

Syndicalisme

HEBDOMADAIRE

C.F.D.T. (C.F.T.C.)

DES
BULL
FRONTS
NANTES
OU
PEUGEOT
LA
BERLIET
C. F. D. T.
CHAUSSON
lutte
TEXTILE
pour
ALSTHOM
les
SÉC. SOCIALE
travailleurs

Le Conseil National des Mineurs C.F.D.T.:

"Nous voulons le retour aux 40 heures"

Premier Mai

Il est de coutume, à l'occasion du 1^{er} mai, d'évoquer les luttes ouvrières passées et l'action du syndicalisme ouvrier pour le mieux-être et l'émancipation des travailleurs.

Nous ne sommes certes plus au temps où l'exploitation des travailleurs était totale et où les syndicats naissants ne possédaient pas la force nécessaire pour faire édicter d'abord, respecter ensuite, la réglementation du travail.

doit répondre, agir, intervenir et c'est bien dans la tradition de lutte de la classe ouvrière que ce combat se poursuit et doit s'adapter en permanence aux évolutions économiques et industrielles que l'on ne peut ignorer dans l'action de tous les jours et dans les perspectives à plus long terme.

Ainsi, en ce 1^{er} mai 1965, il nous faut penser aux actions répétées de nos camarades du secteur public et nationalisé, à la lutte des travailleurs Peugeot

par Laurent LUCAS

Secrétaire général adjoint de la C.F.D.T.

Lorsque l'on remonte loin en arrière, on peut affirmer à coup sûr, un bilan syndical positif. Mais de nombreux problèmes demeurent. Ils ont simplement évolué avec la société moderne elle-même. C'est ainsi que le syndicat reste contesté dans l'entreprise, que les délégués sont combattus, que les licenciements collectifs se développent, que les discussions partitaires ne peuvent se tenir valablement...

Et puis, des phénomènes nouveaux sont apparus : c'est la construction européenne, ce sont les techniques industrielles, c'est l'évolution des marchés, c'est la concentration industrielle des entreprises modernes avec toutes les conséquences que cela amène pour les travailleurs : fermetures d'entreprises, difficultés des industries, appauvrissement de certaines régions, cadences et conditions de travail.

A tout cela, le syndicalisme

et Berliet, à l'action de nos syndicats du textile, de la région de l'Ouest, de celle du Nord, pour le droit au travail. Il nous faut aussi penser à tous ceux qui, dans leur promotion professionnelle ou leur emploi, ont été victimes de l'arbitraire patronal parce qu'ils menaient une action syndicale.

1^{er} mai : tradition de lutte ouvrière !

Ce doit être plus vrai que jamais, à une époque où certains voudraient enfermer le syndicalisme ouvrier dans un cadre étroit et où d'autres rêvent de l'intégrer au régime en place.

C'est à tout cela que nous penserons en ce 1^{er} mai 1965, en nous disant aussi, avec beaucoup de convictions, que devant les problèmes posés, la meilleure efficacité réside encore dans le développement du syndicalisme ouvrier.

La C.F.D.T., pour sa part, s'y emploie résolument.

VIET
NAM

" La paix
repose sur
la discussion
entre les
nations et sur
la solidarité
dans la
répartition
des
ressources
du monde "

ACTION REVENDICATIVE

LES ACCORDS C.G.E.-ALSTHOM

ES sociétés C.G.E. (Compagnie générale d'Electricité) Alsthom et Sobemo viennent de conclure des accords entre elles pour mettre en commun une partie de leur potentiel industriel.

Les sociétés C.G.E. et Alsthom, qui continuent d'exister en tant que telles et poursuivent, à ce titre, certaines productions, créent en commun trois autres sociétés. Ces trois sociétés (société A : 2 400 ouvriers; B : 3 000 ouvriers; C : 5 150 ouvriers), seront spécialisées dans la production de transformateurs et de machines tournantes de grosse et moyenne puissance, d'appareillage de moyenne et haute tension.

Le cours d'une conférence de presse, la Fédération de la Métallurgie C.F.D.T. a exposé les conséquences de ces accords sur les structures des entreprises et pour le personnel. Elle l'a fait à partir d'une étude collective réalisée par les différentes sections syndicales C.F.D.T. des groupes C.G.E. et Alsthom avec tous les éléments dont elle a pu disposer.

La C.F.D.T. constate que les accords n'apportent AUCUNE GARANTIE EXPLICITE AU PERSONNEL dans le domaine de la sécurité de l'emploi et de la stabilité des horaires ou de leur réduction sans perte de salaire.

D'autres considérations font que LA RATIONALITÉ DES ACCORDS N'EST QU'APPARENTE :

— Ils ne portent que sur la mise en commun d'une partie du potentiel industriel de ces deux sociétés, laissant de côté deux éléments essentiels pour le développement de toute entreprise :

• la recherche à moyen et long terme, d'une part,
• les services commerciaux, d'autre part.

Une partie du potentiel industriel qui avait vocation à entrer dans le domaine des accords a été mis à l'écart : les équipements automatisques, soit pour des questions de prestige (ALSTHOM), soit pour ne pas jouer toutes ses cartes au même moment et avec le même partenaire (C.G.E.)

... L'imbrication dans une même usine d'établissements appartenant à des sociétés différentes est-elle une bonne solution ?

La SPECIALISATION TRES POUSSEE des Sociétés A, B, C, les expose de plein fouet aux variations de la conjoncture avec toutes les conséquences que cela comporte pour le personnel : la solidarité entre les différentes sociétés dépendant des

groupes C.G.E. - ALSTHOM n'existe que sur un plan financier ; elle n'a pas été construite sur le plan social.

La C.F.D.T. proteste contre l'INSUFFISANCE DES INFORMATIONS DONNÉES AUX COMITÉS D'ENTREPRISE (ou d'établissement) des sociétés touchées par les accords.

Les directions d'entreprises ont refusé de leur donner des informations qui étaient pourtant connues puisque diffusées par la presse nationale et régionale.

Malgré la loi qui prévoit la consultation (et pas seulement l'information), du comité d'entreprise, les directions se sont réservées l'intégralité de la préparation et ont seulement fait part de leurs décisions.

• De même, la C.F.D.T. s'élève contre le fait que les organisations syndicales, en tant que telles, ont été tenues à l'écart, alors qu'il est dans le rôle du syndicat de porter un jugement sur une opération comme celle qui résulte des accords C.G.E.-ALSTHOM, en fonction de sa conception d'une société économique fonctionnant de façon démocratique.

Ces accords rendront plus difficile une information large, objective et directe des personnels intéressés sur la marche des sociétés A, B et C. LE REGROUPEMENT NE VA DONC PAS DANS LE SENS D'UNE DEMOCRATISATION PLUS GRANDE DES structures économiques de notre pays.

La C.F.D.T. réclame, AU PLAN NATIONAL, dans le cadre de la planification, une véritable discussion des objectifs sociaux et de l'évolution de la structure des entreprises des groupes du matériel électrique, la définition d'une politique à long terme de déblocage des crédits affectés à l'E.D.F., afin que cet organisme puisse mieux exercer un rôle de régulateur par les commandes passées aux entreprises.

DANS LE CADRE DES ACCORDS C.G.E.-Alsthom, elle demande que des négociations s'engagent sur tous les problèmes de transition (sécurité de l'emploi, maintien des avantages acquis, stabilisation des horaires de travail et leur réduction sans perte de salaires, avancement de l'âge de la retraite avec des ressources suffisantes, etc.) sur l'amélioration des avantages sociaux, notamment la progression des salaires et de meilleures conditions de travail.

La C.F.D.T. demande la création d'une caisse de compensation financée par la C.G.E. et l'Alsthom pour pallier les aléas de conjoncture des filiales.

ACCORDS DE SALAIRES AUX BRASSERIES DE LA MEUSE

Un accord vient d'intervenir aux Brasseries de la Meuse. Deux augmentations de salaires ont été fixées : l'une de 5 % au 1^{er} avril, l'autre de 1 % au 1^{er} août, ainsi que deux primes exceptionnelles.

ALIMENTATION : LA C.F.D.T. INTERVIENT A PROPOS DE LA FERMETURE DE L'USINE PANZANNI - LA LUNE

L'usine Panzanni - La Lune à Maisons-Alfort (Seine) a fermé ses portes. Le comité d'entreprise n'en a été informé que le 14 avril, et la direction n'a pas respecté les textes prévus concernant les licenciements collectifs. La C.F.D.T. est intervenue auprès des services de l'Inspection du Travail et des Ministères.

