

■

Pas de
trou
dans le
collectage
pendant
la période
de vacances

■

Quand les hommes n'ont plus la passion de la liberté, ils ne savent plus édifier les libertés... On ne donne pas la liberté aux hommes de l'extérieur : ils s'assoupissent dans leurs libertés et se réveillent esclaves...

E. MOUNIER.

Un démocrate c'est un homme qui refuse de marcher la tête en bas, de penser à l'envers, de prendre pour des réalités les désirs des messieurs décorés qui dirigent l'armée, la police, l'industrie, le commerce et la banque.

Un démocrate n'est pas un utopiste qui croit réalisable la « démocratie pure ». Mais c'est un homme qui sait que, si l'on cesse d'agir pour un régime **plus** démocratique, la corruption des pouvoirs qui ne cesse jamais d'agir, aura tôt fait d'installer un régime **plus** tyrannique.

Pour qu'il y ait un mouvement démocratique, il faut que les démocrates sachent s'unir et s'organiser.

J.-W. LAPIERRE

(« Esprit », septembre 1959.)

Le Directeur-Gérant : J. LANNES

Abonnement : 5 F.

Imp. CAVELON, Clichy-sous-Bois (S.-et-O.)



C. F. T. C.
FÉDÉRATION
MÉTALLURGIE

BULLETIN DU MILITANT

SOMMAIRE

6 - 64

- Editorial : bilan d'une année syndicale.
- L'action professionnelle.
- Un exemple d'action.
- L'abaissement de l'âge de la retraite.
- La Fédération Métaux et le V^e Plan.
- L'équilibre de vie du militant.
- La C.F.T.C. et les subventions.
- La structure du commerce mondial mise en cause.
- Solidarité internationale.
- Un congrès à préparer.

5, RUE MAYRAN, PARIS-9^e - TÉL. : TRUDAINE 14-50 - C.C.P. PARIS 537-50

Bi-Mensuel - N° 187

Juin-Jullet 1964

Editorial

UN BILAN FONCTION DE NOTRE FORCE ET DE SON UTILISATION

L'éditorial de notre « B.M. » d'octobre 1963 soulignait les principaux objectifs sur lesquels porteraient nos efforts durant l'année syndicale 1963-1964.

Ces objectifs étaient regroupés sous trois thèmes : orientation, action revendicative, organisation.

A la fin de cette année, où en sommes-nous ?

L'EVOLUTION DE LA C.F.T.C. EN BONNE VOIE

Là notre bilan est très positif. Un réel travail de réflexion a été réalisé en profondeur dans nombre de sections d'entreprise et de syndicats, travail descendant assez fréquemment jusqu'aux adhérents.

Les nouveaux textes issus du Comité National Confédéral ont été pris en considération par le Conseil fédéral de début juin. Chaque abonné au « B.M. » les a reçus par l'intermédiaire d'un numéro spécial de Syndicalisme consacré à ce problème, et chaque adhérent en a eu connaissance par la « Voix des Métaux » de juin.

Aujourd'hui, encore plus qu'hier, les métallurgistes C.F.T.C. et nombre de travailleurs de toutes corporations sont conscients et convaincus de la nécessité de cette évolution de notre Centrale.

UNE ACTION REVENDICATIVE INTENSE AUX RESULTATS DIFFICILES.

Nos trois axes : salaires, durée du travail et droit syndical n'ont pas connu des succès spectaculaires, telle par exemple l'action pour la quatrième semaine de congés lors du printemps 1963.

Ceci n'est nullement surprenant. L'action syndicale ne saurait, en effet, obtenir de grandes victoires ouvrières chaque année. D'autre part, le déroulement de l'action et son résultat positif sont d'autant plus difficiles que patronat et gouvernement renforcent leur politique anti-ouvrière : tentative de blocage des salaires, nombreux lock-outs, brimades et licenciements de militants syndicaux, licenciements de travailleurs, etc.

Bien entendu, les revendications les plus difficiles à faire avancer sont restées celles relatives au droit syndical dans l'entreprise.

Positives ont été l'intensité de l'action défensive et offensive, la nombreuse participation des travailleurs à la lutte ouvrière et l'unité d'action à tous les échelons, cette année syndicale est celle qui a connu le plus grand nombre de réunions interfédérales, dont les conséquences furent l'ouverture de certaines brèches dans le mur patronal et gouvernemental, notamment dans le domaine du salaire et de ses accessoires.

UNE FORCE SYNDICALE DE FRAPPE EN PROGRES MAIS ENCORE INSUFFISANTE

Telle est une des leçons à tirer de l'examen du bilan de l'année syndicale 1963-1964.

Certes, bien des efforts ont été faits dans les domaines les plus variés : réunions régulières et préparées, meilleure organisation, « B.M. »

Suite page 3 de la couverture

à tous les militants, formation, information, diffusion du Magazine, cotisations fortes, collectage régulier, propagande et accroissement des effectifs, démultiplication des responsabilités, renforcement des liaisons, etc. A tous ceux qui y ont contribué, la C.F.C.T. Métaux dit merci.

Il reste cependant beaucoup à faire pour frapper plus fort.

..

Le combat ouvrier pour la justice et la liberté est long et difficile, nous le savons. Après des vacances bien méritées, nous poursuivrons ce combat sans défaillance.

En continuant de déployer nos efforts pour réduire l'important pourcentage d'inorganisés et pour mettre à l'action le plus grand nombre de travailleurs, l'année syndicale 1964-1965, en faisant sauter de nouveaux barreaux du néo-capitalisme, réduira le pouvoir patronal et, par là, l'injustice sociale.

LE SECRETARIAT FEDERAL.

Le « B.M. aux Syndicats », n° 5/64, centré sur l'Action Revendicative et les positions fédérales, a été expédié le 5 mai.

..

Sommaires des B.M.S. 6/64 et 7/64

— Le n° 6/64 a été expédié le 27 mai :

- Solidarité syndicale mondiale
- Plan formation.
- Approfondissement de notre Syndicalisme.
- Nous voulons une action efficace.
- L'action et l'adhésion.
- Pas de Syndicalisme au rabais.
- Publications fédérales.
- Appel à la solidarité aux travailleurs des Ateliers et Chantiers Navals de Dunkerque.
- Salaires réels : dans la métallurgie nantaise, chez Chausson, région parisienne, dans l'Isère, en Savoie.
- Matériel de propagande pour l'action.

ANNEXE : affichette fédérale sur la réduction de la durée du travail.

— Le n° 7/64 a été expédié le 24 juin :

- Affichette... Papillons.
- Solidarité.
- Date du Congrès fédéral 1965.
- Congrès fédéral des 5 et 6 juin 1964.
- Enquête sur la réduction de la durée du travail.
- La C.G.T. crie au scandale !
- L'action revendicative.
- Exemple de tract « Pour la réduction de la durée du travail sans perte de salaire ».
- Cotisations... Vacances.
- Hygiène et Sécurité.
- Le Conseil National Métallurgie des 17 et 18 octobre 1964.
- Le plan de travail.

UN CONGRÈS A PRÉPARER

Le 118^e Comité National de la C.F.T.C. qui s'est tenu à Paris les 29 et 30 mai avait à son ordre du jour les problèmes d'évolution.

Après un large débat — d'ailleurs sans passion — où les organisations : Fédérations et Unions Départementales ont pu largement s'exprimer, les votes sont intervenus sur les textes à soumettre aux syndicats.

DES POSITIONS SANS EQUIVOQUE

Les textes légèrement modifiés suite aux amendements présentés par diverses organisations ont recueilli 73,70 % des voix POUR, 23,26 % CONTRE et 2,94 % d'abstentions.

Un amendement présenté par la Fédération des Mineurs et l'Union Départementale du Bas-Rhin demandant que le terme « Morale Sociale Chrétienne » soit inscrit dans les nouveaux statuts, a été repoussé par 75,1 % des voix.

Ainsi les choses sont claires, le Comité National qui, rappelons-le, est composé, à part égale, des Fédérations et des Unions Départementales, s'est prononcé à une très large majorité pour les nouveaux textes.

LES POSITIONS FEDERALES

Elles ont été exprimées par notre Secrétaire général : Jean MAIRE, qui a notamment déclaré que le Conseil Fédéral de la Métallurgie avait, à l'unanimité, décidé la prise en considération des textes proposés, que le débat devait se faire sur les idées et non sur les hommes et qu'il importait que ce soit une majorité importante qui se prononce pour l'évolution afin qu'elle soit une réussite.

Le Conseil Fédéral, réuni les 5 et 6 juin, a fait le point sur le Comité National et a décidé, à l'unanimité moins 1 voix contre et 2 abstentions, d'adopter les nouveaux textes de préambule et d'article premier et de les défendre à travers toute l'organisation.

LA CAMPAGNE CONTRE L'EVOLUTION

Si clairs que soient les votes intervenus au Comité National, ils n'ont pas mis fin pour autant aux campagnes menées à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation.

Au fur et à mesure qu'approche le Congrès extraordinaire de novembre, les attaques se multiplient : attaques contre les personnes, mises en cause du caractère démocratique des décisions prises, appel ou chantage à la scission.

Certains ne seraient pas mécontents de briser la C.F.T.C. et, faisant d'une pierre deux coups, d'affaiblir en même temps le mouvement ouvrier français tout entier.

Il suffit de réfléchir quelques instants : A QUI PROFITENT toutes ces attaques ? Certainement ni au syndicalisme ni aux travailleurs.

