

FÉDÉRATION GÉNÉRALE de la MÉTALLURGIE C.F.D.T.

## au congrès:

Le dernier Congrès Confédéral de la C.F.D.T. s'est tenu en novembre 1967. Le prochain (le 35<sup>e</sup> du nom) aura lieu du 6 au 10 mai 1970. Ce congrès sera un grand événement. Nous en avons déjà parlé à plusieurs reprises dans ce journal. Environ 1.500 délégués de syndicats affiliés à la Confédération Française Démocratique du Travail (de loin la 2<sup>e</sup> Centrale Syndicale de France) se réuniront à Issy-les-Moulineaux, pour juger de l'activité de leur Confédération, et définir les orientations pour la poursuite et le développement de l'action syndicale.

# ACTION et PERSPECTIVES C.F.D.T.

Ce Congrès sera celui d'une Confédération enrichie par les événements de 1968 et les enseignements qu'elle en a tirés.

Ce Congrès sera celui qui constatera avec satisfaction que l'évolution de la C.F.D.T. de 1964 s'est effectivement concrétisée « sur le terrain » au cours de la grande lutte de mai-juin 1968.

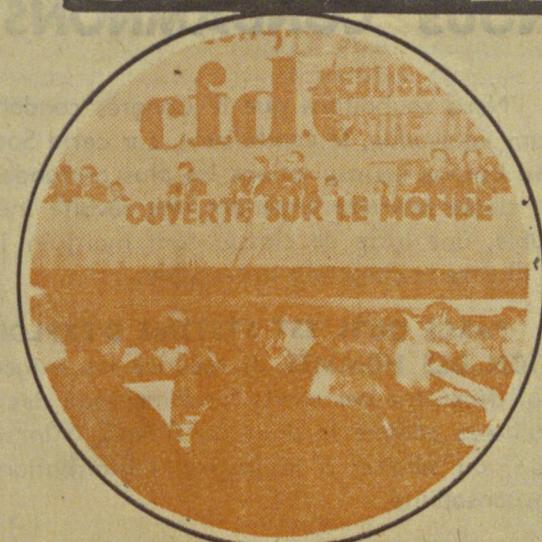
Ce Congrès aura une résonnance dans le pays, et tout particulièrement dans la Classe Ouvrière, du fait :

- de l'audience de la C.F.D.T. ;
- des questions à l'ordre du jour.

Sur ce dernier point, le Congrès, tout en consacrant un certain temps à des problèmes d'organisation et de fonctionnement de la direction confédérale, des régions, des fédérations d'industrie, de leur décentralisation et de leurs moyens de financement, avec la préoccupation d'apporter le meilleur soutien à l'action, délibérera longuement des questions relatives aux perspectives de la C.F.D.T.

Dans le domaine des perspectives, le Congrès est appelé à condamner sans équivoque la société capitaliste, et à se prononcer pour la construction d'une Société Socialiste et Démocratique basée sur la planification, l'appropriation sociale des moyens de production, l'autogestion. Dans ce but, l'élaboration d'une stratégie offensive, progressive, reposant sur une prise de conscience des travailleurs, constituera avec la fixation des revendications prioritaires le débat central du Congrès.

Tous les adhérents de la F.G.M. se doivent de suivre avec attention les travaux de cet important rassemblement, d'en approfondir les conclusions et d'en entretenir leurs camarades de travail.



# **à l'occasion du 35<sup>e</sup> congrès confédéral C.F.D.T.**

Le Congrès Confédéral qui a eu lieu du 6 au 10 mai 1970, doit donner à la C.F.D.T. une orientation, tracer des perspectives, mieux préciser les moyens d'aboutir au type de Société pour lequel nous agissons. Toute cette recherche est définie par les termes « Perspectives et stratégie ». Le débat ne sera pas clos le soir du 10 mai et les mois et années à venir, l'action de tous les jours, nous donneront l'occasion d'approfondir constamment nos vues en ces domaines. Cependant, la préparation du Congrès a permis à l'ensemble de notre Fédération de réfléchir

aux positions fondamentales que nous sommes amenés à défendre. Une consultation organisée auprès des sections d'entreprise de la F.G.M. a révélé un certain nombre de préoccupations communes ; préoccupations et réflexions qui ont été portées à la connaissance tant de la Confédération que des Syndicats de la Métallurgie appelés à se prononcer lors du Congrès. Cet article voudrait essayer de transmettre simplement quelques aspects de cette réflexion et des positions se dégageant dans la Fédération Générale de la Métallurgie.

