est très important pour juger si l'employeur se trouve réellement obligé de procéder aux licenciements envisagés.

(1) arrêt de la Cour de Cassation du 3 Janvier 1956 ; jugement du Tribunal civil de la Seine du 27 Juin 1957 ("Le Conseiller prudhomme" de Janvier 1958).

- l'information relative aux licenciements envisagés va permettre aux sections syndicales et au comité d'entreprise de déclencher l'action contre les licenciements. Elle mobilise toutes les énergies en vue de les éviter.
- le cas des délégués élus doit être réservé, mis de côté. Selon une jurisprudence constante, les délégués, même en cas de licenciement collectif, ne peuvent être licenciés que dans les conditions prévues par les textes qui les protègent spécialement (2). Dans la pratique, leur cas sera examiné au cours d'une réunion ultérieure, lorsque l'employeur aura obtenu des services de la main-d'Ouvre l'autorisation de procéder aux licenciements intéressant les salariés non protégés.

Bien entendu le Comité d'Entreprise n'a pas à donner son accord aux licenciements que la direction se propose de prononcer. Il n'a aucune responsabilité dans les faits qui motivent les licenciements et qui résident généralement dans :

- la mauvaise organisation de l'entreprise, le vieillissement de son matériel, une gestion financière maladroite ou encore dans d'autres faits demeurés inconnus du personnel et du public,
- les conditions dans lesquelles sont attribués aux entreprises les marchés d'Etat,
- la situation économique générale et la politique de l'Etat dans la branche.

Par contre, s'il le juge opportun, le comité peut proposer des mesures d'attente (ex. : réduction des horaires de travail pratiqués dans l'ensemble de l'entreprise afin que personne ne soit licencié). Plusieurs conventions collectives le prévoient expressément.

2. - Les licenciements envisagés par la direction.

a) Les formalités relatives aux licenciements.

1 - Autorisation des services de la Main-d'Ouvre.

Cette autorisation doit être demandée et obtenue préalablement à la notification des licenciements (art. 9 de l'ordonnance du 24 mai 1945); l'administration dispose d'un délai de 7 jours pour se prononcer (art. 5 du décret du 23 Août 1945).

Il conviendra d'agir auprès des services de la Main-d'oeuvre pour que l'autorisation soit refusée. Au moins, si cela n'est pas possible, devra-t-on demander aux services de la Main-d'Ouvre de la différer jusqu'au reclassement préalable des intéressés. Une démarche de la Fédération auprès du Ministère du Travail pourra être utile en ce sens.

Il est très important que l'administration use de son autorité pour que les licenciements ne soient pas immédiatement prononcés. Il est toujours très difficile, en effet, de revenir sur un congédiement qui a été effectivement donné.

La violation des dispositions de l'ordonnance du 24 Mai 1945 ne confère pas aux licenciements prononcés irrégulièrement par l'employeur un caractère abusif. Mais l'employeur est passible d'une peine d'amende prononcée par le tribunal correctionnel (art. 12 de l'ordonnance).

(2) Arrêts de la Cour de Cassation du 9 Mai 1953, du 24 Juin 1954, du 26 Janvier 1956 du 2 Février 1956, du 24 Janvier 1957 et du 22 Juin 1957.

L'administration manifeste peu d'empressement pour faire appliquer ce texte de façon rigoureuse. Il conviendra de faire savoir à l'employeur que s'il passe outre et licencie, le syndicat portera lui-même l'affaire devant le tribunal correctionnel.

2 - Etablissement de l'ordre des licenciements.

Il doit être obligatoirement prévu par le règlement intérieur de l'entreprise; les règles établies doivent tenir compte des charges de famille, de l'ancienneté et des qualités professionnelles (art. 10 de l'ordonnance du 24 Mai 1945). Mais l'absence dans le règlement intérieur de clauses ayant cet objet est sanctionnée par une simple peine d'amende (3).

Le plus souvent, le règlement intérieur, comme la convention collective elle-même, se borne à reprendre l'énumération légale sans fixer la valeur relative à donner à chacun des critères ; les employeurs font passer en premier lieu la valeur professionnelle, qui est souverainement appréciée par eux. Leur liberté reste donc entière, tout au moins dans une très large mesure.