Aucun militant conscient ne peut accepter de faire ou de laisser faire cette entreprise de démolition.

UN CONGRES A PREPARER

Il ne reste que quelques semaines à chacune de nos organisations pour prendre une décision qui, nous en avons tous conscience, est lourde de conséquences mais aussi chargée d'une grande espérance.

Dans chaque syndicat, dans chaque section syndicale, des réunions de travail et de décisions vont préparer ce Congrès extraordinaire.

Chaque militant doit se sentir responsable, expliquer aux adhérents et aux travailleurs le sens de cette évolution, combattre les informations tendancieuses ou mensongères colportées par tous ces journaux dont on connaît l'antipathie agissante qu'ils ont envers la classe ouvrière et le syndicalisme.

CONTINUTE, SYNDICALISME DE MASSE, UNITE

La réponse aux adversaires du syndicalisme et aux détracteurs de la C.F.T.C. est sans équivoque.

— Sous son nouveau titre : celui de CONFEDERATION FRANÇAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.) qui sera proposé au prochain congrès avec ses nouveaux statuts, c'est la C.F.T.C. qui continue, plus ouverte, plus dynamique, plus efficace.

— La Confédération veut réaliser un syndicalisme de masse solidement implanté sur les lieux de travail, regroupant les travailleurs et travailleuses de toutes catégories solidaires qui, respectant la philosophie, la religion, la motivation où chacun d'eux peut puiser les forces nécessaires à son action, veulent s'unir pour construire ensemble cette société démocratique basée sur les valeurs fondamentales auxquelles elle se réfère.

— Quelles que soient les réserves inévitables et souhaitables dans une organisation démocratique comme la nôtre, chaque militant doit avoir le souci de la cohésion de l'unité de notre centrale, du développement de notre syndicalisme.

Par une préparation sérieuse et démocratique du congrès, par un vote massif en faveur des textes proposés, nous apporterons une réponse nette et catégorique et nous confirmerons notre volonté de bâtir cette grande Centrale Syndicale démocratique dont les travailleurs français ont besoin.

LA STRUCTURE DU COMMERCE MONDIAL MISE EN CAUSE

Dans le « B.M. » d'avril 1964, nous avons fait état de la Conférence de Genève, en parlant des aspects généraux et politiques des problèmes posés par cette conférence mondiale du Commerce.

L'Institut Syndical de Coopération Technique Internationale, dont le directeur-gérant est G. ESPERET, de la C.F.T.C., publie des informations détaillées sur les problèmes économiques posés à l'occasion de la Conférence de Genève.

L'intérêt des informations nous paraît tel que nous n'hésitons pas à revenir sur ce sujet et à le faire connaître aux lecteurs du « B.M. ».

COMMENT SE SITUE LE PROBLEME ?

On peut le formuler suivant un schéma assez simple :

— Pour se développer, pour s'équiper, les pays du tiers-monde ont besoin d'importer une certaine quantité de produits industrialisés. Pour satisfaire ce besoin d'importations, il leur faut des devises, plus spécialement celles qu'en termes monétaires, on appelle « devises fortes » (dollars, livres sterling, par exemple).

— Actuellement les devises dont disposent les pays en voie de développement leur arrivent de différentes sources :

— 70 % proviennent de leurs exportations, avec ceci de particulier :

● 90 % des exportations portent sur les produits de base (produits agricoles, matières premières industrielles) ;

● 10 % portent sur les produits manufacturés ;

— le reste provient de l'aide sous différentes formes (dons, investissements, prêts), dont une partie d'ailleurs devra être remboursée.

— La production et l'exportation de ces **produits de base** qui procurent aux pays en voie de développement l'essentiel de leurs ressources

sont en augmentation constante. Mais la structure actuelle du commerce international est telle que les pays producteurs ne peuvent profiter de cet effort accru :

— d'abord parce que les cours mondiaux des produits de base sont extrêmement instables, ce qui rend difficiles les prévisions d'équipements à long terme. Car si l'essentiel des ressources provient des recettes d'exportation et qu'on ne peut savoir d'avance ce qu'on en tirera dans les années à venir, comment établir un plan de développement qui suppose une stabilité financière ?

— ce qui est plus catastrophique encore c'est, ajoutée à ces fluctuations, une tendance générale à la baisse des prix de la plupart des produits de base.

Ainsi donc l'accroissement de la production et de l'exportation des produits de base ne s'accompagne pas, comme ce serait juste, d'un accroissement proportionnel des recettes en devises.

— Par contre, les prix des **produits manufacturés** fournis par les pays industrialisés aux pays en voie de développement sont beaucoup plus stables et ont tendance à augmenter. Il faut noter ici que pourtant la haute productivité réalisée dans l'industrie moderne devrait permettre un abaissement des prix, mais elle ne sert en fait qu'à augmenter les profits des industriels des pays développés.

— On peut donc ainsi résumer la situation pour les pays en voie de développement :

— leurs achats de produits manufacturés augmentent (en raison de leurs besoins d'équipement), et ils achètent à des prix plus élevés ;

— leurs ventes de produits de base augmentent aussi, mais moins vite (ce qui d'ailleurs produit un déficit de leur balance commerciale), et les prix auxquels ils vendent sont moins forts.

D'où un **déséquilibre** doublement ressenti. C'est ce qu'on appelle la « **dégradation des termes de l'échange** ». Autrement dit, plus les pays en voie de développement produisent, et plus l'écart qui les sépare des pays riches s'agrandit.

En définitive l'aide fournie par les pays riches se trouve partiellement annulée par ce mécanisme des prix et Raoul PREBISCH, économiste argentin, Secrétaire général de la Conférence, a pu faire observer que si, entre 1950 et 1962, l'aide fournie par les pays développés était passée de 0,30 % à 0,70 % du revenu global national, l'augmentation acquise ainsi n'avait fait que compenser les pertes résultant de la dégradation des termes de l'échange.

IL IMPORTE DONC : DE STABILISER ET DE RELEVER LES COURS DES MATIERES PREMIERES.

UN AUTRE ASPECT DU PROBLEME

L'augmentation des exportations des produits de base atteindra forcément un plafond :

— les capacités productives d'un pays sont limitées (encore que les limites soient loin d'être atteintes !);

— mais plus sérieuse est la limitation des besoins prévisibles des

pays industrialisés. On a calculé qu'en 1980 la demande globale des pays industrialisés en produits de base pourrait être supérieure de 70 % à ce qu'elle est actuellement, mais pas davantage;

— il faut ajouter à cela la grave concurrence, pour certaines matières premières, de produits synthétiques (surtout caoutchouc et textiles).

De ce fait, les ressources provenant des **exportations des produits de base** (quelles que soient les mesures éventuellement prises à Genève pour la stabilisation ou le relèvement de leurs cours), ne suffiront pas à répondre à tous les besoins d'équipement. Il faut donc en trouver ailleurs. Et c'est tout naturellement vers l'exportation des produits manufacturés que les pays du tiers-monde tournent leurs espoirs.

Ils voient d'autre part que la réussite des pays développés est due à leur expansion industrielle; ils ne veulent pas pour leur part rester plus ou moins des pays à monoculture. Toutes ces raisons font qu'ils réclament à Genève la possibilité pour eux d'augmenter la part des produits manufacturés dans leurs exportations. Cela nécessite une révision profonde de la **structure** du commerce international. Car les pays en voie de développement ayant besoin, comme on l'a dit, de devises fortes, veulent pouvoir vendre leurs marchandises jusque dans les pays industrialisés.

Ceux d'entre eux qui fabriquent des produits manufacturés se heurtent à de graves obstacles :

— la concurrence internationale est impitoyable à l'égard des économies fragiles;

— les pays développés se présentent comme des forteresses bien protégées par un redoutable arsenal : tarifs douaniers, contingentements, taxes et primes diverses à leurs producteurs;

— de plus, les pays en voie de développement s'inquiètent devant des organisations comme la Communauté Economique Européenne (Marché Commun) qui font tomber progressivement ces barrières entre quelques pays industrialisés, mais les maintiennent à l'égard des autres, ce qui rend plus difficile encore pour eux la pénétration sur les marchés de ces pays.

D'où ces revendications révolutionnaires des pays en voie de développement, révolutionnaires parce qu'elles mettent en cause les règles traditionnelles du commerce international :

— Ils demandent que s'ouvrent à leurs produits manufacturés les marchés des pays industrialisés.

— Ils demandent pour cela que des préférences leur soient consenties (ce qui bouscule un des « tabous » les plus sacrés du commerce international : la clause de la nation la plus favorisée, qui assure l'égalité de traitement entre les pays).

— Inversement ils veulent protéger leur propre économie vis-à-vis de la concurrence étrangère, bien outillée pour s'emparer des marchés faiblement défendus (en pratiquant le « dumping », c'est-à-dire la vente de marchandises, le plus souvent excédentaires, à des prix inférieurs à leur coût réel). Paradoxalement donc, mais logiquement, les pays en voie de développement qui proscrivent les barrières élevées par les pays industrialisés revendiquent le droit d'en élever eux-mêmes pour défendre leurs industries naissantes de la concurrence étrangère. Ceci est d'ailleurs une question vitale.

— S'ils ont besoin de protéger ainsi leurs économies, les pays en voie de développement ont intérêt à mettre le plus possible en commun leurs ressources et à agrandir leur marché interne. Pour cela certains souhaitent pouvoir s'accorder des préférences entre eux, nouvelle entorse aux règles du « libre-échange ».