## **QUELLE SOCIETE VOULONS .NOUS?...**

### **NOUS CONDAMNONS LE CAPITALISME**

Nous souhaitons que le Congrès condamne, sans équivoque, le capitalisme, car cette Société qui bafoue les aspirations les plus profondes de la classe ouvrière engendre une révolte inéluctable, une lutte de classe, dont mai-juin 1968 a illustré le caractère irréversible.

**PARCE QU'IL EST SYSTEME D'EXPLOITATION DES HOMMES.** Il méprise les exigences qui découlent des droits fondamentaux des travailleurs comme le droit au travail, à la sécurité, au salaire, à la justice, l'information, la responsabilité.

**IL EST SYSTEME D'INEGALITE ET D'INJUSTICE.** Car ne tenant pas compte de l'homme,

des travailleurs et de la classe ouvrière, il ne peut qu'engendrer des disparités, des injustices qu'il est incapable de résorber.

**IL EST SYSTEME D'ALIENATION.** Car il conditionne tout au profit. Son fondement, basé sur le profit, la puissance, le pouvoir de quelques-uns sur tous, ne peut qu'aboutir à un type de société hiérarchique où il y a ceux qui savent et commandent et ceux qui n'ont rien à dire.

Par ailleurs, la volonté de profit au mépris de tout et particulièrement des besoins essentiels aboutit à des sollicitations déshumanisantes par la publicité, aliénantes par la consommation dirigée.

# NOUS SOMMES UNE ORGANISATION ANTI-CAPITALISTE

C'est en organisation anticapitaliste que nous avons à ajuster nos comportements, à définir des objectifs et des moyens d'action, afin de permettre l'avènement d'un type de société socialiste.

Dans cette perspective de transformation fondamentale, nous mènerons toute notre action et nos revendications se présenteront alors toujours comme un choix découlant d'une option socialiste en opposition aux choix capitalistes.

Ainsi se réalise progressivement la prise de conscience collective des travailleurs à travers les faits, les événements et l'action de tous les jours. Les contradictions du système capitaliste sont alors accentuées de façon permanente par notre action.

C'est donc en organisation anticapitaliste que nous avons à prendre en charge comme un fait positif la lutte de classe conduisant au changement de société.

## POUR UN SOCIALISME DEMOCRATIQUE

La société que nous voulons rejette le pouvoir de quelques-uns ou de quelque minorité éclairée pour tous. Elle est d'un fondement démocratique et repose sur le pouvoir et l'imagination du peuple.

Elle respecte les aspirations essentielles de l'homme découlant des droits fondamentaux individuels et collectifs.

Cette perspective amène à remettre en cause, au profit de tous, la propriété et le pouvoir de décision de quelques-uns et pourrait se résumer ainsi :

- L'appropriation des biens de production et la nationalisation.
- La participation active de tous et le contrôle par l'autogestion.
- La définition d'objectifs prioritaires et nationaux par la planification démocratique.

Ceci demande que nous regardions quelles organisations poursuivent les mêmes buts et pose donc le problème des relations entre partis et syndicats, de même que le problème de l'unité d'action entre les syndicats.

## IL FAUT AJUSTER NOTRE ACTION PRESENTE.

**MODIFIER LE RAPPORT DE FORCES** dans la société capitaliste se fait dès aujourd'hui en commençant par la base du système, c'est-à-dire l'entreprise.

Il appartient donc dès maintenant au syndicalisme de contribuer à réaliser les conditions d'un passage au socialisme.

Cela se fait particulièrement par la mobilisation et la prise de conscience de l'ensemble des travailleurs, ainsi que par la poursuite d'objectifs mettant en cause le pouvoir patronal, expression du capitalisme.

**PRATIQUER L'UNITE D'ACTION** chaque fois que possible.

La pratique de l'unité d'action peut passer par des hauts et des bas, mais elle est nécessaire comme impératif d'efficacité et non seulement comme moyen tactique. Nous ne bâtiroms pas seuls une société socialiste et malgré les difficultés, il est nécessaire dans notre optique d'ouvrir le débat avec les autres Organisations syndicales sur nos orientations, la C.G.T. et F.O. nous apparaissant les interlocuteurs en la matière.