LA GREVE DE LA METEOROLOGIE NATIONALE SUIVIE A PLUS DE 80 %

A l'appel de la C.F.D.T. et de la C.G.T., les techniciens de la Météorologie nationale ont fait la grève à plus de 80 % les 16 et 18 avril.

Ce mouvement avait pour but de manifester contre leur déclassement et d'obtenir de meilleures conditions de travail.

CONCIERGES ET EMPLOYES D'IMMEUBLES : UN REGIME COMPLEMENTAIRE DE RETRAITES EST INSTITUE

La convention collective de retraite signée pour les concierges et employés d'immeubles prévoit l'instauration d'un régime complémentaire de retraite avec cotisation minimum à 4 % sur un salaire forfaitaire (40 % de la cotisation à charge du salarié et 60 % à charge de l'employeur).

Cette convention prend effet depuis le 1^{er} janvier 1965.

ASSEMBLEE GENERALE DES INSPECTEURS DU CADRE ET ATTACHEES DE PRODUCTION DES SOCIETES D'ASSURANCES

Le Syndicat national des inspecteurs du cadre et attachés de production des Sociétés d'assurances s'est réuni en assemblée générale. Après les exposés de Jacques Faber,

président provisoire et d'André Bauma, secrétaire général de la Fédération française des Syndicats d'ingénieurs et cadres, l'assemblée a décidé à l'unanimité de maintenir son appartenance à la C.F.D.T. (C.F.T.C.)

L'assemblée a demandé qu'une convention collective règle les conditions de travail des démarcheurs qui ne possèdent ni la qualité d'agent général ni celle de courtier.

Jacques Faber a été élu président du Syndicat, Marcel Le Bihan et Jules Cormeau sont vice-présidents. Secrétaire général : Roger Malaval. Trésorier général : Pierre Aulard.

TEXTILE : C.F.D.T. ET C.G.T. REFUSENT DE SIGNER

La C.F.D.T. et la C.G.T. ont refusé d'apposer leur signature à l'accord du 22 avril 1965 (signé par F.O. et la C.G.C.) qui ne prévoit que 2 % d'augmentation sur les salaires effectifs et un salaire minimum de 350 F pour 40 heures par semaine.

Les Fédérations C.F.D.T. et C.G.T. du Textile ont écrit au président de la République pour lui demander de donner son opinion sur ce sujet, dans son allocution radiotélévisée.

BULL : DÉFENDRE L'ENTREPRISE CONTRE LES CAPITALISTES EUX-MÊMES

Au cours d'une réunion du Comité central d'entreprise, qui a eu lieu à Paris, le vendredi matin 23 avril, M. Desbruères, président-directeur général de la Société « Bull-General Electric », a annoncé le licenciement de 500 salariés. Ces mesures frappent essentiellement les établissements de Paris, Saint-Ouen, Bobigny et Angers. La situation des travailleurs âgés de plus de 60 ans, qui constituent le quart des licenciés dans la région parisienne, est particulièrement dramatique, du fait que leurs conditions de vie, à peine suffisantes actuellement, vont encore s'aggraver.

Des débrayages ont eu lieu le 23 avril après-midi à Paris et à Saint-Ouen. Des délégués sont intervenus auprès des groupes parlementaires et auprès du ministère du Travail.

Depuis les difficultés rencontrées par la Compagnie Bull et l'échec de la « solution française », la General Electric entraîne en lice. Depuis juillet 1964, le « holding Bull », contrôlé par la Banque de Paris et des Pays-Bas, n'entre plus qu'à 49 % dans la Bull-General Electric qui commercialise les ordinateurs et 51 % dans la Société Industrielle

Bull-General Electric qui les étudie et les fabrique.

Et depuis, Bull n'est plus qu'un des sommets du triangle qui joint Paris (Bull) à Milan (Olivetti) et à Phoenix (General Electric), et c'est là-bas en Arizona, que se règle financièrement le sort des 10 000 personnes qui travaillent encore chez Bull, malgré les 1 000 départs volontaires que les incertitudes de l'emploi et le blocage des salaires ont entraînés depuis près de deux ans.

Au comité central d'entreprise, la C.F.D.T. a proposé un programme qui permettrait d'éviter ces licenciements :

— préparation de l'expansion dès aujourd'hui, en établissant et finançant des programmes à long et moyen terme ;

— politique de reconversion, reclassement et formation du personnel vers les techniques nouvelles en vue de cette expansion.

Comme l'a dit un responsable de la Fédération C.F.D.T. de la Métallurgie « les salariés sont amenés à défendre l'entreprise contre les capitalistes eux-mêmes qui seraient prêts à la brader pour leurs intérêts immédiats ».

NANTES : CONTRE LES LICENCIEMENTS

Depuis 10 ans, les effectifs des ateliers et chantiers de Nantes ont diminué de moitié : de 6.000 salariés, ils sont passés à 3.000.

342 ouvriers et employés ont été licenciés récemment aux A.C.N. D'autre part, 70 ouvriers et 38 moisuels, âgés de 60 ans ont été inscrits à la pré-retraite, dans le cadre du Fonds national, de l'emploi, la pré-retraite n'intervient que dans la mesure où il y a des licenciements dans l'entreprise. Cela est inadmissible, ont déclaré les organisations C.F.D.T., C.G.T. et F.O. (ouvriers et moisuels) de la métallurgie nantaise.

Près de la moitié des ouvriers licenciés (113 sur 260) sont âgés de 50 à 60 ans, de même que 33 moisuels sur 82 qui sont licenciés. Pour ces travailleurs, qui ne peuvent bénéficier de la pré-retraite, la situation est très délicate du fait qu'ils peuvent difficilement se reclasser.

Pour protester contre les licenciements, 5.000 manifestants ont défilé à Nantes le mercredi 21 avril. Ils se sont rendus devant la mairie où avait lieu une réunion avec les organisations patronales. Les organisations C.F.D.T., C.G.T. et F.O. de la métallurgie nantaise préconisent la généralisation de la pré-retraite pour tous les métallurgistes. Cette solution, déclarent-elles, serait une solution humaine et sociale, en permettant aux travailleurs de 60 ans de se reposer

après toute une vie de labeur. En outre, cette solution donnerait la possibilité aux licenciés des A.C.N. âgés de moins de 60 ans d'obtenir dans la métallurgie l'emploi qui leur est nécessaire pour vivre, eux et leur famille.

Pour l'ensemble de la métallurgie de Nantes, cette solution permettrait à 1.000 ou 1.500 jeunes de trouver un emploi. Chaque licenciement, affirment les organisations syndicales, accentue les départs massifs de la région. Laisser partir les licenciés des A.C.N., c'est accepter l'appauvrissement de la région. Il est possible d'éviter les licenciements en généralisant, dans l'immédiat, la pré-retraite.

La crise actuelle a son origine dans la crise de la construction navale, mais aussi, ajoute la C.F.D.T., dans l'incapacité du patronat. A plus long terme, l'expansion économique de l'Ouest devrait contribuer à apporter une solution, à condition que les pouvoirs publics et le patronat ne la freinent pas et la veuillent vraiment. Mais la C.F.D.T., avec l'ensemble des travailleurs, est décidée à agir avec vigueur pour obtenir qu'elle soit une réalité.

Une délégation intersyndicale de la métallurgie nantaise rencontre, à Paris, le ministre du Travail. Une lettre commune des unions départementales est envoyée à tous les parlementaires, conseillers généraux et maires de la Loire-Atlantique pour demander leur appui.

EMPRUNT 1965

SOUSCRIVEZ

dans tous les bureaux de poste
chez tous les comptables du Trésor
ou par l'intermédiaire
des centres de chèques-postaux



Syndicalisme-MINEURS

Réflexions à l'occasion du Premier Mai

RASSEMBLEURS D'HOMMES..

Le temps n'est pas si éloigné où les travailleurs qui chômaient le 1^{er} mai, étaient « marqués au rouge » et catalogués à vie, avec une certaine « facilité », comme « socialistes », « anarchistes », ou « communistes »... Que d'ouvriers ont vu leur carrière irrémédiablement compromise et brisée (avec toutes les répercussions sur le foyer, sur les enfants) parce qu'ils s'étaient abstenus de travailler un Premier Mai, voulant marquer et imposer à un patronat fermé et insensible, leur volonté d'être respectés comme HOMME d'abord, comme TRAVAILLEUR ensuite.