Il est évident que ni le comité d'entreprise, ni les sections syndicales n'ont à établir quels sont les salariés qui doivent être licenciés. Ils doivent cependant protester vigoureusement quand le règlement intérieur a pour objet de tourner la loi et que ce fait est évident. C'est le cas lorsque l'importance accordée à l'ancienneté et aux charges de famille est ridiculement faible par rapport à celle donnée à la valeur professionnelle.

3 - Notification des congés.

Les salariés ayant plus de 6 mois de services continus doivent être licenciés par lettre recommandée (art. 23 du livre 1er du Code du travail, modifié par la loi du 14 Février 1958).

Dans la pratique, il en ira de même pour les salariés moins anciens, qui pourraient être licenciés verbalement (4).

4 - Cas des délégués élus.

Rappelons une fois encore, qu'ils ne peuvent être licenciés qu'après observation des dispositions des textes qui les protègent de façon particulière (voir plus haut : la consultation préalable du Comité d'entreprise).

b) L'action de la section d'entreprise.

Dans cette première phase, l'action de la section d'entreprise doit tendre à ce que les licenciements envisagés ne soient pas prononcés ou, au moins, soient retardés jusqu'au moment où auront été données aux intéressés des possibilités réelles de reclassement.

Cette action conduira la section d'entreprise à agir :

- auprès de la direction d'usine et de la direction générale ;
- auprès des autorités publiques : maire, sous-préfet, préfet ;
- auprès des élus : conseillers municipaux, conseillers généraux, députés et sénateurs ;
- auprès de la population (notamment les commerçants) et de l'opinion publique (par articles de presse, memorandum sur la situation de l'entreprise conférence de presse, affiches, défilés ...)

.../...

L'objectif sera d'informer les uns et les autres de la situation faite au personnel de l'entreprise, et de les amener à agir pour qu'une solution soit trouvée afin d'éviter les licenciements.

Dans toute cette action, l'action sur le gouvernement ne devra pas être négligée. Le rôle qu'il est susceptible de jouer est important à deux points de vue :

- les services de la Main-d'oeuvre qui ont autorité pour prononcer les licenciements ont pour chef hiérarchique le Ministre du Travail ;
- les Ministères économiques et celui des Forces Armées, comme nous l'avons à plusieurs reprises indiqué, interviennent souvent dans la vie des entreprises ; ils peuvent jouer un rôle décisif dans l'attribution des commandes.

Cette action de la section d'entreprise, est-il besoin de le dire, ne peut être isolée. Elle doit être menée

- avec le personnel de l'entreprise,
- avec les autres sections syndicales de l'entreprise,
- avec le syndicat et la Fédération.

Il faut agir avec vigueur de suite, car une fois que les licenciements seront effectivement prononcés, les intéressés se disperseront rapidement : il sera alors difficile de mener des actions avec eux.

Dans toute cette action, bien mettre en relief les fautes passées de la direction, que celle-ci a tendance à passer sous silence, l'expérience le montre, pour incriminer seulement l'administration.

c) Ce qui est dû aux travailleurs licenciés.

1 - Préavis.

La durée du préavis est fixée par les conventions collectives. Elle est d'au moins d'un mois pour les salariés ayant six mois de services continus lors du congédiement (art. 23 du livre 1er du code du travail modifié par la loi du 14 Février 58).

Au cours du préavis, les salariés ont droit en général à deux heures de liberté par jour pour rechercher un emploi. Certaines conventions collectives prévoient que les deux heures ne sont pas payées aux ouvriers en cas de licenciement collectif.

De même, certaines conventions collectives autorisent les salariés qui ont trouvé un emploi durant le préavis à quitter immédiatement l'entreprise ; d'autres exigent que la moitié du préavis soit écoulé.

(3) Arrêt de la cour de Cassation du 4 Janvier 1951.

(4) Certaines conventions collectives exigent dans tous les cas que le licenciement soit prononcé par écrit.

.../...

* L'action de la section syndicale devra tendre :

- à ce que la durée du préavis soit allongée,
- à ce que les salariés ayant trouvé un emploi puissent quitter immédiatement leur entreprise, et en touchant l'intégralité de l'indemnité de préavis.

2 - Indemnités diverses dues en cas de rupture.

- Prorata sur gratification de fin d'année, si tel est l'usage dans l'entreprise ;
- Indemnité de congé payé, suivant le nombre de mois de travail accompli depuis le 1er Juin écoulé ;
- Indemnité de licenciement, si elle est prévue par la convention collective.