**S'ALLIER AVEC CEUX QUI POURSUIVENT LES MEMES BUTS** pose aussi d'autres problèmes tels que les contacts avec les partis de gauche, les Organisations populaires autres que syndicales, les contacts internationaux et particulièrement les pays de l'Est, ces relations pouvant en contrepartie favoriser la démocratisation politique de ces pays.

## BATIR UN SYNDICALISME DE MASSE.

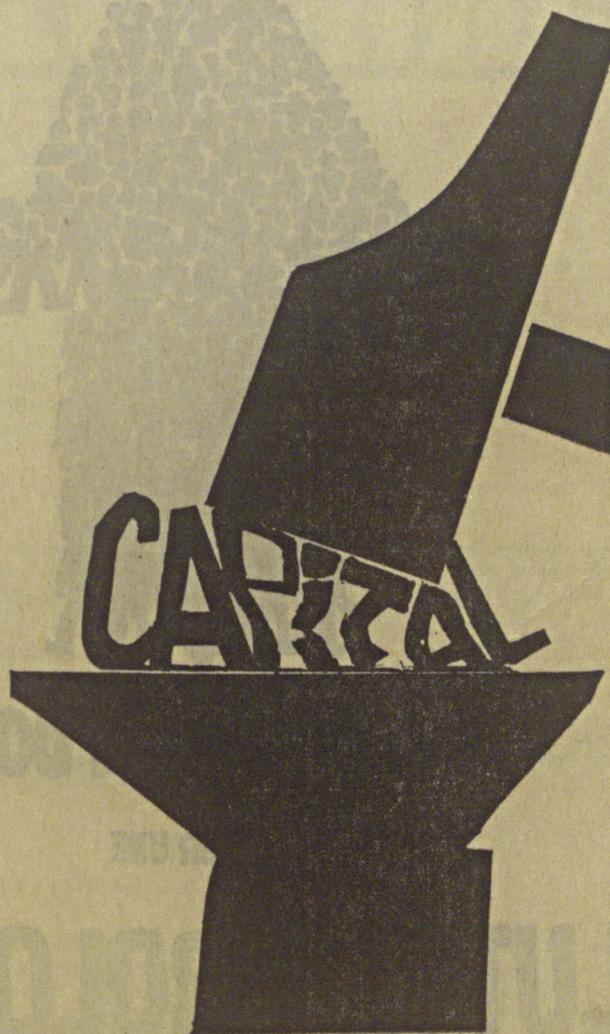
— Qui met dans ses priorités la démocratisation de l'entreprise, le développement du pouvoir syndical et du pouvoir des travailleurs.

— Qui soit démocratique et fasse reposer son organisation sur ses structures de base.

— Qui décentralise au maximum les lieux de décision et multiplie ainsi les occasions de responsabilité, d'initiative et de contrôle de la base sur les structures et les responsables élus.

\*\*

Le meilleur ajustement de notre action à la société que nous voulons, consiste à vouloir un syndicalisme ayant fait une option de classe, et visant par la prise de conscience collective des travailleurs, à développer efficacement la lutte libératrice de la classe ouvrière.



# ORGANISATION ANTI-CAPITALISTE

## OU EN SONT LES NÉGOCIATIONS NATIONALES ?

### CLASSIFICATIONS

Les négociations se poursuivent et durent depuis plus d'un an. Des propositions concrètes ont été formulées par notre Organisation.

Il faut maintenant aboutir à des conclusions fin juin au plus tard, soit par un constat de carence soit, ce que nous souhaitons, par un accord.

### REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL RETRAITE A 60 ANS

L'accord du 13 décembre 1968 prévoyait une rencontre en septembre 1969 pour fixer une nouvelle étape. Cette clause n'a pas été honorée par l'U.I.M.M. (1), pas plus, d'ailleurs, que celle de l'échéance du 1<sup>er</sup> trimestre 1970 qui avait ensuite été retenue.

Rappelons que nous sommes pour l'élaboration d'un calendrier de retour à la semaine de 40 heures et pour la définition d'un système permettant la généralisation de la retraite à 60 ans.