De la sorte pourraient se constituer des marchés régionaux, plus

vastes que le marché interne de chaque pays, à l'intérieur desquels les marchandises circuleraient librement, mais qui seraient protégés de la concurrence extérieure. Cela pourrait aller jusqu'à la constitution de véritables marchés communs.

Voilà donc en gros la situation telle qu'elle se présente aux pays en voie de développement, et l'essentiel de leurs revendications.

QUELLES SONT LES THESES EN PRESENCE ?

Elles tournent toutes autour de la notion-clé suivante :

Faut-il ou non respecter le libre jeu de l'offre et de la demande à l'échelle internationale, laisser faire, en croyant que les prix s'établiront d'eux-mêmes à leur meilleur niveau d'équilibre ?

Oui, disent les uns, et pour cela il faut baisser au maximum toutes les barrières empêchant la circulation des marchandises pour permettre la concurrence, régulateur suprême des échanges. Cette première thèse « libre-échangiste », fonde la **doctrine traditionnelle des Anglo-Saxons** ; c'est l'application à l'échelon international du libéralisme économique. Bien entendu, on s'interdit de toucher en quoi que ce soit aux prix. Cette thèse est défendue et développée par la Grande-Bretagne. Celle-ci reprend à son compte un texte accepté par le G.A.T.T. en 1963 qui définit en « sept points » la position libre-échangiste extrême. Les Etats-Unis adoptent une position identique. On a déjà cité, à ce propos, la déclaration de M. HARLAND, membre du gouvernement américain, marquant avec candeur sa volonté de ne toucher à rien : « Si elle est organisée avec soin, la Conférence pourra constituer un événement éducatif salutaire pour tous ceux qui y participeront... ce sera là le seul résultat essentiel de cette confrontation qui en elle-même ne changera pas le schéma du commerce mondial. » (Voir « Energies Syndicales » du 20 mars 1964, n° 155.)

En face des libres-échangistes, il y a les « dirigistes », les « organisateurs », ceux qui combattent la thèse précédente en faisant observer que la liberté de la concurrence peut s'observer entre pays de développement égal, mais pas entre économies trop inégales. La loi de l'offre et de la demande, c'est la loi du plus fort et la liberté qu'elle prétend défendre est illusoire. **La France** est le chef de file des tenants de cette position. Elle a proposé un plan dont les données essentielles sont les suivantes :

— relèvement du prix des matières premières (et ristourne de la différence avec les anciens cours à un fonds d'aide géré par les pays en voie de développement eux-mêmes ; ce type d'aide a été utilisé efficacement pour le relèvement des pays européens après la deuxième guerre mondiale : aide « Marshall ») ;

— préférences tarifaires accordées à ces pays : c'est la reprise d'un plan élaboré par Maurice BRASSEUR, ministre belge de l'Economie. Ces préférences, pour ne pas brusquer les mécanismes des échanges, seraient « sélectives, dégressives et temporaires »... ;

— création d'ensembles régionaux entre pays sous-développés ;

— le plan français propose également une aide par l'organisation du marché des denrées alimentaires de la zone tempérée.

Toutes les autres solutions préconisées s'inspirent plus ou moins de l'une ou l'autre de ces thèses.

L'U.R.S.S. avait la première défini sa position en prenant l'initiative qui a abouti à la convocation de la Conférence. Elle demandait alors :

— la création d'une Organisation internationale du commerce (visant à remplacer le G.A.T.T., d'où elle est absente) ;

— la suppression de la discrimination dans le domaine du commerce extérieur, thèse « libre-échangiste » curieusement défendue par le représentant des pays socialistes, qui s'explique par l'hostilité de l'U.R.S.S. à l'égard du Marché Commun Européen ;

— l'établissement des prix équitables des matières premières et des produits manufacturés.

(Il semble, dans l'état actuel des travaux de la Conférence, que, sur le premier point, les pays socialistes se montrent conciliants et disposés à se contenter d'un organisme de transition.)

*
**

QU'EN DISENT LES PAYS EN VOIE DE DEVELOPPEMENT ?

Ils n'ont pas tous adopté la même position. Les **Latino-Américains** ont élaboré à Atla-Gracia, avant la Conférence de Genève, une charte en quatorze points reprenant l'essentiel des « revendications » communes. Les solutions préconisées se situent à mi-chemin des thèses anglaises (ils approuvent les propositions visant à supprimer les barrières douanières que la C.E.E. en particulier oppose à leurs marchandises) et les thèses françaises concernant l'organisation des marchandises.

Ils ont trouvé un remarquable porte-parole en la personne de Raoul PREBISCH, économiste argentin, qui a exposé ses thèses dans un rapport publié sous le titre « Vers une nouvelle politique commerciale en vue du développement ».

Les **pays africains** se sont montrés divisés sur les solutions à préconiser, bien qu'ils soient d'accord sur les données du problème ; les pays de l'U.A.M.C.E. sont partisans des thèses dirigistes, tandis que les Etats liés au Commonwealth, appuient les thèses britanniques. L'O.U.A. n'a donc pas présenté un front unique.

Il semble cependant que la solidarité des pays en voie de développement s'affirme davantage à mesure que la Conférence se déroule. C'est ainsi que ceux qu'on appelle désormais « les 75 » ont déposé un texte discuté au sein de la commission des groupements régionaux, texte qui demande le renforcement de la coopération et des contacts entre pays ayant des niveaux de développement semblables, l'établissement d'industries complémentaires à divers échelons, la libéralisation progressive des échanges entre eux, la suppression des obstacles monétaires existants, la « réorientation des courants commerciaux traditionnels par une action gouvernementale ».

*
**

QU'EST-CE QUE ?

— **LE GATT ?** (Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce pour l'abaissement des droits de douane.) Organisation regroupant

61 pays (en gros le « Bloc Occidental ») et 13 membres associés. Il permet de régulariser des échanges commerciaux entre pays développés. On a pu dire que c'était un « club des riches ».

— **LE « ROUND KENNEDY » ?** Deuxième conférence se déroulant actuellement à Genève. Elle ne groupe que les pays du G.A.T.T. et a pour objet de régulariser les échanges commerciaux entre les U.S.A. et l'Europe des Six.

— **LA C.E.E. ?** La Communauté Economique Européenne est le nom officiel du Marché Commun institué entre six pays européens.

SOLIDARITÉ INTERNATIONALE

Depuis quelques années, un grand nombre de pays d'Afrique ont obtenu leur « indépendance », mais les syndicalistes de ces pays ont beaucoup à faire pour que les travailleurs sortent d'un esclavage de fait.

Les travailleurs de nombreux pays d'Amérique latine et d'Asie sont dans un dénuement invraisemblable... Comparés à eux, les plus pauvres ouvriers de France sont des nantis.

Plus qu'ailleurs peut-être, un syndicalisme fort sera l'espoir d'une amélioration de leurs conditions de vie et permettra plus de liberté.

Pour cela ils ont besoin de notre aide, de notre solidarité. La C.F.T.C. fait appel à tous les travailleurs de France en lançant un timbre de solidarité, au prix de 1 franc, pour le développement du syndicalisme dans les pays du Tiers-Monde. Que chaque militant C.F.T.C. se sente mobilisé dans cette campagne pour en diffuser au maximum.

Passer les commandes au Secteur International de la C.F.T.C., 26, rue de Montholon, Paris (9^e).

Un vieux peuple devient vite un peuple vieux quand son cœur se dessèche.

Si le malheur d'autrui ne nous émeut plus et ne nous dresse plus entre ce malheur et ses victimes, on ne voit pas pourquoi le monde prendrait notre défense si nous sommes un jour en danger.

Jules ROY

(« Express », 16 novembre 1961.)

LA C. F. T. C.

ET LES SUBVENTIONS

Une grande campagne est actuellement déclenchée par la C.G.T. qui crie au scandale à propos des discriminations dont elle est victime.

Dans la « Voix des Métaux » de juin, dans le « Bulletin du Militant aux Syndicats », ainsi que dans « Syndicalisme Hebdo », la C.F.T.C. a répondu et précisé sa position ; il n'est cependant pas inutile d'apporter à nouveau quelques précisions.

LA LOI DU 28 DECEMBRE 1959

Cette loi « tendant à favoriser la formation économique et sociale des travailleurs appelés à exercer des responsabilités syndicales » prévoit une aide financière à condition que la formation se fasse :

- soit par des centres spécialisés rattachés aux organisations syndicales les plus représentatives ;
- soit par des instituts dépendant d'universités ou de facultés (Institut du Travail de Strasbourg par exemple).

LES CONDITIONS

Pour bénéficier de la loi, il faut présenter des dossiers indiquant le nombre et la forme des sessions prévues.

- JAMAIS UN SEUL PROGRAMME N'A ETE DEMANDE.
- JAMAIS UN SEUL CONTROLE SUR L'ORIENTATION DES SESSIONS N'A ETE EXERCE.

Un seul contrôle gouvernemental est assuré : celui du Contrôleur du Ministère des Finances qui vérifie que les fonds attribués servent bien à la Formation.

LES SESSIONS C.F.T.C.

Les fonds obtenus par la C.F.T.C. servent à financer :

- les sessions confédérales : formation de militants, délégués du personnel, membres des C.E., trésoriers, cadres syndicaux, administrateurs S.S. et A.F., sessions juridiques, économiques ;

- les sessions fédérales : formation générale, branches d'industrie, trusts, journées d'études ;
- les sessions régionales, sessions de collecteurs, E.N.O., etc.