3 - Certificat de travail,

Que l'employeur doit désormais obligatoirement remettre au salarié (nouvel article 24 du Livre 1er du Code du Travail).

4 - Signature d'un reçu pour solde de tout compte,

Si l'employeur le demande, étant entendu que l'accès donné peut être dénoncé dans le délai de deux mois (article 24 a du Livre 1er du Code du travail).

Ici l'action syndicale tendra à ce que chacun parte avec l'intégralité de ce qui est dû (d'où contrôle des indemnités versées aux travailleurs licenciés avant, de préférence, la signature du reçu pour solde de tout compte).

5. - Après le licenciement.

L'action menée une fois les licenciements effectués suppose une coordination étroite entre la section syndicale, le syndicat et l'Union locale intéressée.

Il faut réaliser les démarches suivantes :

- 1 - Faire inscrire comme demandeurs d'emploi, au service de la main-d'oeuvre, les travailleurs intéressés.

Cette inscription permet au service de la main-d'oeuvre de rechercher les emplois vacants susceptibles de convenir aux intéressés et, après les avoir découverts, de les leur proposer.

Une liaison entre le service de la main-d'oeuvre et le syndicat permet à celui-ci de savoir quelles sont les entreprises qui recherchent de la main-d'oeuvre. Le syndicat peut ainsi entrer en contact avec les sections syndicales constituées dans ces entreprises pour obtenir de nouvelles précisions sur l'intérêt réel que présentent ces offres d'emploi.

L'inscription comme demandeur d'emploi au service de la main-d'oeuvre a un autre intérêt : il maintient les droits du travailleur licencié en matière de sécurité sociale et d'allocation familiales comme s'il avait effectivement travaillé.

2 - Versement d'indemnités.

a) Versement aux travailleurs licenciés des indemnités de chômage total.

Les règles à suivre en la matière sont celles établies par le décret du 12 Mars 1951.

S'il n'existe pas de fonds de chômage dans la localité, entreprendre les démarches utiles pour l'ouverture d'un fonds départemental. (article 8 bis du décret).

b) Allocations complémentaires versées par le département et la commune.

Rechercher si le département et la commune font quelque chose.

c) Indemnité versée par le fonds de garantie sociale.

Faire appliquer l'accord d'entreprise.

d) Indemnité versée par la caisse fédérale de chômage.

Adresser à la Fédération un état nominatif des adhérents mis en chômage et justifier de la durée de celle-ci par une attestation délivrée par le service de la Main-d'Oeuvre.

3 - Reembauchages ultérieurs.

Veuiller à l'application des conventions collectives prévoyant un droit de réembauchage en faveur des travailleurs compris dans un licenciement collectif.

4. - Des positions à faire passer.

Le licenciement qui se produit dans une entreprise nous conduit à mener une certaine action en faveur des travailleurs menacés de chômage.

Dans l'ensemble des licenciements qui se produisent actuellement, il constitue un fait parmi d'autres mais qui a une très grande importance parce qu'il met en évidence suivant les cas :

- des fautes commises par la direction ;
- une politique imprévoyante de l'administration ;
- les carences du régime capitaliste ;
- les trous de la législation ouvrière et les moyens par lesquels elle peut être tournée par un patron un peu habile.

Indépendamment de l'action concernant les travailleurs licenciés, NOUS DEVONS UTILISER CE FAIT AU MAXIMUM pour faire passer nos positions ...

... et par exemple celles sur :

- le fonds de garantie sociale (5)
- la communication au Comité d'Entreprise d'éléments permettant la connaissance de l'entreprise (6).

Nous devons de même insister pour que la loi soit modifiée afin que ce qui suit devienne réalité :

- le comité d'entreprise doit être effectivement consulté par l'employeur et son avis doit être transmis aux services de la Main-d'Oeuvre en même temps que la demande d'autorisation des licenciements,

- un délai suffisant (un mois au minimum) doit être accordé aux services de la Main-d'Oeuvre pour se prononcer sur les licenciements, pendant lequel il est interdit à l'employeur de licencier,

- l'ordre des licenciements doit tenir effectivement compte du point de vue social et notamment de l'ancienneté et des charges de famille,

- les licenciements prononcés sans autorisation des services de la Main-d'Oeuvre doivent être considérés comme radicalement nuls

- le cas des délégués doit être tranché à part. Compte tenu de la fonction qui est la leur, et qui est d'intérêt général, nous devons montrer que la solution la plus valable est celle établie en ce qui concerne les délégués mineurs du fond : un délégué est licencié le dernier de sa catégorie professionnelle.