Au cours de la réunion du 21 avril 1970, l'U.I.M.M. nous a fait savoir qu'elle serait d'accord pour ouvrir des négociations sur la réduction du temps de travail en automne 1970... soit un an après la date initialement prévue... A vous de juger ! et par une fin de non-recevoir d'une négociation sur l'avancement de l'âge de la retraite à 60 ans « Héritage de Grenelle, qui ne peut être traité en dehors de la Sécurité Sociale » dit Monsieur CEY-RAC » et qui n'est pas de notre compétence ».

### MENSUALISATION

Le 21 avril 1970 a eu lieu une première rencontre entre l'U.I.M.M. et les Fédérations Syndicales de la Métallurgie.

Au cours de cette réunion, qui a surtout permis aux diverses Organisations de faire connaître leur position sur la mensualisation, la F.G.M. - C.F.D.T. a déclaré : « nous abordons cette négociation pour obtenir une mensualisation intégrale de tous les horaires, en rejetant toute discrimination à partir de la qualification ou de l'ancienneté. Cet accord n'étant d'ailleurs considéré, par nous, que comme une étape vers un statut unique des travailleurs dans la Métallurgie, du manœuvre à l'ingénieur.

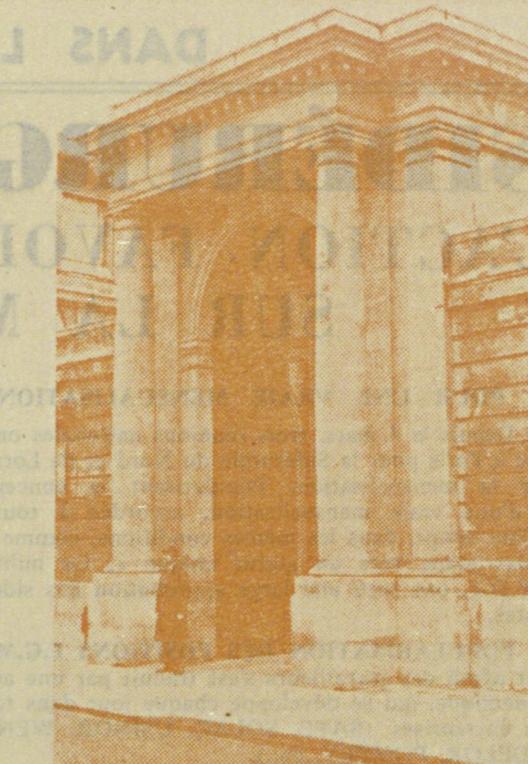
### UN SAUT UNIQUE DES TRAVAILLEURS DANS LA METALLURGIE, DU MANŒUVRE A L'INGÉNIEUR

Les interventions patronales laissent apparaître de sérieuses restrictions quant à une mensualisation « intégrale », en particulier, en ce qui concerne les primes d'ancienneté, certaines dispositions d'ancienneté et sur l'absentéisme.

Ces restrictions, si elles étaient maintenues, viseraient surtout le personnel mobile dans les entreprises, c'est-à-dire les ouvriers spécialisés et plus particulièrement les femmes et les Immigrés.

Il est vrai que nous ne sommes qu'au début des négociations et que l'action, engagée dans les entreprises, infléchira ses orientations.

(1) Union des Industries Métallurgiques et Minières.



GRENELLE, symbole de la négociation.



# L'ACTION

# EST

# NECESSAIRE

## L'ELAN EST DONNÉ

POUR UNE

# LUTTE PROLONGÉE

Il ne se passe pas de jour sans qu'une grève éclate dans la Métallurgie, Sidérurgie lorraine, Vallourec Anzin, Briquets Du-pont, La Chiers-Lefort, Berliet... et bien d'autres.

Ces grèves conclues ou non par un accord d'entreprise, portent souvent sur des objectifs négociés actuellement au plan national. Elles ne peuvent, en aucun cas, gêner cette négociation.

Tous les syndiqués, tous les travailleurs doivent être conscients de l'unité existant entre le combat qu'ils mènent dans leur entreprise et celui qui est mené, dans le même temps, sous des formes diverses dans la majorité des entreprises du pays, bien souvent sous l'impulsion de la C.F.D.T.

Les revendications que nous voulons négocier nationalement et qui portent notamment sur les classifications, la réduction du temps de travail et la retraite et, maintenant, la mensualisation, sont souvent les mêmes qui font l'objet d'actions dans les entreprises.

Ces revendications sont donc bien des objectifs nationaux à poursuivre et à faire aboutir, tant par une négociation nationale qu'à travers l'action de chaque section d'entreprise.