Le 1^{er} MAI, c'est la « Fête du Travail », nous disent les calendriers... mais c'est d'abord la « Fête des Travailleurs », en tant qu'Hommes. C'est la fête surtout de tous ceux qui, dans le Monde du Travail, sont quotidiennement épis de justice, de dignité, de liberté, d'émancipation, de personnalité, de tous ceux qui veulent être respectés (comme ils respectent les autres) dans leur personne, dans leurs idées, dans leurs choix, dans leurs décisions. C'est la fête de tous ceux aussi, qui refusent de « s'en sortir tout seul », sans se soucier des petits copains, moins favorisés, qui risquent de se perdre dans l'anonymat de la fatalité... Et par là même, c'est la fête des syndicalistes et des syndiqués, de ceux-là surtout qui veulent continuer de bâtir dans l'unité, plutôt que dans la division, dans l'amour, plutôt que dans la haine, dans l'espérance, plutôt que dans le désespoir, avec le souci des autres, plutôt que dans l'indifférence...

Combien se souviendront ce Premier Mai, de tous ces travailleurs qui ont payé de leurs sacrifices (parfois même de leur sang) le droit que nous avons aujourd'hui d'avoir un peu plus de justice, de liberté, de dignité ?... Combien, à travers le parfum du muguet et la « passion du tiercé », donneront-ils au Premier Mai, son véritable sens ?...

Quand Jean MOULIN, héros de la Résistance Française, fut parachuté en France par une nuit noire et sans espérance de l'occupation allemande, il avait en lui une mission aussi périlleuse que difficile : rassembler, coordonner, unifier, les réseaux de résistance. En quelques mois, malgré les énormes difficultés et dangers de toutes sortes, Jean MOULIN réussit sa mission et jeta les bases du Conseil National de la Résistance, avant d'être arrêté par la Gestapo, en 1943, arrestation qui allait le conduire à la mort sous la torture... On a dit de Jean MOULIN, qu'il sut être « UN RASSEMBLEUR D'HOMMES »...

Dans notre action militante de tous les jours, nous n'avons certainement pas la personnalité, le courage, la trempe d'un Jean MOULIN... Mais qu'en ce 1^{er} mai 1965, après toutes les difficultés de ces derniers mois, dans notre syndicalisme Mineurs, nous ayons au cœur le ferme désir d'être, nous aussi, des rassembleurs d'Hommes. Que de travailleurs sont en recherche, et aspirent à un syndicalisme à vocation majoritaire, où tous les ouvriers sans distinction d'idée, de religion, de mentalité, pourront se côtoyer, sans complexe, pour être plus



Le bouquet traditionnel du 1^{er} mai fait aussi « vivre » cette vieille veuve...

forts et ainsi faire aboutir les justes revendications !... C'est vers eux qu'il nous faut aller, pour les rassembler, au sein de la C.F.D.T. qui ne demande qu'à les accueillir. Oui, chers camarades, nous serons des « RASSEMBLEURS D'HOMMES »...

Jean PRUVOST.

Nous voulons le retour aux 40 heures

NOTRE Conseil national des mineurs C.F.D.T. qui s'est tenu à Paris les 26 et 27 mars 1965, s'est prononcé pour le RETOUR à la SEMAINE de 40 HEURES sans diminution de salaires.

D'aucuns trouveront cet objectif trop ambitieux et ne manqueront pas de soulever des quantités d'objections... mais nous savons bien par expérience que jamais revendication des travailleurs ne fut satisfait d'emblée et de plein gré.

Nous ne saurions oublier que notre statut du mineur fixe la durée légale hebdomadaire à 40 heures et que seules des circonstances exceptionnelles motivent une durée de travail effective qui peut être supérieure à la durée légale.

Or, en 1965, des mesures autoritaires imposent une réduction massive de la production charbonnière — des bassins miniers connaissent le chômage — et les mineurs de notre pays qui, de tous les pays européens, ont la durée du travail la plus longue désertent la mine.

C'est pourquoi, dans une telle conjoncture, notre revendication du retour

par

Jean RECHATIN

BASSIN NORD - PAS-DE-CALAIS

LENS - LIÉVIN : premier bilan

Le jeudi 15 avril s'est tenu à Liévin, le 2^e Conseil syndical C.F.D.T. du Groupe Lens-Liévin, avec la présence de Jean Pruvost, secrétaire de l'Union régionale des syndicats C.F.D.T.-Mineurs.

Un compte rendu des activités récentes du syndicat fut présenté au Conseil.

Il reprenait notamment :

- le 26 février, dépôt des statuts du syndicat à Lens ;
- le 13 mars, entrevue des membres du bureau du syndicat avec M. Michaux, directeur-délégué du groupe de Lens-Liévin, au cours de laquelle fut présenté le syndicat C.F.D.T. constitué dans le groupe. Ce premier contact avec la direction permit de mettre plusieurs questions au point, et notamment :
- que les responsables C.F.D.T. soient reçus par la direction, et par les ingénieurs chefs de service, au même titre que les responsables des autres organisations syndicales ;
- la pose de panneaux syndicaux C.F.D.T. dans tous les services du groupe.

La direction promit à nos camarades que le nécessaire serait fait auprès des ingénieurs chefs de service, afin que les responsables

soient reçus, ainsi que pour la pose des panneaux syndicaux.

Plusieurs panneaux sont d'ailleurs déjà installés, mais dans certains services, l'installation semblant traîner en longueur, des interventions auprès des chefs de ces services sont envisagées.

Le Conseil a ensuite étudié les revendications présentées à l'occasion du 1^{er} mai, et la représentation de la C.F.D.T. dans les mairies, afin de bien montrer que le syndicat C.F.D.T. (c.f.t.c.) de Lens-Liévin est bien une réalité, et qu'il faut maintenant compter avec lui.

Une lettre sera envoyée à M. le Député-maire de Lens, pour solliciter un local à la mairie, où le syndicat pourrait tenir une permanence et déposer ses dossiers. Des permanences à Avion et à Wingles sont également envisagées, dans un tout proche avenir. Le Conseil désigne ensuite ses représentants à l'Union régionale C.F.D.T.

Les membres du bureau, dont on trouvera ci-après la composition, se tiennent à l'entièr disposition des travailleurs et E.T.A.M. du groupe de Lens-Liévin, sur les lieux de travail comme à leur domicile :

Président : Delabre Emery, technicien Fond, 4, rue Mérivée, à Liévin ;

Vice-président : Mulard Jules,

(Société électromécanique n° 1), 7, impasse Blanchard, à Lens ;

Secrétaire : Taillez Lucien (Chemin de fer), 35, route de Béthune à Loos-en-Gohelle ;

Secrétaire adjoint : Maire Jacques (ETAM - Service Electromécanique), 5, rue Mérivée à Liévin ;

Trésorier : Cattelet René (Bureaux centraux), 53, rue Carnot à Souchez ;

Membres du bureau : Desailly Roger (bureaux fosse 3), 60, rue Marcel-Leclercq à Liévin ; Thuilliez Claude (Fosse 19), 95, Grand Chemin de Loos-Lens ; Darras Georges (retraité), 1, rue Newton à Lens ; Levoyé Louis, (Service Electromécanique Liévin), 23, chemin des Hirondelles à Angres.

Camarades qui hésitez encore sur votre choix syndical, la C.F.D.T. seule continuatrice légale de la C.F.T.C., vous appelle à venir travailler avec elle, au bien-être de tous les travailleurs. Adhérez à la C.F.D.T. (c.f.t.c.), et à sa caisse de réassurance.

Le secrétaire : Lucien TAILLEZ.

Voir pages 4 et 5 :

la suite de notre rubrique NORD-PAS-DE-CALAIS

à la durée légale reprend une nouvelle et vigoureuse actualité.

Le mineur, à la vie dure et pénible, ne doit-il pas être le premier à connaître le bien-être et l'enrichissement de plus grands loisirs. Son travail particulier impose, lorsque les circonstances le rendent possible, que tout soit fait pour lui permettre de trouver une vie plus harmonieuse et plus équilibrée.