L'UTILISATION EN 1962

A l'Institut de Bierville et en province : 4.222 militants ont suivi 147 sessions représentant 19.330 journées.

Par ailleurs, 3.034 camarades ont suivi 97 journées d'études.

Il faut signaler que les fonds provenant du Ministère du Travail ne suffisent pas à financer l'ensemble des activités de Formation de la C.F.T.C., l'autre partie est prise sur les cotisations ; certains comités d'entreprise versent des subventions ; il y a aussi l'effort personnel des militants.

LA DISCRIMINATION

La C.G.T. se plaint d'être écartée de ces fonds ; précisons :

a) que la C.F.T.C. a toujours clairement affirmé, y compris devant les Ministères, qu'elle était contre toute discrimination en ce qui concerne la répartition des fonds ;

b) qu'à notre connaissance, la C.G.T. n'avait jamais fait de demande en bonne et due forme ;

c) qu'il est, pour le moins étonnant, que la C.G.T. ait mis trois ans pour s'apercevoir que la loi existait et pour protester.

L'INDEPENDANCE

Toucher ces fonds, sans que la C.G.T. ait sa part, met en cause l'indépendance, c'est du moins ce que tentent d'expliquer les écrits et les déclarations de la C.G.T. -

Récemment, lors du Comité Confédéral National C.G.T. des 18-19 et 20 juin, A. BERTHELOT, Secrétaire de la C.G.T., déclarait que :

« La C.G.T. est tenue à l'écart, le Ministre lui reprochant de ne pas prôner la collaboration des classes et de ne pas être dans la ligne du pouvoir... cela met en cause l'indépendance des organisations qui touchent de larges subventions constituant une part certainement importante de leurs ressources. »

Voilà comment en toute UNITE et toute HONNETETE, on explique l'histoire.

LA C.G.T. TOUCHE DES SUBVENTIONS

B. FRACHON écrit dans « L'Humanité » du 21 avril 1964 que la C.G.T. n'a touché en 1963 que 14.328.000 anciens francs ; d'autre part la Fédération de l'Agriculture C.G.T. a touché en 1963 : 6 millions d'anciens francs.

CELA MET-IL EN CAUSE SON INDEPENDANCE ?

LA C.G.T. VEUT TOUCHER PLUS

Il est certain — et pour la raison évoquée plus haut : non-présentation de dossiers entre autres — que la C.G.T. a touché moins que les autres centrales syndicales. Mais comme l'écrit le Secrétaire général de la C.G.T. :

« Il n'y a pas à avoir de scrupules à exiger et à obtenir de l'Etat qu'il donne les fonds nécessaires au fonctionnement de cette partie importante de l'éducation nationale que sont les centres syndicaux de formation de cadres » (« l'Humanité » du 21 avril 1964).

ET PLUS QUE LES AUTRES

Les fonds, déclare FRACHON, devraient être répartis par une commission où seraient représentées toutes les organisations et le seul critère admis pour la répartition serait la représentativité de chacune d'elles.

Nous pensons quant à nous que les fonds doivent être répartis en fonction de l'effort et des réalisations des organisations.

LA C.F.T.C. A ETE A L'AVANT-GARDE

De tout temps la C.F.T.C. a fait un grand effort pour la Formation et notamment depuis la Libération.

Elle a lutté — et souvent seule — pour le congé-éducation et pour son paiement.

N'est-il pas vrai qu'il y a encore nombre de Comités d'entreprise où la C.G.T. est majoritaire et où il n'y a pas de paiement du congé-éducation ?

N'est-il pas vrai qu'en plusieurs endroits, la C.F.T.C. a dû se défendre pour que sa part dans le paiement du congé-éducation ne soit pas réduite à la petite portion sous prétexte qu'elle était minoritaire dans l'entreprise ?

LA C.F.T.C. CONTRE TOUTE DISCRIMINATION

Nous l'avons dit et nous le répétons : dans la mesure où elle organise des sessions de Formation, la C.G.T. a le droit à sa part comme toutes les autres centrales syndicales.

Puisque la C.G.T. parle si fort de discrimination, peut-être pourrait-on parler aussi de celle qui s'exerce dans les Bourses du Travail dont, en nombre d'endroits, la C.G.T. a le monopole ; là aussi il y a des subventions, comme en d'autres endroits il y a des Conseils Généraux, des Municipalités...

LA C.F.T.C. DENONCE CETTE CAMPAGNE ANTI-OUVRIERE

A qui, en effet, profite cette campagne de la C.G.T.? Il suffit de poser la question pour que la réponse vienne tout de suite.

Les patrons touchent des centaines de millions de subventions : Chambre de Commerce, Centres Techniques, etc., ce n'est pas eux que la C.G.T. attaque.

Des travailleurs vont une nouvelle fois se décourager devant ces attaques ; d'autres vont, de toute bonne foi, se poser des questions et mettre en doute l'honnêteté et l'indépendance des autres organisations.

Ce n'est pas comme cela qu'on réalise cette unité d'action dont les travailleurs ont besoin face à la politique gouvernementale et patronale.

LES CONDITIONS DE L'UNITE D'ACTION

Le dernier Comité national C.G.T. appelle à l'unité des revendications et à l'unité d'action, mais il :

« Considère qu'il est utile au développement de l'unité des travailleurs que se poursuive, à tous les échelons, la campagne engagée contre les discriminations de toutes sortes dont la C.G.T. est l'objet. »

Il est bien évident que si cette campagne consiste une fois de plus à attaquer la C.F.T.C., à essayer de la salir et de la compromettre aux yeux des travailleurs, non seulement nous répondrons chaque fois qu'il sera nécessaire mais nous démontrerons aussi combien cette attitude de la C.G.T. est préjudiciable aux véritables intérêts des travailleurs.

L'Unité d'Action est plus que jamais nécessaire pour défendre les intérêts ouvriers ; pour qu'elle soit efficace, elle a besoin de se faire dans la clarté et dans le respect mutuel des organisations.

Autrement, derrière les belles déclarations, on se fout des travailleurs en exploitant pour des fins partisans ce noble sentiment de l'Unité qu'il y a au cœur des Travailleurs.

Ajoutons, pour terminer, qu'une véritable unité d'action suppose l'indépendance totale des organisations syndicales et cela dans tous les domaines, y compris vis-à-vis du Parti qui se veut le Guide et la conscience du prolétariat.

Les besoins, dans une société développée, ne sont pas seulement quantitatifs (besoins de biens consommables), mais aussi qualitatifs : besoins d'un développement libre et multilatéral des facultés humaines ; besoins d'information, de communication, de fraternité ; besoin d'être libéré non seulement de l'exploitation, mais aussi de l'oppression et de l'aliénation dans le travail et dans les loisirs.

A. GORZ.

ÉQUILIBRE DE VIE DU MILITANT

J.M... a été obligé de s'arrêter plusieurs mois, il n'arrivait plus à trouver le sommeil... V... a le cœur qui flanche, il faut qu'il cesse toute activité pendant un certain temps... J... a une femme qui ne comprend pas, après chaque réunion il a la « vie » à la maison, certains disent qu'il abuse... G... a mené une action longue et dure, s'il est claqué c'est parce qu'un certain nombre de militants de l'équipe n'ont pas fait leur boulot... R... a toujours l'air « constipé », il n'a jamais un visage souriant, il faut dire qu'il ne sait pas se détendre... T... et B... manquent souvent le boulot le matin car ils se couchent trop tard...

On pourrait continuer la liste et noircir le tableau. Certes, cette année a été difficile, les actions nombreuses, les tâches multiples. Certes, la vie militante est parfois fatigante, les préoccupations et les occupations accaparentes, mais n'y a-t-il pas des moyens pour que la vie militante soit épanouissante au plan physique comme elle l'est au plan intellectuel et moral ?

La solution n'est pas, comme certains pourraient le croire, de cesser toutes activités, de lâcher tout, de renoncer à son idéal, ce serait, avouons-le, l'attitude d'un lâche qui recule devant l'effort. Faut-il réduire ses activités ? Se tenir en dehors du coup quand un événement nécessite une participation militante ?

La solution réside toujours dans un EQUILIBRE. En effet, de nombreuses activités ne sont sources de déséquilibre que quand elles sont menées sans discontinuité ou ne sont pas compensées par des périodes de calme et de repos. Le déséquilibre provient non pas des activités, mais du manque de recherche ou de mise en pratique de moyens qui redonnent à l'esprit, au corps, à la vie familiale la compensation indispensable. Tout cela demande donc réflexion et nécessite une mise au point, la période plus calme des vacances est une occasion à ne pas laisser passer. Voyons brièvement comment résoudre ce problème délicat.

Connaissance de soi-même.

La première chose à faire est de bien connaître sa constitution physique et nerveuse, sa capacité de récupération, son appétit, son besoin de repos, etc. En effet, chacun est bâti différemment ; pour les uns, une bonne nourriture retapera vite... pour les autres, ce sera une bonne détente physique, un travail dur, bêcher le jardin par exemple, etc. ; pour un autre, une partie de pêche ou une longue promenade solitaire dans les bois... A chaque mal un remède ; il est possible de le trouver et chacun est un peu son propre médecin, il suffit de bien diagnostiquer son cas, sans fanfaronnade, sans vouloir jouer les héros ou les martyrs.

Réfléchir et mettre en œuvre les remèdes.