Ces positions, ce n'est pas seulement la Fédération qui doit les faire passer auprès du Gouvernement. Elle doit y être aidée par tous ceux avec lesquels vous aurez été mis en contact et que vous aurez convaincu du bien fondé de ces positions. Le jour où l'inspection du Travail, les Préfets, les Parlementaires et l'opinion publique elle-même demanderont une modification de la loi, celle-ci sera bientôt obtenue.

C'EST A PARTIR DE FAITS BIEN EXPLOITES

QUE SE BATIT LA LEGISLATION OUVRIERE.

(5) voir B.M. n° 69 de Mars 1958 sur les accords d'entreprise § 24 Risque chômage, page 24.

(6) Voir B.M. n° 69 de Mars 1958 sur les accords d'entreprise § B page 29.

Inscrivez vous
aux sessions organisees
à bierville
pour les metallurgistes

Il y a encore des places disponibles pour la session

SECRETAIRES^{de} SYNDICATS

(du 19 au 25 Octobre 1958)

et pour la session

PREVENTION DES ACCIDENTS DE TRAVAIL

(du 9 Novembre au 15 novembre 1958)

Cette dernière session s'adresse tout particulièrement aux membres des Comités d'Hygiène et de Sécurité. Les pertes de salaires seront remboursées aux participants à concurrence d'un montant de 1 820 Fr par jour.

L'ASSURANCE CHÔMAGE

Une commission du bureau fédéral a fait un tour d'horizon sur les problèmes d'assurance chômage et de fonds de salaires garantis. On trouvera ci-après la résolution adoptée le 14 Septembre par le bureau fédéral.

La dernière Voix des Métaux (n° 62 de sept.-oct. 1958) a expliqué les termes d'assurance chômage et de fonds de salaires garantis.

Cet article est essentiel pour comprendre la portée des négociations engagées à l'heure actuelle entre le C.N.P.F. et la C.F.T.C. Il vous sera indispensable pour expliquer aux travailleurs de quoi il s'agit.

Nous ne reprenons donc pas ici la définition de ces termes.

I. LES PARTENAIRES

La position des patrons.

Tout compte fait, les employeurs semblent avoir accepté assez facilement la négociation d'un accord interconfédéral en vue d'instituer l'assurance chômage.

Ceci peut étonner, car cette réalisation sociale entraînera un accroissement de leurs charges sociales, dont le poids serait déjà insupportable.

Au surplus, les patrons n'ont-ils pas jusqu'ici traité de chimère cette revendication ? N'ont-ils pas dit et répété qu'il était impossible d'imaginer, dans l'incertitude de l'avenir économique, que les entreprises puissent s'engager à payer un minimum d'heures de salaires quelle que soit la durée effective de travail ?

D'où vient ce retournement, que laissait déjà entrevoir l'Usine Nouvelle du 26 Juin ?

Deux faits ont joué, semble-t-il. Partisans traditionnels d'un régime fort, favorable à un régime d'autorité, le C.N.P.F. a vu avec satisfaction le général de Gaulle accéder au pouvoir.

Il a sans doute paru opportun à l'organisation patronale de lui donner un gage de bonne volonté ; ce gage avait d'ailleurs une autre vertu, celle d'amener le Gouvernement à détourner les yeux de la réforme des comités d'entreprise demandée par la C.F.T.C., et de l'association capital-travail réclamée par certains gaullistes.

D'autre part, l'expérience U.N.I.R.S. a montré que le C.N.P.F. savait trouver des formules pour négocier au plan interconfédéral sans engager automatiquement les branches patronales qui lui sont adhérentes. Une telle

... /

souplesse rassure évidemment celles-ci ; elles savent que la décision, enfin de compte, leur appartiendra.

La position du Gouvernement.

Puisqu'il avait décidé de faire quelque chose pour la classe ouvrière, il est apparu expédient au Gouvernement de lancer l'assurance chômage, plutôt que telle autre réalisation, parce qu'elle était tacitement acceptée par le patronat, qu'elle n'entraînait pas une charge supplémentaire considérable pour les entreprises, qu'elle se prêtait à la réalisation d'un accord contractuel lui permettant de rester au second plan.