Si, en 1965, une première étape doit être franchie, notre Conseil national C.F.D.T. demande que pendant la période de 18 semaines, définie par le règlement des congés (juin-septembre) la durée du travail soit ramenée à cinq jours par semaine et cela sans diminution de salaires.

A la C.F.D.T. nous sommes prêts à en discuter, avec les organisations syndicales et les charbonnages, pour faire aboutir cette importante revendication qui à nos yeux a autant d'importance que le problème des rémunérations.

Si l'on veut valoriser la profession minière, si l'on est résolu à ne pas sacrifier les houillères nationales et son personnel, il faut créer de nouvelles incitations, qui en tous temps et en tous lieux ont été indispensables à la survie de la profession minière.

Travailleurs des mines, serrons-nous les coudes, œuvrons de toutes nos forces pour le retour à la semaine de 40 heures sans diminution de salaires.

Houillères Bassin Nord-Pas-de-Calais

DOUAI

La réunion du Conseil des E.T.A.M.

Cette réunion s'est tenue à Douai, le 4 avril, au siège de l'Union locale C.F.D.T.

Après avoir été informé des différentes activités en cours, et de la situation au lendemain des élections des délégués du personnel E.T.A.M. du 11 mars dernier, le conseil a désigné son bureau :

Président : Henri Hernequet ;
Vice-présidents : Robert Andris ; Gédéon Crapet ;
Secrétaire : Jean-Marie Lempereur.
Secrétaire adjoint : Roger Bourgeois.

Membres : René Donné, Paul Sebille, André Descamps, François Le Roux.

Le conseil étudia et discuta longuement ensuite les principales revendications découlant des problèmes propres aux E.T.A.M., puis il fut décidé de demander une entrevue à la direction du groupe. Nous envisageons, comme principaux sujets de discussions, les questions suivantes :

— Conditions de travail et manque de personnel dans les bureaux de Fosses,
— Conditions de travail de la maîtrise du jour (usines).

— Commissionnement des préparateurs techniques.

— Ancienneté retardée pour certains agents après la grève de mars 1963.

— Représentation de notre organisation syndicale à la commission d'entreprise.

— Possibilité d'être désigné à la commission de réforme C.A.R.E.M.

Pourquoi avons-nous demandé l'annulation des élections du 11 mars ?

Il faut que l'on sache que nos interventions sont dans l'unique but de faire appliquer correctement la réglementation, en défendant les intérêts de notre organisation.

Il est utile que vous sachiez que le 9 mars (2 jours avant le scrutin) alors que tous les bulletins étaient imprimés, la « C.F.T.C. continuée » a fait contester deux de nos candidats... Nous les avons d'ailleurs remplacés immédiatement, ce qui a surpris pas mal de monde...

En ce qui nous concerne, nous affirmons qu'aucune pensée d'inimitié, de revanche, et aucun ressentiment envers qui que ce soit, n'est à la base de notre réclamation.

Que ceux qui sont favorables au scrutin à la représentation proportionnelle dans les élections ouvrières, là où ils sont majoritaires, admettent également ce juste principe, dans d'autres circonstances, surtout quand l'esprit du législateur et la réglementation le prévoient.

Ce serait le plus pur bon sens, et surtout, bien plus juste...

C'est donc pour les deux raisons suivantes que nous avons réclamé :

— la désignation des élus s'est fait anormalement sur la totalité des voix de l'ensemble du collège, et non par circonscription, comme cela s'est fait il y a quelques années, et encore cette fois aux groupes de Béthune-Nœux et de Lens-Liévin. De cette façon, nous avons pu deux élus...

— le candidat C.F.T.C. Corbu a été déclaré élu dans un collège autre que le sien, alors qu'un groupe de Béthune, quatre des candidats C.F.T.C. ont été contestés dans les mêmes conditions par la direction du groupe, approuvée en cela par la direction générale du bassin.

Manifestation du 1^{er} mai

Le bureau syndical réuni le 9 avril à Douai a décidé qu'une intervention serait faite auprès de M. le sous-préfet, en vue de reposer à nouveau les principales revendications de la Corporation.

— Réduction de la durée du travail,

— Pour qu'un véritable dialogue s'instaure afin de liquider rapidement et avec plus de justice, le problème des salaires,

— Face à l'évolution de la technique et du progrès, révision des classifications et des emplois.

— Instauration de réels comités d'entreprise.

— Humanisation de la mine.

Dans le cadre interprofessionnel, il est envisagé notre participation au meeting intersyndical du 1^{er} mai à l'hippodrome ; le thème principal de ce 1^{er} mai 1965 pour la C.F.T.C. Douaisienne sera axé : contre la récession économique (fermeture d'usines, chômage). Nous demandons instamment la réindustrialisation de notre région pour donner du travail aux jeunes.

Jean-Marie LEMPEREUR.

HÉNIN-LIÉTARD

Actualité sociale dans nos cités minières

ENSEIGNEMENT ET REALITE

Situés séparément du milieu houillères, les centres ménagers, sont une œuvre sociale de grande portée.

Ces centres enseignent la pratique et la technique avec les moyens dont ils disposent... C'est facile, les jeunes filles y apprennent :

— à réfléchir aux difficultés ménagères familiales ;

— à résoudre les problèmes créés par la vie moderne ;

— à économiser temps, effort, budget...

Jusqu'ici, rien à dire, au contraire. Mais plongez-nous dans nos corons, et regardez le résultat de l'enseignement qui y est dispensé. Cette jeune femme mariée à un mineur ? Ce jeune foyer pourra-t-il de ces moyens modernes, avec la vétusté des instal-

lations électriques datant d'avant 1936 ; et surtout... les logements si jolis sur cartes colorierées ? et combien dans ce cas ?

Par ailleurs, dans quelle mesure un ménage de mineurs peut-il prévoir une « économie » sur un budget déjà bien étiqueté.

Dans la conjoncture actuelle des plans et « rapatriations », l'équipement moderne des foyers mineurs, est promis pour des lendemains qui chantent, à condition que la « Saint-Ginglins » intervienne entre-temps.

Pourtant depuis 20 ans, les mineurs attendent encore la réalisation des promesses faites au lendemain des heures difficiles.

Leurs femmes et leurs enfants aussi...

César ORMAN,
Secrétaire de la section du 5 Ouest.

BÉTHUNE-NŒUX

MATINÉE D'ÉTUDE

Au cours de sa dernière réunion, le Conseil syndical du syndicat libre des travailleurs C.F.D.T. du groupe de Béthune a décidé d'organiser, le dimanche 23 mai, de 9 heures à midi, une matinée d'étude, destinée tout particulièrement aux ouvriers (syndiqués et non syndiqués).

PROGRAMME :

— Comment sont calculés les salaires des

ouvriers du jour, et ceux des ouvriers du fond ;

— Présentation de la nouvelle fiche de paie modifiée récemment par la prise en charge des travaux de paie, par le « Gamma 60 » de la Direction Générale de Douai.

Cette matinée d'étude aura lieu à la Maison Syndicale de la C.F.D.T.-Mineurs, 40 bis, rue Béharelle, à Nœux-les-Mines.

Les syndicats libres C.F.D.T.-Mineurs DU BASSIN NORD-PAS-DE-CALAIS revendentiquent à l'occasion du 1^{er} Mai

La commission d'action professionnelle (ouvriers et E.T.A.M.) de l'Union régionale des Syndicats libres C.F.D.T. des Travailleurs des Mines du Bassin du Nord-Pas-de-C. désirant attirer tout particulièrement l'attention des Pouvoirs publics en ce 1^{er} mai 1965, sur les problèmes posés à la profession minière dans la région, a mis au point un cahier de revendications, qui a été

ensuite proposé à l'étude des Syndicats de groupe. Ces syndicats de groupe s'en sont inspirés pour la rédaction de leurs cahiers de revendications qui doivent être déposés dans toutes les mairies du Bassin du Nord et du Pas-de-Calais le 1^{er} mai. Voici les principaux points repris par la commission régionale d'action professionnelle :

REDUCTION DE LA DUREE DU TRAVAIL

Demande l'instauration d'une politique hardie pour une véritable REDUCTION DE LA DUREE DU TRAVAIL et le retour à LA SEMAINE DES 40 HEURES, sans diminution de salaires, et sans discrimination entre FOND et JOUR.