C'est pourquoi la F.G.M. - C.F.D.T. rappelle que les négociations ne suspendent pas l'action, même si les patrons en prennent prétexte pour refuser d'aborder les revendications dans les entreprises.

Nous pensons, quant à nous, que les négociations en cours ou à venir sur des revendications intéressant tous les salariés n'aboutiront que si l'ensemble des métallurgistes du pays soutiennent, par l'action, les négociations.

JOSEPH ROSE, (Secrétaire National).

### ● LES REVENDICATIONS DOIVENT ÊTRE PARTAGEES, ELABOREES PAR TOUS

Nous ne ferons rien avancer sans une action de l'ensemble des travailleurs. Le débat doit donc s'organiser le plus rapidement possible dans les ateliers, bureaux, laboratoires... pour que le plus grand nombre soit convaincu de l'importance des revendications proposées. Dans cette vaste consultation, chaque syndiqué a une responsabilité particulière.

### ● IL FAUT ORGANISER L'ACTION...

La F.G.M. - C.F.D.T. engage l'ensemble des sections d'entreprise à prendre toute disposition pour organiser une action d'ampleur nationale. Dans l'unité avec les travailleurs sur les lieux de travail et à partir des conclusions des consultations, il est nécessaire de rechercher les moyens d'action appropriés à chaque entreprise.

### ● ... DANS L'ENSEMBLE DES ENTREPRISES

Le développement de l'action dans l'ensemble des entreprises ne relève pas d'un mot d'ordre précis quant à la période ou à la durée de l'action à engager. Ces dispositions, pour être efficaces, doivent être élaborées avec les travailleurs et adaptées à chaque situation.

### ● NEGOCIER A L'U.I.M.M....

### ... MAIS AUSSI DANS LES ENTREPRISES...

C'est au niveau de l'entreprise et compte tenu de la participation des travailleurs à l'action que nous obtenons les meilleurs accords. C'est aussi au niveau de l'entreprise que s'applique un accord national. Il ne sera donc appliqué et contrôlé que si le rapport de force nous est favorable au lieu d'application. C'est pourquoi dans l'unité des Organisations syndicales, les travailleurs feront, par l'action, aboutir leurs revendications et soutiendront les négociations nationales.

# SIDÉRURGIE

## L'ACTION FAVORISE LES DISCUSSIONS SUR LA MENSUALISATION

### POUR UNE VRAIE MENSUALISATION

Depuis le 4 mars, trois réunions nationales ont eu lieu à Paris pour la Sidérurgie du Nord et de Lorraine sur la mensualisation. Popularisant la conception « d'une vraie mensualisation, accordée à tous en même temps, dans les mêmes conditions, comme première étape vers un statut unique », les militants C.F.D.T. ont reçu une large approbation des sidérurgistes.

**POPULARISATION DES POSITIONS F.G.M.** — Cet appui des travailleurs s'est traduit par une action dynamique, qui se développe chaque jour dans toutes les entreprises (SAFE, SOLAC, USINOR, WENDEL, SIDELOR, POMPEY, etc.).

Le 1<sup>er</sup> avril et le 20 avril, les sidérurgistes ont particulièrement discuté des propositions syndicales et des réponses patronales (meetings, informations, arrêts de travail, etc.).

**L'ACTION DYNAMISE LA NEGOCIATION.** — L'action agissant comme un moteur sur la négociation, le 21 avril, les patrons ont fait des concessions :

- La Mensualisation sera faite par tranches d'avantages successifs (et non suivant des critères de qualification au d'ancienneté).
- Le programme de mensualisation ne dépassera pas 3 mois 1/2.
- La première mesure accordée sera les garanties



maladie, accidents, maternité des mensuels.  
— Des étapes annuelles marqueront l'octroi de garanties et droits nouveaux (prime d'ancienneté), indemnités jours fériés, préavis, licenciement, etc.

**DES CONCESSIONS PATRONALES MAIS TOUJOURS DES RESTRICTIONS.** — Si une première brèche a été faite, sous la pression des travailleurs, dans les positions patronales, notamment sur la méthode, le contenu est encore fort éloigné des exigences ouvrières.

- L'ancienneté pour être mensualisé (3 ans) est trop importante : élimination de certains travailleurs.
- Trop de clauses restrictives sur la maladie (délai de carence, absentéisme, etc.).
- Prime d'ancienneté ridicule, etc.