Le discours de Malraux le 4 septembre place de la République à Paris, qui faisait allusion à la réalisation de l'assurance chômage par la voie d'un texte législatif, fit scandale : on n'en avait jamais parlé ni au Gouvernement, ni au Ministère du Travail. L'orateur n'avait pas très bien saisi la différence existant entre un accord interconfédéral et un texte d'origine gouvernementale...

Il est bien évident que le Gouvernement ne peut pas assister uniquement en spectateur aux négociations engagées. Dans la pratique, en effet, il faudra que la réglementation existante soit modifiée sur un certain nombre de points pour que l'accord envisagé porte tous ses effets.

La position de la C.G.T.

La C.G.T. est favorable à l'institution de l'assurance chômage par un texte législatif qui en ferait une sorte d'annexe de la Sécurité Sociale. L'avenir nous dira si elle se ralliera au projet en cours de discussion entre le C.N.P.F. et les autres organisations syndicales, ou si elle s'en tiendra écartée comme elle fit lors de l'institution de l'U.N.I.R.S.

Il est évident que si la C.G.T. demande à participer aux négociations en cours, nous ferons valoir, même si le C.N.P.F. montre quelque réticence à l'égard de son éventuelle participation, qu'il n'y a aucune raison valable pour l'exclure des discussions.

II. LES QUESTIONS QUI SE POSENT.

Si dans le discours du 1er août du général de Gaulle, il s'agissait d'un fonds de salaires garantis, le C.N.P.F., lui, pensait à l'assurance chômage. Il semble bien que ce soit dans cette direction qu'une formule d'accord puisse être trouvée. Autrement dit, on s'occuperait seulement du cas où l'arrêt de travail est dû aux circonstances économiques ; on n'envisagerait pas celui où l'arrêt de travail trouve sa cause dans une indisponibilité du salarié.

Ceci dit, et dans cette perspective, quels sont les problèmes qui se posent ? Ils sont nombreux. En voici quelques uns :

a) quelle sera l'étendue du risque couvert ?

° celle-ci peut se limiter aux circonstances économiques proprement dites (le cas de " récession " ou de " crise économique généralisée.

Mais elle peut aussi comprendre les arrêts de travail dûs aux intempéries (gel, inondations, foudre), aux déficiences propres à l'entreprise qui doit cesser de travailler parce qu'elle est marginale, ou qui doit se transformer pour se reconvertir et encore aux accidents (incendie, accidents de machines), aux réparations etc,... c'est-à-dire, en bref, tous les arrêts de travail dûs au fonctionnement quotidien de l'entreprise.

° on peut aussi couvrir à la fois le chômage total (arrêt complet du travail pour un ou plusieurs travailleurs) et le chômage partiel (les salariés demeurent au travail mais subissent une baisse d'horaire). On peut aussi n'indemniser que l'un ou l'autre de ces deux risques. Nous sommes évidemment partisans de la première formule.

b) Quel sera le montant de l'indemnité versée ?

Maintiendra-t-on le salaire en totalité, ou le salaire de base 40 heures ? Se limitera-t-on au SMIG, ou à une partie de celui-ci ? La garantie peut d'ailleurs être la même pour tous ou être proportionnelle au salaire. Nous avons opté pour une garantie au moins égale au SMIG, mais croissant avec le salaire jusqu'à atteindre 65.000 Fr pour un salaire de 100.000 Fr par mois.

c) Pendant combien de temps cette indemnité sera-t-elle versée ?

Trois mois, six mois, un an, jusqu'au moment où le salarié aura retrouvé du travail ? C'est cette dernière formule qui doit être retenue comme en matière de chômage total.

d) Qui financera ces indemnités ?

Il est légitime que ce soit le patron et lui seul qui paie. L'assurance chômage a pour objet de protéger les travailleurs contre les conséquences des crises capitalistes ou contre les déficiences constatées dans le fonctionnement de l'entreprise. Il s'agit là d'un risque qui doit être pris en charge par les employeurs, parce que le régime capitaliste a toute leur sympathie et qu'ils revendiquent l'autorité et la liberté de décision dans la gestion de leur entreprise. Ils doivent payer aux travailleurs le prix des à-coups et des carences inhérents au fonctionnement de ce régime. Puisqu'il leur plait, qu'ils payent !