SALAIRES :

a) large revalorisation du SALAIRE DE BASE, avec une simplification du calcul des salaires miniers.
b) progression réelle du POUVOIR D'ACHAT des travailleurs,
c) revalorisation des PRIX DE TACHE, dans le respect de l'art. 18 du statut du mineur.

CLIMAT SOCIAL :

a) Devant l'évolution technique de la profession minière, réaffirme que la PERSONNE HUMAINE garde tous ses DROITS (conditions de travail, hygiène, sécurité, défense de l'emploi, etc.)

b) Instauration de comité de puits, d'hygiène et de sécurité.

c) reconnaissance de l'insalubrité, pour les travailleurs des services continus.

CLASSIFICATIONS.

Déclare l'impérieuse nécessité de revoir dans l'immédiat, les CLASSIFICATIONS, NOMENCLATURES D'EMPLOI, STATUTS, PROTOCOLE et CONVENTION COLLECTIVE, en fonction de l'évolution et des réalités de l'entreprise et des normes de productivité.

RECONVERSION ET FONDS DE CHÔMAGE :

Manifeste son désaccord sur les objectifs de réduction massive de la Production charbonnière fixée par le Gouvernement.

Réclame la garantie de l'emploi, et la conversion sur place de l'entreprise.

Demande instamment une accélération de la reconversion de la région, en tenant compte des importantes possibilités de main-d'œuvre, et en favorisant l'ouverture de Centres de formation professionnelle et de collèges techniques, pour assurer l'avenir des jeunes dans la région.

Reclame également l'application du Fonds de chômage aux intempéries et arrêts techniques.

Paul DUPUIS.

Prochaine réunion de la Commission régionale d'action professionnelle ouvriers et E.T.A.M.

Cette commission se réunira le dimanche 9 mai, de 9 h. 30 à 12 h. 30, à Billy-Montigny (au « Foyer des Vieux », rue de l'Égalité, face à la caisse de secours A 7 de Courrières).

Principaux points inscrits à l'ordre du jour :

1.) 1^{er} Mai : comment s'est passé le dépôt des cahiers de revendications, la teneur de ceux-ci, les échos des manifestations ; vos impressions pour notre participation à l'avenir, méritent d'être rapportées.

2.) Action revendicative : le programme de Bierville et le premier inventaire fait à Ruitz, nécessitent certainement une recherche de méthodes efficaces de travail, une coordination de nos efforts. Déjà, les salaires et l'emploi dans le contexte économique que nous subissons, méritent une attention soutenue et particulière.

COMITES D'ENTREPRISE :

Se prononce pour l'instauration de véritables COMITES D'ENTREPRISE dans l'ensemble des mines.

DROITS DE LA FAMILLE :

Réclame avec insistance, une réelle augmentation des PRESTATIONS FAMILIALES et du SALAIRE UNIQUE, pour permettre aux familles des travailleurs, une vie décente et un épanouissement normal (droit à la Culture, aux loisirs, aux vacances au développement de la personne, etc.)

SECURITE SOCIALE MINIERE ET REGIMES DE RETRAITES :

a) Se déclare pour la défense et le maintien intégral des avantages du régime de la SECURITE SOCIALE MINIERE.

b) Demande la revalorisation des RETRAITES et notamment :

— de la C.A.R.E.M., en fixant le taux des cotisations à 4 %.

— de la C.A.R.E.M. avec des assurances d'une retraite complémentaire stable pour tous les E.T.A.M.

c) Réclame l'avancement de l'AGE DE LA RETRAITE pour les travailleurs des services continus.

— La C.F.D.T. (c.f.t.c.) — Mineurs est décidée à prendre contact avec les autres Fédérations syndicales, dans un dialogue franc, honnête et positif, pour élaborer une plate-forme revendicative commune, et pour dégager une action concertée en vue de faire aboutir les revendications et les aspirations des Travailleurs des Mines.

AUCHEL-BRUAY

Un secrétaire général en herbe !..

D

ANS « L'Echo des Mines » n° 415, le secrétaire général de la C.F.T.C. maintenue, de la Centrale de Lens, s'en prend à un militant C.F.D.T. de Marles, administrateur de la Sécurité Sociale Minière — parce que celui-ci n'a pas accepté de se plier au dictat de quelques dirigeants qui ont choisi la division...

Dans une prose, cousue de sous-entendus perfides, il fait des « suppositions », et celles-ci l'amènent, avec beaucoup de suite dans les idées, à distiller le doigt sur le choix de notre camarade. Manifestement, il cherche à le discréditer auprès de ceux qui lui ont témoigné leur confiance. Après les idées, on dénie maintenant les hommes !...

Nous appelons cela du machisme !

Oui, Louis Bergamini, tu es arrivé à ce stade de jugement où tu identifies le choix contrarié au tiens avec l'escroquerie... C'est édifiant de faire cette constatation, surtout lorsqu'il s'agit du secrétaire général d'une organisation qui se dit être respectueuse du choix de chacun !... Car, ne t'en déplaise, le cam-

rade si insidieusement incriminé par toi a choisi librement la C.F.D.T. avec la quasi-totalité des militants d'Auchel-Bruay, et cela sans aucune équivoque !

Louis Bergamini, ton attitude sonne le glas d'une cause perdue que tu veux défendre envers et contre TOUS, c'est l'annonce du crépuscule d'une organisation dont tu es largement aidé à briser l'unité.

LE SYNDICAT
D'AUCHEL-BRUAY.

"SYNDICALISME MINEURS"

souhaite
une bonne fête
du 1^{er} Mai
à tous les Travailleurs
des Mines !

MINEURS - INFORMATIONS

Union régionale des Sociétés de Secours Minières du Nord

Barème des indemnités journalières de maladie

en vigueur à compter du 1^{er} avril 1965

BENEFICIAIRES	Maladie ou Maternité	REDUCTION EN CAS D'HOSPITALISATION (art. 105 du décret du 27 novembre 1946)	
		Célibataire Veuf sans enfant	Marié sans enfant. Veuf avec un enfant Soutien de famille avec un membre à charge
affiliés de plus de 18 ans	10,70	6,45	8,60
affiliés de plus de 17 ans et de moins de 18 ans	8,59	5,15	6,87
affiliés de plus de 16 ans et de moins de 17 ans	7,52	4,51	6,02
affiliés de plus de			

LOIRE

A LA CHAZOTTE...

EFFICACE INTERVENTION DU DÉLÉGUÉ

Le lundi 29 mars, un ouvrier conducteur de grue provoquait tout à fait involontairement un accident matériel à son engin, accident tout à fait bénin puisqu'il ne demandait pas plus d'une demi-heure de travail pour effectuer la réparation. Je fais remarquer que l'ouvrier a signalé à son chef de service le fait produit, par là même signalé à son camarade du poste suivant et malgré l'accident matériel a même pu continuer son travail, avec la machine en question.

Devant ce fait l'ouvrier voyait par motif de détérioration de matériel, la suppression de sa prime de jour, et ce jour l'ouvrier ayant travaillé au tonnage, l'occasion était bonne.

Dans la mesure de voir les choses au mieux, je pris contact avec M. Bayon, qui me fit remarquer que je ne faisais que juger. Eh bien, oui, je juge, je suis là pour ça, ce n'est pas la direction qui m'a mis en place pour juger, mais les ouvriers. Devant une réponse négative je me trouvais dans les bureaux de M. le Chef d'exploitation, ceci le 1^{er} avril, je puis dire que dans les apports que je fournissais à ce dernier, lui-même se trouvait très surpris de ce que je lui racontais, et de mon côté je l'étais aussi de voir qu'un chef d'exploitation n'était pas plus au courant de l'affaire en question, qu'il ne l'était pas plus de la prime que touchent les conducteurs d'engins et devant les faits que je fournissais ce Monsieur me répondit, je cite : « Je vais envoyer un chronométrage ». Vous voyez que ce mot sert quand même à quelque chose.

Le 5 avril je me retrouvais avec M. le Chef d'exploitation à 15 heures, sans plus de résultat, sinon que l'ouvrier se verrait quand même supprimer sa prime d'entretien et ceci changeait peu par rapport aux jours précédents puisque seulement 3 F étaient défaillants sur la sanction prise. De là je demandai un rendez-vous à M. Roux pour le lendemain 6 avril.