Le repos, la détente, les périodes de calme sont indispensables à tous. Les militants, plus que les autres travailleurs, ont besoin de vacances. Les moyens financiers ne sont pas toujours un obstacle car il n'est pas forcément plus profitable d'aller sur la Côte d'Azur qu'à la campagne.

En dehors de la période de vacances, un jour de détente de temps en temps peut être pris ; ce n'est parfois qu'une question d'organisation ou de volonté.

Réfléchissons aussi aux tâches, aux responsabilités que nous assumons et qui pourraient être prises par d'autres.

Sommes-nous souvent suffisamment éducateurs, savons-nous encore faire confiance, confier des responsabilités ?

Sommes-nous capables de tout faire ? Alors pourquoi avoir accepté une responsabilité supplémentaire qui vient en surcharge ?

Un refus pour quelqu'un qui est surchargé n'est pas une lâcheté ni un manque de générosité, c'est au contraire du réalisme. Et pour un militant qui est moins pris, cette responsabilité, qu'il prendra à notre place, sera pour lui une source de formation et d'épanouissement.

CONCLUSIONS

La vie du militant peut être équilibrée, son efficacité à court et à long terme dépend de cet équilibre. Certes, l'équilibre parfait pour quelque chose de mouvant, et encore plus pour une vie, n'existe pas mais une constante recherche personnelle et collective doit être faite pour tendre à la réaliser au mieux.

Des moyens sont à prendre, ayons le courage de les appliquer, même si cela n'est pas perçu par tous au début. Nous ne recherchons ni à être plaints, ni à être admirés, nous voulons être efficaces dans l'organisation de la lutte des travailleurs, dans le service de la classe ouvrière et ce ne sont pas des « déséquilibrés » qui seront ses guides.

Quand la Justice et la Liberté régneront sur la Terre...
alors je m'arrêterai.

VARLIN.

Simone Weil, dans **Condition ouvrière** : « Si la grande organisation syndicale qui te protège venait à décliner, tu en arriverais, toi syndiqué, à toujours plier, à tout supporter, à ne jamais oser élever la voix. Si tu commences à être traité en homme, tu le dois au syndicat. Dans l'avenir, tu me mériteras d'être traité comme un homme que si tu sais être un bon syndiqué. »

LE V^e PLAN ET LA FEDERATION DE LA METALLURGIE

Alors que le IV^e Plan de développement économique et social se poursuit, l'élaboration du V^e est démarrée. Les commissions de modernisation et leurs groupes de travail commencent à se réunir ; le Conseil économique et social et le parlement auront ensuite à en débattre.

Il est important de rappeler au début de ces travaux d'élaboration du Plan, ce qu'ils sont et quelle est l'attitude de notre organisation syndicale et des représentants de la Fédération de la Métallurgie en particulier.

COMMENT S'ELABORE LE PLAN

Nous avons eu, dans un « B.M. » paru en juillet-août 1962, l'occasion de développer comment se présentait le IV^e Plan dans le système de planification française, et quelles étaient les procédures d'élaboration du Plan. Rappelons donc brièvement et complétons, en ce qui concerne le V^e Plan, les diverses phases de cette élaboration :

1^o Partant d'un programme de travail élaboré par le Commissariat au Plan, les trente **commissions de modernisation** et certains de leurs groupes de travail se réunissent durant la période avril-juin 1964 pour dégager les lignes générales du rapport gouvernemental sur les orientations du V^e Plan.

2^o Le **Conseil économique et social**, puis le **Parlement**, se prononceront d'ici fin 1964 sur les grandes options du Plan.

Voir « Bulletin du Militant », juillet-août 1962, « Bulletin du Militant » B.M. spécial « Syndicalisme et démocratie », septembre 1962.

3^o Partant de ces derniers débats, les **Commissions de modernisation et leurs groupes de travail**, procéderont chacune en ce qui concerne leur secteur à l'élaboration du Plan, dès la fin de juin 1964.

4^o Enfin, et à nouveau, le **Conseil économique et le Parlement** se prononceront d'ici fin 1965 sur le Plan lui-même.

Différemment du IV^e Plan, le Conseil économique et le Parlement interviennent non seulement à la fin de la procédure d'élaboration mais également dès le départ, pour la fixation des grandes options.

LE PLAN DANS LA METALLURGIE

Les secteurs industriels qui dépendent de la métallurgie sont concernés par diverses commissions de modernisation dans lesquelles les organisations syndicales (C.F.T.C., C.G.T., C.G.C. et F.O.) ont eu à désigner des représentants :

— **Commission des Industries de Transformation** : André SOULAT et Jean-Paul MURCIER y représentent la C.F.T.C. Métaux.

— **Commission de la Sidérurgie** où ont été désignés Louis ZILLIOX et René CAREME.

— **Commission des Transports** où, en ce qui concerne la Navale, nous sommes représentés par Marcel GUIHENEUF et Henri MALLARD, et par Marcel SAKIROFF pour l'Aéronautique.

Chacune de ces commissions a mis en place des groupes de travail soit verticaux (automobile, machines-outils, etc.), soit horizontaux (main-d'œuvre, financement, etc.), groupes dans lesquels nous avons désigné au total une soixantaine de camarades de la métallurgie.

Les commissions se sont déjà réunies à plusieurs reprises ainsi que la quasi totalité des groupes de travail, mais c'est surtout à partir du dernier trimestre de 1964 et durant la majeure partie de 1965 que le vrai travail s'effectuera au niveau de ces organismes.

NOTRE ATTITUDE SYNDICALE DANS LE PLAN

Nous avons longuement détaillé, dans le rapport qui fut présenté lors du Congrès fédéral de 1962, dans la Commission « **IV^e Plan et Planification Démocratique** », ce qu'est notre conception de la Planification, le sens de nos efforts dans les organismes du Plan et ce que furent notre attitude et notre action.

Quelques rappels s'imposent néanmoins.

Tout d'abord, il faut redire que le sens global de notre participation était précisé dans cette résolution du XXXI^e Congrès Confédéral de la C.F.T.C., rappelé d'ailleurs par Eugène DESCAMPS dans une lettre au Commissaire général au Plan :

« **La présence de la C.F.T.C. ne peut en aucun cas être considérée :**

— **Comme une adhésion à la politique du Gouvernement.**

— **Comme une adhésion aux formules de planification actuellement pratiquées en France.**

— **Comme une participation à des décisions économiques.**

Alors que tout pouvoir réel est refusé aux travailleurs, la C.F.T.C. reste dans la ligne de ce rôle de contestation du capitalisme qu'elle s'est tracée. »

Lors du Congrès fédéral de 1962, après avoir étudié et approuvé le rapport présenté sur le IV^e Plan, la Commission rappelait :

DES POSITIONS FONDAMENTALES

— qu'il ne peut y avoir de planification valable sans que le syndicalisme participe à part entière à l'élaboration, aux décisions et au contrôle de l'application du Plan à tous les échelons, de l'entreprise au niveau national ;

— qu'il ne peut y avoir de planification démocratique en régime capitaliste, dans un système où le plus fort écrase le plus faible, où les travailleurs exclus des décisions prises sont maintenus dans un état de dépendance ;

— que la planification doit avoir pour but la satisfaction des besoins de bien-être et de culture des masses populaires ;

— que démocratie économique et démocratie politique étant intimement liées, il ne peut y avoir de planification démocratique sans une transformation profonde des structures politiques.

En conséquence, nous réaffirmons notre refus catégorique de cautionner les travaux et les décisions de la planification française actuelle et approuvons les représentants de la Fédération dans les commissions et groupes de travail du Plan d'avoir refusé de donner leur accord aux rapports de ces organismes.

● La Commission demande :

A) **Que la participation des représentants syndicaux soit plus importante** dans les commissions et groupes de travail et que des moyens d'information et d'études indispensables soient mis à leur disposition.

— Que les commissions et groupes de travail **se réunissent régulièrement durant l'application du Plan** et notamment chaque fois que, dans un secteur intéressé, la situation économique ou sociale l'exige, ce qui est le cas actuellement pour le machinisme agricole, l'électroménager, les semi-conducteurs;

— Que tous les **moyens de formation** soient permis au syndicalisme, en particulier par le **paiement du congé-éducation**;

— Tout ceci postulant que soit reconnue la **section syndicale d'entreprise**.

B) Que soient :

— Renforcées et intensifiées les **liaisons** et la **coordination**, dans les deux sens, des militants engagés dans les organismes du Plan avec les branches d'industrie, les régions, les syndicats et sections d'entreprise.

— Synchronisées et **coordonnées les positions** au niveau confédéral.

— **Créées des commissions d'études spécialisées** au niveau des secteurs industriels utilisant les compétences des militants des diverses catégories professionnelles.

— Utiliser systématiquement **la presse et tous moyens d'information** pour la diffusion massive de nos positions, permettant une prise de conscience des travailleurs sur ces problèmes.

● La Commission dénonce notamment :

— **le gaspillage des investissements**;

— l'absence totale de **contrôle réel sur les investissements** tant français qu'étrangers dans tous les secteurs;

— **l'anarchie des implantations industrielles** et de la décentralisation.

● La Commission estime :

— qu'une planification est nécessaire non seulement au niveau national, mais aussi au **plan EUROPEEN**, et demande en conséquence que, tant par la Fédération que par la Confédération, des **contacts** soient pris dans ce sens avec les **organisations syndicales des autres pays**.

En conclusion, la Commission demande que tous les travaux entrepris aux différents échelons du Mouvement se poursuivent dans le cadre des positions ci-dessus.