Les travailleurs ne perdent pas, pour autant, le droit de participer à la gestion du régime mis ainsi en place. La cotisation qui permet de financer l'assurance chômage est un salaire différé au même titre que la cotisation d'accident de travail, d'allocations familiales ou la subvention versée par le patron au comité d'entreprise pour le financement des oeuvres sociales. Sur cet argent qui leur appartient, parce qu'il leur est destiné, parce qu'il est le prix de l'insécurité que fait peser sur eux le régime capitaliste, les travailleurs ont des droits, même s'ils n'en versent directement aucune part.

e) quelle sera l'organisation administrative et financière ?

On a vu qu'il était possible, de donner le rôle essentiel à l'Etat, en lui demandant d'établir une loi faisant de l'assurance chômage une branche de la sécurité sociale, ainsi que cela est parfois à l'étranger, comme en Angleterre. C'était aussi l'idée des promoteurs de la sécurité sociale en France. On pourrait évidemment aussi doter l'assurance chômage d'une orga-

nisation particulière qui la dissocierait des autres assurances sociales et lui permettrait de fonctionner selon des modalités qui lui seraient propres.

Comme pour l'U.N.I.R.S., on s'oriente dans une voie plus souple. Les organismes nécessaires au fonctionnement de l'institution seront créés d'un commun accord et fonctionneront de façon paritaire.

L'aide technique de certains organismes financiers sera-t-elle demandée, comme il en a été pour l'U.N.I.R.S. ? Il faut que l'expérience faite en matière de retraites complémentaires ne soit pas oubliée ; il ne peut donc être question de traiter sur ce plan, une fois encore, avec les compagnies d'assurances ! C'est au Fonds de chômage lui-même à gérer les fonds réunis par les cotisations patronales.

On peut se demander aussi si l'Etat ne devrait pas intervenir d'une façon ou d'une autre pour donner sa garantie du régime. L'extension du chômage peut résulter de circonstances extérieures, par exemple de la récession dans un grand pays étranger. Si cette récession est de quelque ampleur, elle peut mettre en péril l'équilibre financier du régime. De même, l'Etat est au premier chef intéressé à ce qu'une ressource suffisante soit versée aux chômeurs car celle-ci détermine le montant des dépenses des ménages et par suite de la consommation dans le pays. Soutenir celle-ci c'est donner du travail à l'industrie.

f) Dans quel cadre juridique constituer l'assurance chômage ?

La conclusion d'un accord interconfédéral conclu entre les organisations ouvrières et le C.N.P.F. est vraisemblable.

C'est ce qui avait été fait pour l'institution de l'U.N.I.R.S. en mai 1957.

On se rappelle, cependant, que l'accord de mai 1957 n'avait établi qu'une recommandation, faite aux entreprises de faire bénéficier leur personnel de retraites complémentaires. Ce sont les conventions collectives et accords d'entreprise signés depuis qui ont créé des obligations précises à la charge des entreprises.

Il est évidemment nécessaire que ce détour soit évité et que d'emblée l'accord conclu emporte, pour tous les employeurs adhérents aux chambres syndicales représentées au C.N.P.F., l'obligation immédiate de cotiser à l'assurance chômage.

g) la coordination avec le régime légal.

Elle est absolument indispensable ; il existe par exemple dans cette réglementation un plafond de ressources que celles du chômeur ne doit pas dépasser ; autrement il est privé de l'allocation de chômage. Le maintenir serait enlever à l'accord toute portée pratique.

Surtout, nous devons remarquer que les conditions d'attribution des allocations obéissent à des règles justement condamnées par un avis du Conseil Economique de 1952 voté à l'unanimité des membres du Conseil Economique (le groupe patronal vota pour, car, à l'époque, cela ne lui coûtait rien) moins

une voix et une abstention.

C'est dans un cadre rajeuni que nous voulons instituer l'assurance chômage, et non dans un cadre périmé.

III. LA POSITION FEDERALE

Elle se trouve résumée dans la résolution que l'on trouvera ci-après et qui a été adoptée par le Bureau Fédéral le 14 septembre dernier.