**DEVELOPPER L'ACTION, SEULE CONDITION DE SUCCES.** — La prochaine réunion aura lieu le 5 mai. 100.000 travailleurs sont concernés. Un éventuel accord sera exploité comme référence. Les camarades de la Sidérurgie ont conscience de leur responsabilité, c'est pourquoi, ils ont déclaré « L'action a déjà payé, mais elle doit continuer, dans tous les ateliers et services, en permanence sous toutes les formes décidées dans l'unité avec les travailleurs, pour aboutir à un véritable statut unique.

# VALLOUREC

VALLOUREC, monopole français du tube acier, trust de taille internationale, lié au grand de la Sidérurgie USINOR. Un chiffre d'affaires record, une expansion continue.

VALLOUREC, des conditions de travail désastreuses, des qualifications et des salaires au rabais.

VALLOUREC, un patronat de combat.

Mais, VALLOUREC : une inter-F.G.M. - C.F.D.T. très vivante, une action vigoureuse, des objectifs dynamiques. A Aulnoye, depuis des mois la revendication est bloquée, les cahiers restent sans réponse, la bureaucratie patronale est inefficace. Alors, la patience a des limites, la colère monte. La Direction lanterne, se défile, ricane et bientôt son attitude devient une véritable provocation. Alors, les lamineurs piquent un coup de sang. C'est la grève farouche, l'occupation de l'usine, puis celle des bureaux directoriaux, où les travailleurs bloquent l'état-major patronal qui continue à refuser la discussion. Le Directeur régional du trust arrivé, non pas pour dénouer la crise, mais réaffirmer son opposition à la satisfaction des revendications. Cet « homme de dialogue » met bien vite en œuvre l'arsenal des « arguments frappants » : convocation des délégués de nuit au tribunal, intervention des forces de police, etc... C'est l'affrontement : 300 garde-mobilisés « éva-



### DE LA REVENDICATION A LA PROVOCATION

cuent » l'usine à coups de grenade et de crosses, 12 blessés, dont deux sérieusement, (nuit du 19 au 20 avril). Tout le bassin se met en grève, c'est la riposte unanime de la Classe Ouvrière, non seulement pour les revendications mais aussi pour la démocratie et la liberté.

C'est pourquoi, la F.G.M. appuyant la lutte des travailleurs de VALLOUREC a déclaré : La F.G.M. tient donc à situer clairement les responsabilités, celles-ci incombeant à ceux qui, refusent la discussion, la négociation et la prise en compte des revendications créent ainsi la provocation, qui leur permet ensuite de mettre en œuvre des procédures judiciaires nouvelles et rapides, visant en fait à l'isolement et à la condamnation des responsables syndicaux.

### ET PENDANT CE TEMPS-LA...

Monsieur René Pleven, à l'occasion du débat sur le projet de loi réprimant certaines formes nouvelles de délinquance a affirmé : « Le texte ne vise en rien le monde du travail et il n'est nullement question d'assimiler les organisations syndicales aux groupes dont les agissements préoccupent le pouvoir ».

Eh bien heureusement car qu'est-ce qu'on verrait alors !...

## 17 JOURS DE GREVE AVEC OCCUPATION chez DUPONT à FAVERGES (Haute-Savoie)

Le 18 mars dernier, les salariés de la Société DUPONT (fabrique de briquets) ont déclenché une grève illimitée avec occupation de l'usine, décidée par plus de 90 % des travailleurs. Plusieurs actions de solidarité ont eu lieu dans la région, dont des débrayages le 3 avril. Depuis mai 1968, seulement 2 % d'augmentation collective sont intervenus en mai 1969 et le dialogue avec la Direction n'existe pratiquement plus depuis la fusion avec Sylver MATELS, il y a sept mois.

— Après de multiples manœuvres de la Direction — qui restait invisible pour les travailleurs mais se manifestait en intentant une action en justice — un accord est enfin intervenu le 5 avril.

Cet accord prévoit :

A compter du 1<sup>er</sup> avril 1970, 0,30 F de l'heure



à l'O.S. et 0,20 F aux professionnels, les mensuels obtenant 2,5 % sur la masse salariale avec F : 30,— garantis au minimum.