POUR LE V^e PLAN IL EN SERA DE MEME

C'est dans cette ligne, approuvée par le Congrès, que nous avons agi, c'est dans ce même esprit que notre action se poursuivra durant l'élaboration du V^e Plan.

Comme nous l'avons fait lors du IV^e Plan — quand, seule organisation syndicale à l'exiger, nous avons fait insérer dans le rapport de la commission des industries de transformation notre refus de cautionner les rapports de la commission et des groupes de travail — dans le V^e Plan **il ne pourra être question de donner notre accord** à des documents, à des orientations qui, de toute façon et malgré ce que nous

aurons pu en faire modifier, resteront marqués par ce système capitaliste, système qui a orienté l'activité des entreprises vers la réalisation du profit maximum, sans tenir compte des besoins réels et essentiels à satisfaire, par ce système où les travailleurs sont exclus des décisions prises, et maintenus constamment en état de dépendance, de minorité et d'irresponsabilité.

Nous continuons à lutter pour une participation plus importante des syndicalistes, malgré que nous ayons eu partiellement satisfaction en ce domaine.

Nous saurons rappeler et défendre non seulement nos revendications tant sociales qu'économiques, mais notre revendication pour l'accroissement du pouvoir ouvrier dans tous les domaines : depuis l'entreprise jusqu'aux instances internationales.

La présence dans ces organismes du Plan est pour nous un moyen de développement de la compétence ouvrière, et notamment dans ce domaine économique qui est une de nos grandes faiblesses. C'est un des moyens de mieux connaître nos secteurs industriels, et par là même d'améliorer notre action tant au niveau des entreprises qu'au niveau de nos branches.

Toutes ces perspectives, toutes ces attitudes et positions, il est indispensable qu'elles soient davantage connues de nos adhérents et militants. Des études ou articles dans nos publications : « B.M. », ou « Voix des Métaux », n'ont de valeur que s'ils servent à alimenter nos tracts et bulletins d'usines ou de syndicats.

Si la démocratie syndicale exige que ceux qui ont, de par l'organisation syndicale, des responsabilités dans les divers domaines économique ou social, expliquent comment ils remplissent leur mandat, l'exercice de cette démocratie postule également des efforts d'application et d'information à la base des positions prises, et c'est là notamment le rôle que chaque militant se doit de jouer.

Il faut que l'ouvrier sache, soit renseigné. Ce qui, le plus souvent, paralyse l'action ouvrière, c'est l'ignorance où elle est des moyens d'action du patronat. Celui-ci surtout dans la Métallurgie, en ces dernières années, s'est formidablement organisé. Par conséquent, si les travailleurs de la Métallurgie veulent lutter contre lui à armes égales, il faut qu'ils connaissent :

1° L'outillage industriel que la science a mis aux mains du capital et qu'inlassablement elle transforme ;

2° Il faut encore qu'ils puissent examiner et connaître les organisations patronales, comités, syndicats, etc., qu'ils sachent comment les cartels et comptoirs ont supprimé la concurrence entre maisons rivales, si bien que les industriels peuvent à la fois rançonner le consommateur et peser de toutes leurs forces unies sur les salaires pour les amoindrir.

A. MERRHEIM (1908).

"REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL"

AVANCEMENT DE L'AGE DE LA RETRAITE

SOMMAIRE

Introduction :

- 1° Quelques dates-clés.
- 2° A quel âge prend-on sa retraite ?
- 3° Avec quel revenu prend-on sa retraite ?
- 4° La situation à l'étranger.

I. Pourquoi les syndicats revendiquent l'avancement de l'âge de la retraite :

- 1° Une question de justice.
- 2° Une question de sécurité.

II. Objectifs patronaux devant l'avancement de l'âge de la retraite :

- 1° Pourquoi les patrons préfèrent l'avancement de l'âge de la retraite à la réduction de la durée hebdomadaire du travail.
- 2° L'avancement de l'âge de la retraite pose des problèmes aux chefs d'entreprise.

III. L'avancement de l'âge de la retraite pose des problèmes à l'Etat :

- 1° Situation démographique.
- 2° Situation de l'emploi.
- 3° Le financement des retraites.

IV. Les problèmes posés aux travailleurs et aux organisations syndicales :

- 1° Avant la retraite.
- 2° Après la retraite.

LIBRARY
UNIVERSITY OF TORONTO
111

UNIVERSITY OF TORONTO LIBRARY

AVANCEMENT DE L'AGE DE LA RETRAITE

SOMMAIRE

Le présent rapport a été préparé en vue de l'Assemblée générale de l'Association canadienne des retraités, qui se tiendra à Toronto le 15 mai 1964. Il a pour but de fournir aux membres de l'Association une vue d'ensemble de la situation de la retraite en Canada, et de leur offrir des suggestions pour améliorer leur situation.

Le rapport est divisé en quatre parties. La première partie traite de la situation de la retraite en Canada, et de la façon dont elle a évolué au cours des dernières années. La deuxième partie traite de la situation de la retraite aux États-Unis, et de la façon dont elle a évolué au cours des dernières années. La troisième partie traite de la situation de la retraite en Europe, et de la façon dont elle a évolué au cours des dernières années. La quatrième partie traite de la situation de la retraite en Australie, et de la façon dont elle a évolué au cours des dernières années.

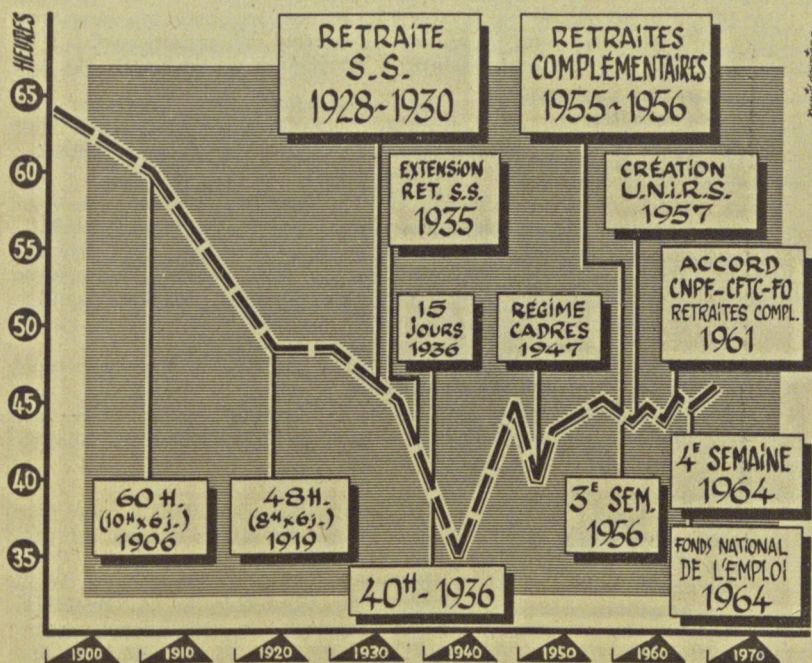
Le rapport conclut en recommandant que l'Association canadienne des retraités se concentre sur la promotion de la retraite en Canada, et sur la fourniture de services aux membres de l'Association.

INTRODUCTION

I. QUELQUES DATES-CLES

La durée hebdomadaire du travail a considérablement diminué depuis un siècle (Document 1 sur la réduction de la durée du travail).

Les progrès enregistrés sur la création des régimes de retraites et sur l'avancement de l'âge de la retraite ont été beaucoup plus lents que ceux enregistrés sur la durée hebdomadaire.



Nota. — Le graphique schématise l'évolution. Nous avons rejoint par une droite en pointillés la situation qui existait à certaines dates-clés.

**1928-1930
Retraite
Sécurité sociale**

Ce régime fut étendu en 1935, en permettant la création de Caisses de Retraites pour les non-assurés sociaux.

Par la suite, le régime fut amélioré en 1945 et 1946.

En 1947, un régime de retraite et de prévoyance est créé au profit des ingénieurs et cadres. Ce régime, fondé PARITAIREMENT, fonctionne par REPARTITION.

**Les retraites
complémentaires
interentreprises**

A la suite de la Convention Collective des Cadres, des accords ont prévu des régimes complémentaires de retraite, surtout en 1955 et 1956 à la suite des grèves. (Constructions Navales, S.N.E.C.M.A., R.N.U.R., CHAUSSON, etc.)

Parallèlement à l'extension des régimes de retraites interentreprises, certaines entreprises ont créé des systèmes de retraites MAISONS (Ex. SOLVAY), fonctionnant paritairement ou unilatéralement. Ces régimes dits « Régimes chapeaux » permettent parfois aux salariés une retraite ANTICIPEE. (Peugeot, Shell, Antar, Chantiers de l'Atlantique, Neyrpic.)

En 1957, l'U.N.I.R.S. (Union Nationale des Institutions de Retraites des Salaires) est créée par les confédérations syndicales C.F.T.C. et F.O. et par le C.N.P.F. La C.G.T. s'est ralliée par la suite à cet organisme paritaire.

En 1961, un accord entre le C.N.P.F. et les organisations ouvrières C.F.T.C. et F.O. stipule que toutes les entreprises adhérentes au C.N.P.F. devront affilier leur personnel salarié à un régime de l'A.R.C.O. (1).