IV. LES POURPARLERS EN COURS.

Quelques contacts ont été pris au plan confédéral entre le C.N.P.F. d'une part, les organisations autres que la C.G.T., de l'autre.

La négociation n'a pas été poussée activement de part ni d'autre en raison de la proximité du référendum.

Par contre, elle prendra un tour actif dès le début du mois d'octobre.

Nous vous en tiendrons informés ; comme pour l'institution de l'U.N.I.R.S. la délégation de la C.F.T.C. comprendra un représentant de la Fédération des Métaux.

POUR CONSTITUER UN DOSSIER

ASSURANCE - CHOMAGE

Vue d'ensemble Assurance chômage et fonds de salaires garantis
La Voix des Métaux n° 62 sept. 1958.

I. Règlementation en vigueur sur l'aide aux chômeurs totaux ou partiels.

- L'aide aux travailleurs sans emploi n° spécial des Liaisons sociales
n° 1799 du 6 déc. 1956
complété par n° 1809 du 26 déc. 1956
- Décret du 16 avril 1957 Liaisons sociales n° 1858 du 23 avril 1957
- Circulaire du 25 sept. 1957 " " n° 1930 du 13 sept. 1957
- Décret du 4 sept. 1958 " " n° 2100 du 8 sept. 1957

II. Autres réalisations françaises.

Deux années d'accords d'entreprise Bulletin aux militants n°69 mars 58

III. Réalisations étrangères.

L'assistance aux chômeurs dans différents
pays..... Liaisons sociales, supplément
à la revue de presse
n° 65/58 et 66/58 des 20 et 21
août 1958

IV. Projets de réforme.

a) réforme du régime d'assistance au chômage par l'Etat

Avis du Conseil Economique de 1952 Formation n° 48 de sept-
oct 1952

b) assistance chômage et fonds de salaire garantis.

Les projets déposés à l'Assemblée Nationale = Liaisons sociales;
supplément à la revue de presse n° 60/58, 61/58, 62/58 des
6,8 et 11 août 1958.

RESOLUTION SUR LE SALAIRE MENSUEL GARANTI

adoptée par le Bureau Fédéral le 14 Septembre 1958

Le Bureau Fédéral,

Après avoir étudié la situation actuellement faite aux chômeurs totaux ou partiels, et les projets relatifs à l'institution d'une assurance chômage ou de fonds de salaires garantis,

rappelle la position prise par le Congrès de Dunkerque en faveur de l'institution du salaire mensuel garanti, ayant pour objet de maintenir la rémunération ouvrière chaque fois que l'arrêt de travail du salarié a une cause légitime ;

il constate que le projet prêté au C.N.P.F. se situe bien en deçà de cette proposition puisqu'il ne concerne que le chômage total.

Il fixe ainsi les principes de réalisation d'une véritable garantie en matière de chômage :

- a) le risque garanti doit être tant le chômage total que le chômage partiel,
- b) le fonds doit être alimenté par une cotisation calculée en fonction des salaires et mise exclusivement à la charge des entreprises ;
- c) son montant doit être fixé compte tenu des prestations à payer aux bénéficiaires ;
- d) une fois atteint le montant de la réserve, la cotisation payée par l'entreprise doit être ^{répartie} soit sur le plan de branches d'industrie, soit sur le plan régional en vue du financement de réalisations sociales;
- e) le montant des ressources garanties au chômeur tant par le régime légal institué par l'Etat que par l'allocation complémentaire doit être au moins égal au SMIG ; il doit augmenter jusqu'à 65.000 Fr pour les travailleurs gagnant avant leur mise en chômage un salaire de 100.000 Fr ou plus par mois.
- f) les allocations doivent être versées aux intéressés dès le premier jour du chômage et sans condition de durée ;
- g) les bénéficiaires des allocations versées au titre du chômage total ou partiel doivent être ceux définis par l'avis émis par le Conseil Economique, et voté par la délégation patronale, en 1952.
- h) la gestion administrative du régime doit être paritaire ; celle des fonds doit être confiée au Fonds national lui-même ;

- i) la mise en application du régime doit résulter d'un texte couvrant immédiatement tous les travailleurs.

Le Bureau Fédéral souhaite que la Fédération de la Métallurgie participe par ses représentants aux négociations engagées avec le C.N.P.F. et mandate le secrétariat pour aboutir à la réalisation des objectifs ci-dessus définis