**Au 1<sup>er</sup> octobre 1970 : 1 % à tous et 1 % pour des revalorisations de poste.**

**Au 1<sup>er</sup> janvier 1971 : 2 % à tous et 1,8 % pour les promotions.**

— Doublement du budget du C.E. qui passe de 2 à 4 pour mille.

— Mensualisation de tous les travailleurs ayant plus de 20 ans d'ancienneté et extension prévue de cette mesure. La reprise du travail a donc été votée sur ces bases, mais la C.F.D.T. reste vigilante. La Direction semblant déjà rechigner à l'application.

## DANS LES ARDENNES :

### 8 000 GRÉVISTES



Le 25 février dernier, 8.000 travailleurs soutenaient leurs délégués à une réunion paritaire, par des arrêts de travail de durée variable. La réunion n'a donné aucun résultat positif et les travailleurs ayant compris que les propositions patronales ne correspondaient pas à leurs problèmes ont décidé de passer à l'action. Des grèves éclataient dans plusieurs entreprises, grèves durant de 4 à plus de 15 jours chez Brampton, l'Estampage de la Vence, aux Forges Thomé, chez Thomé-Genot, S.A.E. (Essieux).

#### A LA CHIERS - LEFORT/CHARLEVILLE

Le conflit vient de se terminer après 30 jours de

grève menée par les mensuels et les horaires. L'essentiel des résultats consiste en la suppression des disparités entre les divisions de La Chiers, disparités frappant surtout Lefort. Une gratification de 100 F, à titre de rappel pour 1969, l'application du salaire minimum garanti de la Sidérurgie Lorraine : 760 F, au 1<sup>er</sup> avril et 800 F au 1<sup>er</sup> juillet 1970, des majorations de 2 à 5 % pour les mensuels. Ces conflits démontrent, s'il en était besoin, que les travailleurs ne peuvent se contenter d'accords planchers ne répondant pas aux vrais besoins. Conscients de leur force organisée, les travailleurs et la C.F.D.T. prennent leurs responsabilités avec la volonté d'aboutir.

## COMPAGNIE FRANÇAISE JOHN DEERE à ARC-LES-GRAY (70)

Pour avoir refusé d'effectuer des heures supplémentaires parce que le comité d'établissement n'avait été, ni informé, ni consulté, notre camarade, secrétaire au comité d'établissement, se vit infliger successivement deux avertissements et une mise à pied de deux jours. Une grève d'avertissement s'ensuivit, le 24 février, observée par la totalité des équipes concernées par les heures supplémentaires. Un cahier de revendications fut alors déposé et, en raison des propositions, très insuffisantes, de la Direction, une grève générale et illimitée fut déclenchée par la C.G.T. et la C.F.D.T. L'usine de 315 personnes vécut alors deux semaines de grève, suivie par 90 % du personnel ouvrier. La reprise du travail fut acceptée aux conditions suivantes :

- Augmentation de 4 % des salaires ;
- Engagement de la Direction de mettre à l'étude dans les deux mois la parité des ressources avec les

autres usines du groupe, pour application progressive dans les douze à dix-huit mois ;

— Crédit d'une prime d'ancienneté et d'une prime de transport ;

— La prime d'assiduité sera intégrée au taux de base ;

— Engagement de discuter d'une nouvelle augmentation de salaires dans la première quinzaine de septembre 1970.



De fructueux contacts avaient été pris avec les délégués des autres usines du groupe. Il est désormais évident qu'il est de l'intérêt des travailleurs que ces contacts soient toujours plus étroits et suivis. Gageons qu'à l'avenir les responsabilités et avis de délégués seront davantage pris au sérieux par la Direction.

Les photos de ce numéro :  
HUBERT.

Antibes - Hôtel Antipolis \*\* Tél. 34-04-68.  
Bord mer - Asc. - 45 Ch.. - 50 m. gare S.N.C.F.  
Pens. 33 F - 1/2 Pens. 25 F T.S.C.