**Les retraites
Maisons avec
anticipation**

En conclusion, les systèmes de retraites (non-Cadres) présentent trois étages pour les salariés de l'industrie et du commerce :

- La retraite Sécurité sociale.
- Les Retraites Complémentaires Interentreprises (U.N.I.R.S.C.R.I., I.R.P.S.I.M.M.E.C., etc.) (2).
- Les retraites Maisons avec anticipation (Ex. Neyrpic) sans anticipation (Ex. S.I.M.C.A.).

II. A QUEL AGE PREND-ON SA RETRAITE ?

Ce que prévoient les régimes de retraites.

La Sécurité sociale prévoit les départs en retraite à partir de **60 ans**, mais avec une retraite correspondant à 20 % de la moyenne des salaires perçus au cours des dix dernières années.

**L'âge légal
de la retraite S.S.
est à 60 ans, mais...
des abattements
sont prévus**

La retraite correspondant à une pension de 40 % du salaire moyen est prévue à 65 ans.

Signalons le statut particulier de la Moselle, du Haut-Rhin et du Bas-Rhin. Les travailleurs de ces départements ayant cotisé suffisamment reçoivent le plafond de la retraite à 60 ans (380 F). La plupart continue cependant à travailler.

(1) A.R.C.O. : Association des Régimes de Retraites Complémentaires.

(2) C.R.I. : Caisse de Retraite Interentreprises.

Les cotisations versées sont plus fortes que dans les autres départements (1 % de plus).

Les régimes de retraites complémentaires interentreprises prévoient en général la retraite complète à 65 ans. La retraite peut être liquidée à 60 ans, elle subit alors des abattements.

Les régimes de retraites MAISONS prévoient des allocations complémentaires permettant en principe de garantir un revenu de remplacement, parmi eux les systèmes de retraites anticipées permettent des départs entre 60 et 65 ans en assurant aux salariés des revenus identiques à ceux qu'ils percevraient s'ils avaient pris leur retraite à 65 ans.

Ce que font en réalité les travailleurs âgés.

Certains meurent...

De nombreux travailleurs, principalement dans les professions pénibles, n'atteignent pas l'âge de la retraite par

suite de la mortalité.

Nous donnons ci-dessous quelques statistiques sur le nombre de survivants âgés de 50, 55, 60 et 65 ans sur 10.000 naissances (table de mortalité abrégée, France 1958).

- A 50 ans, 86,10 % sont encore en vie.
- A 55 ans, 81,45 % sont encore en vie.
- A 60 ans, 74,71 % sont encore en vie.
- A 65 ans, 65,71 % sont encore en vie.

Sur 7.471 personnes encore en vie à 60 ans, 11,98 % n'existent plus à 65 ans et ne profiteront pas de leur retraite.

Une première catégorie de travailleurs liquident leur retraite avant 65 ans (licenciements, maladie, etc.) malgré les inconvénients financiers que cela comporte.

D'autres prennent leur retraite avant 65 ans

Une seconde catégorie bénéficie des retraites complémentaires et des retraites anticipées et cesse leur activité entre 60 et 65 ans.

Les travailleurs de chez Peugeot (automobile) prennent pour la plupart leur retraite à 55 ans pour les femmes et à 60 ans pour les hommes (annexe 1).

Nous donnons ci-dessous quelques statistiques sur les départs avant 65 ans dans le cadre de l'U.N.I.R.S. à la date du 31 décembre 1962.

Ages	Allocataires			Cotisants
	Hommes	Femmes	Total	
60 ans en 1962	1.524	1.398	2.922	47.000
61 —	3.911	3.677	7.588	44.000
62 —	4.394	4.141	8.535	38.000
63 —	4.899	4.451	9.350	33.000
64 —	5.151	4.439	9.590	29.000
65 —	9.616	7.749	17.365	8.000
66 —	15.426	12.130	27.556	

Les allocataires de l'U.N.I.R.S. nés en 1902 (60 ans en 1962) représentaient au 31 décembre 1962 : 1.524 hommes et 1.398 femmes, soit un total de 2.922 personnes, sur un total de cotisants de 47.000.

L'U.N.I.R.S. avait, au 31 décembre 1962 : 2.794.200 cotisants, 192.812 allocataires hommes et 160.768 allocataires femmes, soit au total : 353.580 allocataires.

**D'autres
continuent
à travailler**

Une enquête de l'I.F.O.P. (Institut Français d'Opinion Publique), réalisée en 1961, a permis de constater que 30 % des personnes ayant plus de 60 ans

continuent à travailler. L'enquête a porté sur l'ensemble de la population âgée de 60 ans et plus.

Pratiquement, ce taux d'activité diminue très vite avec l'âge.

Après 65 ans, les deux tiers des cultivateurs conservent une activité contre seulement trois sur dix parmi les employés et les ouvriers.

Nous constatons également que le taux d'activité est beaucoup plus important chez les hommes que chez les femmes :

	Hommes	Femmes
60 à 64 ans (1)	69 %	36 %
65 à 69 ans	52 %	25 %
70 à 74 ans	39 %	11 %
75 ans et plus	16 %	4 %

Notre volonté d'avancer l'âge de la retraite doit tenir compte de cette réalité et surtout des causes qui la déterminent.

Le travailleur âgé continue à travailler pour plusieurs raisons :

**Le revenu
du retraité
est souvent
trop faible**

— son revenu est généralement insuffisant pour vivre décemment ;

— la mise à la retraite se traduit par une chute brutale du revenu, pouvant dépasser 50 %. Dans tous les cas, ce manque de progressivité conduit à une adaptation difficile.

**Le retraité a besoin
d'une certaine
activité**

— Le besoin d'une certaine activité pour conserver un équilibre physique et psychologique satisfaisant est évident. La satisfaction de ce besoin est rendue

difficile par la petitesse des logements et la rareté des équipements socioculturels dans le pays.

Actuellement, ce besoin est satisfait par un emploi salarié pour 42 retraités sur 100 (enquête Sécurité sociale).

La tension existant sur le marché du travail depuis la Libération favorise certainement cette recherche d'un emploi parmi les retraités.

Ce taux d'activité des personnes âgées ne doit pas nous faire oublier les difficultés rencontrées par les travailleurs n'ayant pas encore atteint l'âge de la retraite et que les employeurs refusent d'embaucher ou déclassent suivant les besoins de l'entreprise.

III. AVEC QUEL REVENU PREND-ON SA RETRAITE

Le revenu réel des personnes âgées est difficile à connaître. Une étude approfondie de cette question dépasserait le cadre fixé à cette note.

Nous donnerons tout de même un aperçu très succinct sur cette importante question.

(1) 69 % des hommes âgés de 60 à 64 ans continuent à travailler.

**Les vieux
travailleurs
reçoivent
un minimum
de 1.600 F**

Au 1 ^{er} janvier 1964	Montant annuel	Plafond des ressources
Pension minimum Assurance vieillesse (1)	900 F	3.100 F (personne seule)
Allocation versée par le Fonds National de Solidarité (2) ...	700 F	3.100 F (personne seule)
	1.600 F soit 4,38 F par jour	

La pension Assurance Vieillesse est accordée aux personnes âgées de 65 ans ou 60 ans en cas d'inaptitude au travail et ayant cotisé à l'assurance vieillesse régime général actuel et à divers autres régimes.

L'allocation supplémentaire du Fonds National de Solidarité est accordée aux personnes âgées de 65 ans (ou 60 si inaptes) titulaires d'un avantage de vieillesse, d'un régime obligatoire (pension, rente, etc.).

Depuis 1960, la retraite Sécurité sociale est versée intégralement à ceux qui peuvent justifier de trente années de versement. Ces personnes reçoivent donc 40 % du salaire moyen des dix dernières années.

Nous donnons ci-dessous les revenus touchés par des travailleurs bénéficiant du régime général à 65 ans avec trente ans de versement et de la retraite complémentaire U.N.I.R.S. qui peut atteindre actuellement 20 % environ du salaire dans les situations les plus favorables (4 % de cotisations et trente années de services passés et validés).

Salaire moyen mensuel des dix dernières années	Retraite Sécurité sociale 40 %	Retraite U.N.I.R.S. Env. 20 %	Retraite totale Env. 60 %
800 F	320 F	160 F	480 F
600 F	240 F	120 F	360 F

Les montants des retraites complémentaires sont fonction du nombre de points acquis (cotisations versées divisées par le salaire de référence) et de la valeur du point.

(1) Au 31 décembre 1962 : 406.459 personnes recevaient l'allocation aux vieux travailleurs salariés.

(2) Au 1^{er} janvier 1963 : 3.627.923 personnes recevaient l'allocation du Fonds National de Solidarité dont 1.735.088 appartenant à la Caisse Nationale de Sécurité sociale (métropole).

IV. LA SITUATION A L'ETRANGER

Nous connaissons l'âge légal de la retraite dans les pays étrangers (tableau ci-dessous). Des régimes complémentaires existent également en Amérique du Nord, en Scandinavie, en Grande-Bretagne et en Europe.

Pays	Age retraite	Pays	Age retraite
Canada, Norvège, Irlande	70 ans	Danemark (femmes) .	62 ans
Suède, Danemark (hommes) (1)	67 ans	France, Italie (hommes), Royaume-Uni, Belgique (femmes), U.R.S.S.	60 ans
U.S.A., Allemagne, Pays-Bas, Pologne, Tchécoslovaquie, Luxembourg, Espagne et Suisse ..	65 ans		
Grande-Bretagne, Belgique (hommes), Suisse (femmes) ...	63 ans	Italie (femmes)	55 ans

Nous ne savons pas si les âges indiqués correspondent à des pensions minimum (Ex. la France 60 ans) ou à des pensions maximum.