Le lendemain 6 avril, dans le bureau du patron, pas mal de choses avaient changé, et là je dois le dire, il ne s'agit pas de faire de la critique et se balancer du reste, et dans tout cela, dans tout ce fait, il y a des hommes et des consciences qui ont réfléchi et qui se sont mouillés, et je ne crie pas vic-

toire, il n'y a ni vainqueur ni vaincu, mais des hommes qui ont compris le sens du mot social, car je vous le dis franchement autant je serai accrocheur et critiquerai le chef ou l'ingénieur antisocial, autant je saurai reconnaître leurs gestes quand ils prendront des mesures qui traitent l'homme tel qu'il est, car dans le fond on est tous des hommes et sorti ce qu'il y a dans la tête, le reste est le même.

La conclusion, camarades de La Chazotte, je la tirerai de ce fait, des ouvriers comme vous se trouvant dans l'industrie privée à Saint-Etienne, dans des boîtes de 40 ouvriers, parmi ceux-ci des militants syndicalistes voulant faire du travail, militants de toutes tendances, se voient contrer par un patron qui les bride en leur disant : « si tu ouvres ta gueule, c'est la porte. » Vous voyez où tout cela mène et ceci demande beaucoup de réflexion et c'est pour cela que je vous dis : « formez une équipe de co-pains entre vous tous et le jour où l'un de vous se trouvera dans la m... n'hésitez pas, serrons-nous les coudes sans regarder nos esprits et nos convictions et là tous ensemble nous ferons du travail. »

Alors, camarades de La Chazotte, tous au boulot dans cet esprit et nous serons forts.

Le Délégué : C. DEFOUR.

Prenez note...

Dans le précédent numéro nous avons publié le règlement d'aide aux vacances pour 1965.

Nous vous rappelons que les INSCRIPTIONS de vos enfants pour les colonies minières AURONT LIEU dans vos sections respectives A COMPTER DU JEUDI 29 AVRIL.

Si vos enfants, qui par ailleurs remplissent les conditions fixées par le règlement, vont en colonies, camps de vacances, maisons familiales, centres aérés ou en vacances de famille, VOUS DEVEZ DEMANDER UN BON DE PRISE EN CHARGE.

AUCUN BON NE SERA DELIVRE APRES LE 31 AOUT 1965. N'attendez pas le dernier moment.

MINEURS-DOCUMENTATION

Dans les sociétés de secours de la Loire et d'Auvergne

UNE PRESTATION FAMILIALE aux étudiants âgés de 20 à 25 ans

On sait que les prestations familiales sont accordées aux enfants poursuivant leurs études jusqu'à la limite de 20 ans.

Pour remédier à cette lacune, le Conseil d'administration de l'Union régionale a voulu instituer une prestation supplémentaire.

QUI PEUT Y PRÉTENDRE ?

Les étudiants âgés de 20 à 25 ans qui poursuivent des études supérieures peuvent percevoir cette prestation

A CONDITION

- d'avoir bénéficié des prestations familiales jusqu'à l'âge de 20 ans ;
- de fréquenter de façon assidue l'établissement scolaire ;
- que les ressources perçues par le père et la mère (à l'exclusion des prestations familiales et des bourses de scolarité) soient inférieures au DOUBLE DU PLAFOND ANNUEL des rémunérations soumises aux cotisations de Sécurité Sociale. Ce plafond de ressources est relevé de 5 % par enfant bénéficiaire des prestations familiales.

QUEL EST LE MONTANT DE LA PRESTATION ?

En aucun cas le montant de cette prestation ne peut être supérieur au montant de la prestation légale que l'étudiant aurait pu percevoir s'il n'avait pas dépassé l'âge de 20 ans.

1. — Lorsque la famille continue à bénéficier des prestations familiales légales pour un ou plusieurs enfants, le montant mensuel de la prestation supplémentaire accordée à l'étudiant est fixé à 25 % du salaire servant de base au calcul des allocations familiales.

2. — Cette prestation est également accordée aux familles qui ne bénéficient plus des prestations familiales légales mais pourraient avoir droit au salaire unique si l'étudiant — dernier enfant à charge — n'avait pas dépassé l'âge limite de 20 ans.

Dans ce cas la prestation supplémentaire est fixée à 20 % du salaire servant de base au calcul de l'allocation de salaire unique.

ASPECT PRATIQUE

Cette prestation sera accordée à compter du 1^{er} janvier 1965. Des directives seront données d'ici quelques jours pour la présentation des demandes. En attendant ne faire aucune démarche.

La C.F.D.T.

sera
l'organisation
représentative
de notre
profession
minière

affirme la commission régionale presse-propagande du Bassin minier Nord - Pas-de-Calais.

LA Commission régionale « Organisation propagande presse » de la C.F.D.T. - Mineurs s'est réunie à Bully-les-Mines, le 11 avril 1965.

Avec les représentants des divers groupes du bassin, elle a repris les efforts à accomplir pour la structuration des syndicats de groupes afin de rendre la C.F.D.T. - Mineurs toujours plus présente dans tous les milieux de la profession minière.

Elle a étudié un certain nombre de moyens à employer pour accélérer la propagande et faire avancer la syndicalisation des travailleurs.

Elle a revu les possibilités du journal « Syndicalisme - Mineurs », la participation de tous pour le rendre toujours plus attrayant, et répondre aux désirs du plus grand nombre, l'accélération et le développement de sa diffusion.

La commission a terminé ses travaux en constatant les progrès énormes réalisés par la C.F.D.T.-Mineurs dans le bassin Nord-Pas-de-Calais, et la place prise par les jeunes mineurs dans le syndicalisme depuis la rencontre régionale du 5 décembre 1964 à Hénin-Liéard.

Convaincus par la confiance marquée par les travailleurs de la mine, les militants réunis sont décidés à accentuer leur effort pour faire de la C.F.D.T. l'organisation représentative de notre profession minière.

"QUELLES CIRCONSTANCES ATTÉNUANTES!"

DANS « Syndicalisme » n° 1013 du 19 décembre 1964, nous avions fait état de plusieurs cas significatifs de violation du droit syndical, et particulièrement d'un cas révoltant chez SEGUIN, en Vendée.

Il n'est pas sans intérêt de rendre publics les résultats de l'instance judiciaire.

L'AFFAIRE

Dans cette entreprise, où les conditions de travail étaient très dures, les bulletins de salaires faux, les heures supplémentaires mal calculées, la répression antisyndicale dura plus d'un an.

En dépit des grèves, des interventions répétées du directeur départemental du Travail, de plusieurs procès-verbaux, l'employeur pouvait crier victoire puisque six militants étaient licenciés et la section syndicale était démantelée, l'ordre régnait de nouveau à la Gaubretière.

L'INSTANCE JUDICIAIRE

Cette victoire exemplaire couronnant une bataille menée de mains de maître valut cependant à MM. SEGUIN Père et Fils d'être poursuivis en correctionnelle, devant le Tribunal de Grande Instance de La Roche-sur-Yon, pour atteinte à la libre désignation des délégués du personnel et à l'exercice régulier de leurs fonctions ainsi que pour violation de l'article 1 a du Livre III du Code du travail qui dit, d'une manière on ne peut plus claire : « Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions. »

Prévue pour le 14 décembre 1964, l'affaire fut renvoyée au 25 janvier 1965 pour que les prévenus soient eux-mêmes présents à l'audience. Cela pouvait être, cela aurait dû être un très grand procès. Il ne s'agissait point en effet d'ergoter sur des faits litigieux et de chercher difficilement, laborieusement, à faire naître la vérité, ni d'apprécier si les faits reprochés, une fois établis, constituaient bien un délit. La vérité était éclatante puisque les prévenus eux-mêmes reconnaissaient leurs fautes : « seul le résultat compte... Je me refuse à suivre cette voie ». En d'autres termes : je me refuse à appliquer la réglementation du travail.

C'était donc le procès de la violation d'un principe fondamental de notre droit, celui garantissant à chaque homme et à chaque travailleur sa liberté de pensée et d'action.

Le Procureur de la République requiert la « prison » avec sursis. « Contrairement à ce qu'il croit, affirme-t-il, il n'y a pas que le résultat qui compte, mais aussi l'application des lois sociales. »

LE JUGEMENT

Le tribunal a condamné l'entreprise en tout et pour tout à payer :

- 1 240 F à titre d'amende ;
- 500 F de dommages et intérêts pour l'Union départementale C.F.D.T.
- et 500 F de dommages et intérêts à trois délégués licenciés.