Imprimerie spéciale « VOIX DES METAUX », 28-30, place de l'Éperon, LE MANS — Travail exécuté par des syndiqués.  
« VOIX DES METAUX », Fédération Générale de la Métallurgie C.F.D.T., 5, rue Mayran, 75 - PARIS (9<sup>e</sup>) — Le Gérant : Jean MAIRE

## CHEZ PEUGEOT LA C.F.D.T. N'A PAS SIGNÉ LA MENSUALISATION

Dès le 1<sup>er</sup> avril 1970, 5.500 ouvriers vont bénéficier de différentes mesures de mensualisation. Ces ouvriers bénéficiaires sont déterminés en fonction de leur catégorie et de leur ancienneté dans l'entreprise. C'est ainsi qu'au 1<sup>er</sup> avril 1970, il faut quinze ans d'ancienneté du M.I jusqu'à l'O.S.2 pour être bénéficiaire et un an pour le P.2 diplômé et le P.3. Ces délais seront progressivement réduits et seront supprimés au 1<sup>er</sup> octobre 1973, sauf pour les ouvriers classés du M.I à l'O.S.2, pour lesquels trois ans d'ancienneté seront toujours exigés. Malgré certains avantages accordés aux mensualisés, d'autres contraintes différencient le statut « ouvrier mensuel » du statut « mensuel » existant :

- Le paiement au mois est conditionné au travail « satisfaisant » de l'ouvrier mensualisé ;
- En cas de maladie, la Direction peut décider de faire effectuer une contre-visite.

Le paiement des jours fériés est toujours conditionné à la présence la veille et le lendemain.

### LA C.F.D.T. N'A PAS SIGNE

Parce que, voulant arriver à un statut unique du personnel, elle se trouvait devant une proposition ajoutant un neuvième statut aux huit déjà existant dans l'entreprise. Le but du statut unique s'éloigne donc, même si quelques garanties sont obtenues pour certains.

Parce que, dans l'immédiat, 15.000 personnes environ sont exclues et que, même en 1974 et après, 10.000 risquent d'être toujours exclues.

Même si la mensualisation proposée est un sérieux pas en avant, nous voulons, quant à nous, des mesures touchant tous les salariés immédiatement. C'est donc pour toutes ces raisons que le Conseil syndical C.F.D.T. a décidé de ne pas signer la mensualisation.

## CHEZ RENAULT

### MENSUALISATION, MAIS AUSSI SALAIRES ET REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

La C.F.D.T. a signé en fonction de l'analyse du contexte particulier à la Régie Renault, malgré les aspects négatifs que nos camarades ne mésestiment pas. A la différence de chez Peugeot, il s'agit ici d'un accord global portant sur l'ensemble de ce qui a été discuté et négocié depuis deux ans.

Cet accord porte donc sur la mensualisation, comme chez Peugeot, mais aussi sur les salaires qui sont augmentés de 6 % et la réduction d'horaire. C'est pour pouvoir se prononcer clairement que la C.F.D.T. a réclamé, sans succès, la possibilité de négocier, chapitre par chapitre, sur ces différents problèmes.

En effet, chez Renault comme chez Peugeot, nous demandons l'attribution de garanties à tous en même temps.

Comme chez Peugeot, il y aura encore en 1973, chez Renault, 20 % des ouvriers qui seront encore des horaires parmi ceux qui auraient le plus besoin de garanties, les O.S. et les manœuvres, ouvriers immigrés pour la plupart.

### CHEZ GEORGES LEBOCEY ET C<sup>ie</sup>, A TROYES, un accord prévoit :

- D'étendre à l'ensemble du personnel ouvrier les avantages de l'avantage E.T.A.M. de la Convention collective de l'Aube ;
- De remplacer les salaires au temps et les salaires au rendement par des appointements mensuels, sans diminution de ressources.

Ceci est prévu en trois étapes :

Au 1<sup>er</sup> février 1970. — Un certain nombre d'articles de la Convention sont appliqués à tous et tous les salaires au rendement sont remplacés par des salaires au temps.

Aux 1<sup>er</sup> janvier 1971 et 1972, d'autres étapes aboutissent à l'application de la totalité de la convention et à la transformation du salaire en appointements mensuels basés sur le poste tenu et la qualification.

### CHEZ CLAASS, EN MOSELLE :

Un accord prévoit la mensualisation de tout le personnel en quatre étapes annuelles. L'attribution des différents avantages et garanties se fera uniformément pour tout le personnel, sans qu'il soit tenu compte, ni de l'ancienneté, ni de la fonction.

Ce même accord prévoit une réduction d'horaire de quarante-cinq minutes avec compensation à 100 %, ce qui amène l'horaire à 45 h 45 actuellement.

**LA MENSUALISATION  
POUR TOUS  
EST POSSIBLE**