Il est vrai, le tribunal avait admis des circonstances atténuantes.

« Attendu qu'il existe toutefois des circonstances atténuantes en sa faveur (il s'agit de l'employeur) qui résident dans l'absence de formation sociale du prévenu et dans la hantise immodérée des perturbations et de la réussite de son entreprise. »

Comme cela la violation des lois sociales ne coûte pas cher. Sans commentaires.

LA PRESCRIPTION DES SALAIRES

La « prescription » c'est un délai au delà duquel une action en justice ne peut plus être entreprise sous peine d'être déclarée irrecevable par le juge. Elle apparaît donc comme un obstacle à une demande en justice car, le délai expiré, le salarié ne peut plus invoquer son droit. Ces délais fixés par la loi sont d'ailleurs variables suivant les cas. Il importe donc de bien connaître quelle est la prescription applicable aux réclamations propres du salarié et plus particulièrement aux réclamations en matière de salaires.

La dénonciation du reçu pour solde de tout compte

Lorsqu'un salarié quitte une entreprise, l'employeur lui fait généralement signer un reçu pour solde de tout compte sur lequel sont mentionnées les différentes indemnités versées lors de son départ.

Si ce reçu pour solde remplit les conditions imposées par l'article 24 a du Livre 1^{er} du Code du travail, le salarié ne pourra pas faire de réclamation ultérieure en justice portant sur les points envisagés lors de la signature du reçu, à moins qu'il n'ait été dénoncé dans les deux mois de sa signature.

Sur les autres points non envisagés dans le reçu, ou si le reçu a été régulièrement dénoncé, le travailleur peut donc régulièrement faire une demande en justice pour réclamer à son employeur toutes les sommes qui lui sont dues.

Le délai de réclamation est en principe de six mois

Ce délai résulte de l'article 2271 du Code civil (auquel renvoie l'art. 49 du Livre 1^{er} du Code du travail). Il s'applique à toutes les catégories de salariés mais uniquement pour le paiement des sommes ayant la nature

juridique de salaire : salaires, indemnités de congés payés, de préavis ou de licenciement.

La prescription court du jour où l'action en paiement est ouverte, c'est-à-dire du jour où les salaires sont dus et exigibles. Le délai commence donc à courir à chaque échéance du salaire.

Mais cette prescription de six mois peut être combattue par tous moyens

En effet, en droit civil, d'une manière générale, le délai de prescription est de trente ans, et cette courte prescription de six mois, abusivement imposée aux salariés, n'est fondée que sur une présomption de paiement, c'est-à-dire que le patron est censé avoir payé ce qu'il devait avant les six derniers mois, sans avoir à le prouver. Mais cette présomption de paiement tombe s'il y a devant le tribunal, aveu explicite ou implicite de non paiement de la part de l'employeur.

Ces aveux implicites peuvent résulter des moyens de défense opposés par l'employeur, soit qu'il conteste l'existence ou le principe de la dette, soit qu'il y ait désaccord sur le montant, soit qu'il refuse la production du livre de paie. Il est donc

essentiel que le salarié en fasse la demande.

La Cour de cassation a en effet jugé que ce refus constituait un aveu de non paiement. « Cass. soc. 3 octobre 1962. »

Les juges du fond peuvent rejeter l'exception de prescription opposée par un « employeur à une demande d'un salarié en déduisant un aveu implicite de non paiement de la somme réclamée de l'attitude de cet employeur qui, tout en s'obstinant à ne pas procéder à la production de son livre de paie, ordonné judiciairement s'est livré à des calculs « variés et savants » pour alléger d'abord qu'il ne devait plus rien et se reconnaître ensuite redébiable d'un re-lquat. »

Comme dernier moyen, le salarié peut déferer le serment à son employeur. Si celui-ci refuse, l'exception de prescription est levée, le salarié obtient alors satisfaction. Par contre, si l'employeur jure avoir payé les sommes réclamées, le salarié ne peut plus rien faire pour faire admettre son droit.

C'est une situation injuste

Malgré tous ces moyens dont disposent les travailleurs pour combattre cette courte prescription, il n'en demeure pas moins que de très nombreuses demandes légitimes tmoignent devant cet obstacle et que ce sont les intérêts les plus essentiels du salarié qui sont lésés. Cette courte prescription, si elle se justifiait au moment où elle a été prise en 1804, ne correspond plus à la réalité d'aujourd'hui et devrait donc être révisée.

DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

LICENCIEMENT ILLICITE

1^{er}-5-65

7 F

Un autre principe de notre droit du travail interdit à l'employeur d'apporter unilatéralement des modifications substantielles aux conditions de travail d'un salarié. Celui-ci demeure toujours libre de les refuser. L'employeur est alors reconnu responsable de la rupture avec toutes les conséquences qui en découlent.

La Cour de cassation (cass. soc. 2 décembre 1964) en a fait application à un délégué du personnel qui avait été l'objet d'une mesure de déclassement. L'ayant refusé, le délégué dut quitter l'entreprise. La Cour a confirmé qu'il s'agissait d'un licenciement et non d'une démission, et qu'en conséquence l'employeur se devait de satisfaire aux obligations légales en la matière : autorisation du comité d'entreprise ou de l'inspection du Travail.

Le ron respect, par l'employeur, de ces obligations rend illicite le licenciement et constitue une légèreté blâmable de sa part, justifiant l'octroi de dommages-intérêts au salarié.

Cet arrêt de la Cour de cassation mérite d'être retenu, car il confirme que le caractère illicite d'un licenciement justifie une condamnation à des dommages-intérêts.

SESSION JURIDIQUE

L'exercice des droits syndicaux

Le but de cette session (à Strasbourg du 23 au 29 mai) est d'étudier et d'approfondir tous les aspects juridiques de l'action du syndicat dans l'entreprise.

Seront traités :

1. Le syndicat en l'entreprise.
2. Les diverses modalités d'exercice des droits syndicaux.
3. Le droit de grève.
4. La négociation.
5. Les moyens d'intervention en justice.

La session s'adresse donc tout particulièrement aux camarades qui ont une expérience de ces problèmes et qui ont une responsabilité au niveau d'une section d'entreprise d'un syndicat ou d'une union départementale.

Les candidatures doivent être adressées, avec l'avis de l'I.U.D., du Syndicat ou de la Fédération, au Service juridique confédéral C.F.D.T. (C.F.T.C.), 26, rue de Montholon, Paris (9^e).

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

DROITS DES DÉLÉGUÉS MIS A PIED EN ATTENTE DE LICENCIEMENT

1^{er}-5-65

7 F

Cette mise à pied doit cesser dès que le licenciement du délégué est refusé par l'inspecteur qui d'ailleurs ne dispose que de huit jours en principe pour prendre sa décision. Le délégué doit être réintégré immédiatement et le salaire correspondant à la durée de la mise à pied doit lui être versé. Elle est en effet privée de tout effet.

Si l'employeur maintient cependant la mise à pied, le contrat de travail n'en continue pas moins d'exister et le délégué doit pouvoir exercer tous les droits qu'il tient de son mandat.

En particulier, il pourra régulièrement faire acte de candidature à une élection professionnelle car, par « électeurs travaillant sans interruption dans l'entreprise », il faut entendre les salariés liés à un employeur par contrat de louage de services, même si pour une raison quelconque (et d'autant plus lorsqu'il s'agit d'une mesure illégale et abusive), ils ont été empêchés de tenir leur emploi pendant la période considérée.

ACTION REVENDICATIVE

SUR LE FRONT DE L'AUTOMOBILE

Depuis quelques semaines, des milliers de travailleurs sont en lutte dans la métallurgie et notamment dans l'automobile.

— Lutte contre les licenciements au Trait, à Nantes, chez Bull, dans le Nord et dans l'Est, car en 1965, dans notre pays, de par la seule volonté patronale sans souci de l'emploi, de la vie de leur femme et de leurs enfants, des travailleurs sont brutalement jetés sur le pavé.

— Lutte contre la politique de directions qui n'admettent pas le droit syndical, refusant de négocier, sanctionnant des travailleurs comme à Peugeot - Sochaux, Berliet - Lyon.

— Lutte contre ces patrons qui n'ont rien appris ni rien compris et qui se croient encore au temps des seigneurs et des serfs comme Heuliez à Cerisy.

Cette lutte est aussi une réponse à un gouvernement dont les belles déclarations sociales, les discours à l'issue de réceptions et de banquets cachent mal l'incapacité de réformer les structures et la volonté de faire payer aux travailleurs la politique de

grandeur et de sauvetage du franc (il faudrait plutôt dire de sauvegarde de ceux qui ont des francs).

D'ores et déjà, des résultats sont obtenus en dépit des difficultés ; l'action fait reculer le patronat, oblige le gouvernement et les pouvoirs publics à prendre des mesures en matière d'emploi, de retraite.

La preuve est faite, contrairement aux désirs de ceux qui veulent se débarrasser du syndicalisme qu'ils considèrent comme une maladie honteuse (qu'on tolère quand on ne peut s'en débarrasser), contrairement à ceux qui veulent dépolitisier les problèmes pour que les princes qui nous gouvernent et leurs valets pensent pour nous, décident pour nous, la preuve est faite que le syndicalisme est toujours vivant et que les travailleurs savent encore se battre contre toutes les exploitations matérielles et morales.

Pierre JEANNE,
Secrétaire fédéral de la Métallurgie.

NOUVELLES GRÈVES :

Après la levée du lockout chez Berliet.

Aux usines Berliet, à Vénissieux, de nouveaux débrayages ont eu lieu après l'échec des négociations entre la direction et les syndicats ouvriers.

L'origine du conflit est, le 8 avril, une grève des régulateurs auxquels la direction de la société Berliet a signifié qu'elle ne pouvait garantir de discussions en ce moment ni sur la revalorisation des salaires, ni sur la semaine de 40 heures.

Un lock-out, prononcé le 15 avril, a concerné les 11.000 travailleurs des usines Berliet et pour lever celui-ci, la direction a voulu imposer des conditions inacceptables qui équivalent à l'abandon du droit de grève pour les régulateurs dont elle a repoussé une fois de plus les revendications.

Après une levée du lock-out et la reprise du travail jeudi matin 22 avril, de nouveaux débrayages des ouvriers, employés et techniciens, ont eu lieu le lendemain, aucun accord n'ayant été conclu entre les représentants du personnel et ceux de la direction. D'importantes forces de police étaient massées à proximité de l'usine, mais elles ne sont pas intervenues.

Débrayages massifs chez Peugeot : Un camouflet aux manœuvres de la direction.

La présentation officielle de la 204 Peugeot a été faite à Montbéliard. En même temps que la sortie de cette nouvelle voiture, la direction de la firme Peugeot n'aura donc pu empêcher que n'éclatent au grand jour les difficultés et conflits qui existent avec les travailleurs qu'elle emploie.

Pourtant, la direction a tout fait pour « étouffer » ce conflit qu'elle pensait laisser « pourrir ». Elle compétait, notamment, sur les fêtes de Pâques, sur une lassitude des tra-

vailleurs et sur les effets d'une « pression » sur eux pour les diviser et pour obtenir qu'ils reprennent le travail sans condition.

Il n'en a rien été et, si les syndicats ont renoncé à toute manifestation de mécontentement le jour de la présentation de la 204, les débrayages ont repris de plus belle et le nombre des grévistes ne faiblit pas, bien au contraire.

Les syndicats C.F.D.T., C.G.T. et F.O. ont déclaré : « Il est certain que la direction de la S.A. Peugeot comptait sur une extinction pure et simple de l'action engagée le 5 avril. La réponse ferme et résolue qui s'est manifestée ces jours derniers par des débrayages massifs que nous avons constaté dans toutes les usines est un camouflet sérieux aux prétentions et aux manœuvres de la direction Peugeot ».

D'autre part, les organisations ouvrières protestent contre les consignes de discipline qui ont été diffusées par la direction et qui interdisent de chanter et de siffler dans les ateliers !

L'action revendicative s'est aussi développée dans d'autres entreprises, particulièrement à l'usine Indenor, à Mulhouse, qui fabrique des boîtes de vitesse Peugeot.

Le Bureau Confédéral affirme son soutien aux travailleurs de chez Peugeot. Il rappelle sa revendication d'une réduction de la durée du travail.

Le bureau de la C.F.D.T. (C.F.T.C.) affirme son soutien aux mouvements revendicatifs des travailleurs de l'automobile des usines Peugeot à Sochaux-Montbéliard et, tout particulièrement, en ce qui concerne leur volonté d'obtenir l'application du retour aux 40 heures de travail par semaine sans réduction du pouvoir d'achat.

Il rappelle que, dès le 28 juillet

1961, il avait saisi le gouvernement et le C.N.P.F. de la nécessité de conclure avec les Confédérations des accords-cadres nationaux, adaptés ensuite par des discussions avec les Fédérations syndicales, aux réalités spécifiques des diverses branches industrielles, pour une réduction progressive de la durée du travail sans perte de rémunération.

La C.F.D.T. (C.F.T.C.), lors des premiers travaux d'élaboration du V^e Plan, a montré qu'une telle réduction progressive, si elle était soigneusement préparée, était possible sans porter préjudice à la croissance de l'économie.

Enfin, par lettre du 17 mars 1965 au Premier ministre, la C.F.D.T. (C.F.T.C.) a renouvelé sa demande, en insistant, dans la conjoncture actuelle de chômage, pour que les Commissions du V^e Plan reçoivent la mission d'explorer les conditions et les possibilités d'une réduction progressive de la durée du travail.

Si le gouvernement et le patronat devaient confirmer leur refus incompréhensible de mettre en route de telles études, ils porteront, aux yeux de l'opinion publique, la responsabilité d'une aggravation du climat social.



CHAUSSON : Les syndicats refusent de signer un nouvel accord qui n'apporte aucune progression

Les organisations syndicales C.F.D.T., C.G.T., F.O. ont refusé de signer un nouvel accord aux usines Chausson, parce que la direction ne veut y admettre aucune progression par rapport à l'accord échu le 31 mars 1965.

Malgré l'annonce par la direction de satisfaire partiellement les revendications ouvrières et de fournir un projet pour une réunion fixée au 3 mars 1965, le directeur du personnel faisait savoir qu'il ne pourrait apporter d'amélioration au statut du personnel. Il a déclaré se voir dans l'obligation d'écartez de l'accord toute augmentation de salaires en raison des difficultés de l'entreprise. Avant toute chose, a-t-il dit, il fallait procéder à la réorganisation de celle-ci.

Plusieurs débrayages ont eu lieu et, après une troisième réunion sur des propositions des organisations syndicales, la direction fit la proposition d'une prime de 90 F qui sera versée avec la paie de juin au personnel présent dans l'entreprise au 30 mai.

La direction voudrait faire supporter aux organisations syndicales la responsabilité du non renouvellement des accords d'entreprise et pour augmenter le mécontentement des travailleurs (et par là même obliger les organisations à signer ses propositions) elle a décidé, à la date du 1^{er} avril, de revenir à la convention collective de 1954, ce qui constituerait dans la métallurgie un exemple sur les possibilités de revenir sur les avantages acquis !

Devant un tel état de fait, les organisations C.F.D.T., C.G.T., F.O., ont réagi et ont lancé, avec l'accord de l'ensemble des travailleurs de Gennevilliers, Asnières, Meudon et Reims (ouvriers et mensuels) des arrêts de travail avec des manifestations dans les rues de Gennevilliers et d'Asnières pour le maintien du plein emploi et la défense de l'accord d'entreprise qui contient : l'augmentation des salaires - la garantie de l'emploi - la diminution par étapes de l'horaire sans perte de salaire - la retraite à 60 ans.

La direction générale a annoncé la suppression de 310 postes dans le cadre d'une réorganisation. Après différentes mesures prises sous forme de retraites anticipées, ou après des départs volontaires, il reste sans solution le cas de 212 membres du personnel compris dans les licenciements. Mais, dans le même temps, l'ensemble du personnel fait plus de 45 h et les horaires sont entre 42 h 30 et 50 heures.

Les organisations syndicales ne peuvent accepter de licenciements. Elles ont fait des propositions concrètes pour les éviter. Toutes ont été repoussées par la direction. Les organisations C.F.D.T., C.G.T., F.O. poursuivent la lutte contre les licenciements et pour la garantie de l'emploi. Elles sont, d'autre part, toujours disposées à discuter et négocier un accord d'entreprise, mais un accord valable, c'est-à-dire en progression.