Entre l'âge légal (60 ans pour la France) et l'âge réel de départ en retraite (65 ans pour la France), la différence peut être grande.

I . POURQUOI LES SYNDICATS REVENDIQUENT L'AVANCEMENT DE L'AGE DE LA RETRAITE

L'avancement de l'âge de la retraite est revendiqué pour une question de justice et pour une question de sécurité.

I. UNE QUESTION DE JUSTICE

**Bénéficiaire
du progrès
technique
et recevoir
un revenu décent**

Les vieux travailleurs doivent bénéficier, au même titre que les autres catégories de citoyens, du progrès technique.

Sur un autre plan, l'avancement de l'âge de la retraite permettrait à beaucoup plus de travailleurs d'en profiter

avant d'achever leur vie.

Cependant, l'avancement de l'âge de la retraite suppose, pour être valable, un revenu décent et suffisant pour éviter aux vieux travailleurs une chute de leur niveau de vie : doivent-ils revendre LA MAISON, LE FRIGIDAIRE, LA TELEVISION ou LA VOITURE s'ils en ont ?

Nota. — (1) L'âge de la retraite est passée de 65 ans (1956) à 67 ans (actuellement) au... DANEMARK !

II. UNE QUESTION DE SECURITE

Pour les vieux travailleurs fatigués, accidentés

L'avancement de l'âge de la retraite devient une nécessité pour les travailleurs âgés, fatigués, accidentés et pour toutes les professions dont le caractère particulièrement pénible est reconnu.

Le rythme de la vie moderne au travail et dans les transports ne permet pas aux vieux travailleurs d'avoir une vie équilibrée.

Neuf ou dix heures d'usine, une à trois heures de transport par jour ne permettent pas une récupération normale de la fatigue.

Le développement des affections cardiaques est là pour nous alerter.

Sur un autre plan, des travailleurs âgés n'ayant pas atteint l'âge de la retraite se retrouvent sans emploi par suite du refus patronal. Faute de pouvoir obliger les entreprises à les embaucher, il est nécessaire de leur assurer un revenu acceptable.

Pour les vieux travailleurs difficilement reconvertibles

Dans certaines régions, des entreprises se reconvertissent pour survivre et se développer (Ex. Les Chantiers Navals). De nombreux travailleurs âgés sont difficilement reconvertibles à d'autres tâches.

La mise à la retraite est là encore une solution de pis aller dans bien des cas par suite de la chute de revenus qu'elle provoque et par l'arrêt d'une activité régulière.

Dans certaines entreprises, l'évolution des techniques, l'évolution des fabrications et le vieillissement des hommes se traduisent par des déclassements à la fois d'EMPLOI et de REVENU.

Si les entreprises ont fait de gros efforts pour moderniser leur matériel, elles n'ont rien fait pour permettre une adaptation progressive du personnel.

Le recyclage, la formation générale et professionnelle n'ont pas été pris en charge par les entreprises. Cette situation a été aggravée par la spécialisation des travailleurs sur des tâches très répétitives.

II . OBJECTIFS PATRONAUX DEVANT L'AVANCEMENT DE L'AGE DE LA RETRAITE

Nous analyserons successivement pourquoi les patrons préfèrent généralement l'avancement de l'âge de la retraite à la réduction de la durée du travail et ensuite quels sont les principaux problèmes qu'ils ont à résoudre.

I. POURQUOI LES PATRONS PREFERENT L'AVANCEMENT DE L'AGE DE LA RETRAITE A LA REDUCTION DE LA DUREE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL

a) Le personnel doit être pleinement productif.

**Le rendement
du travailleur âgé
décroit en général
rapidement**

Selon les chefs d'entreprise (enquête I.F.O.P.) (1), les salariés sont productifs tant qu'ils n'ont pas sensiblement dépassé la cinquantaine. A soixante ans, tous ont en moyenne cessé d'être productifs à 100 %. A 65 ans, aucun salarié de l'industrie n'est plus, en moyenne, réputé productif à 60 %.

Le personnel ouvrier.

Dans la grande entreprise, le travailleur âgé (60 à 65 ans) ne réalise généralement plus les cadences de production. Il est soit muté dans des postes de main-d'œuvre indirecte, soit maintenu discrètement dans des ateliers de production, soit affecté dans un atelier réservé aux vieux travailleurs (Chausson).

Le personnel : employés, techniciens et cadres.

La baisse de rendement est également sensible parmi ce personnel. Les Cadres âgés sont assez souvent dégagés de la hiérarchie et affectés dans des postes de « fonctionnels » ou de conseiller afin de laisser la direction et les postes de commande aux éléments plus jeunes.

La baisse de rendement des personnes âgées se produirait d'après les employeurs d'une façon rapide et brutale dans l'industrie.

b) Le personnel doit s'adapter à l'évolution technique.

L'inadaptation ou les difficultés d'adaptation est le handicap le plus important des personnes âgées.

L'évolution des techniques et des fabrications, la disparition de certains métiers, la création de nouveaux métiers va en s'accéléralant et aggrave par conséquent la situation des travailleurs âgés dans l'entreprise.

**L'évolution
technique suppose
une réadaptation
fréquente**

Cette inadaptation accélère les phénomènes de déclassement, mesurés d'une façon impitoyable par les systèmes de qualification du travail. La liaison impérative du salaire et du travail fourni, et la précision des systèmes de qualification provoquent des déclassements non seulement d'emploi mais également de revenu.

c) La formation du personnel doit être amortie.

L'évolution des techniques et des fabrications impose aux entreprises des frais de formation importants. La rentabilité de cette formation suppose des éléments qui assimilent et s'adaptent facilement, et des éléments qui resteront longtemps dans l'entreprise.

d) Le personnel doit être stable.

L'entreprise moderne recherche souvent une bonne stabilité du personnel qu'elle obtient par des avantages sociaux et des primes à la fidélité. L'avancement de l'âge de la retraite répond à deux objectifs :

(1) I.F.O.P. : Institut Français d'Opinion Publique.

- La stabilité du personnel productif.
- Le départ du personnel improductif.

e) **Le personnel doit s'adapter au travail en équipes et aux modifications d'horaires.**

**Le travail
en équipes
et les heures
supplémentaires**

Les grandes entreprises pratiquent le travail en équipes de plus en plus fréquemment. Les bouleversements que ce type de travail provoque dans la vie du travailleur (sommeil, digestion, etc.) sont

d'autant plus durement ressentis que le travailleur est âgé.

Il en est de même pour les heures supplémentaires du samedi matin. Le travailleur âgé a besoin d'un temps plus long pour récupérer et ces deux jours consécutifs de repos apparaissent indispensables.

Le travailleur âgé est donc dans l'entreprise un élément moins maléable que les jeunes travailleurs.

f) **Les absences prolongées sont néfastes à l'entreprise.**

**Les absences
pour maladie
sont longues**

Si les absences pour des motifs bénins sont plus rares chez les personnes âgées que chez les jeunes, il est certain que les absences pour maladie sont beaucoup

plus longues chez les personnes âgées.

Ces absences sont d'autant plus graves de conséquences pour l'entreprise que le poste assuré est complexe et riche en responsabilités.

g) **C'est un moyen élégant pour diminuer les effectifs.**

Cette solution est adoptée parfois en cas de réduction d'activité, de décentralisation, de fusion ou de reconversion (Ex. Les Chantiers Navals).

II. L'AVANCEMENT DE L'AGE DE LA RETRAITE POSE DES PROBLEMES AUX CHEFS D'ENTREPRISE

Nous avons vu quelques-uns des objectifs patronaux en matière de personnel.

Avant la mise à la retraite, ces objectifs et la situation des vieux travailleurs se traduisent pour les employeurs par une série de difficultés :

- Le recyclage et la réadaptation.
- Les déclassements et les licenciements.
- La création de retraites anticipées.

La mise à la retraite anticipée présente surtout deux difficultés :

a) **Le remplacement du personnel.**

Lorsque la mise à la retraite anticipée ne correspond pas à une compression de personnel et à une suppression d'emplois, le chef d'entreprise doit envisager leur remplacement.

Il se heurte à deux facteurs variables en intensité suivant les entreprises :

- La pyramide des âges de l'entreprise.

**La répartition
du personnel
par tranches d'âges**

La répartition du personnel par tranches d'âges sera déterminante dans le nombre de départs en retraite.

Quelles conséquences la mise à la retraite à 60 ans aura non seulement sur les effectifs globaux, mais

aussi sur les effectifs par qualification, par profession et par fonction ?

— **Les disponibilités de main-d'œuvre.**

**Le manque
de M.-O. qualifiée
est souvent avancé
par les responsables
patronaux**

Là encore, nous trouvons des situations très différentes d'un secteur à l'autre.

Le manque de main-d'œuvre qualifiée freine l'évolution vers une réduction de la durée hebdomadaire et vers l'avance-

ment de l'âge de la retraite.

b) Le financement des retraites anticipées.

Le financement présente deux aspects : l'importance des fonds à consacrer et la méthode de financement.

L'importance des fonds sera fonction de la pyramide des âges de l'entreprise, de l'importance du coût main-d'œuvre dans le prix de revient et du niveau de revenu assuré à chaque travailleur.

Deux méthodes de financement sont généralement utilisées :

— La retraite Sécurité sociale et la retraite complémentaire ne sont liquidées qu'à 65 ans.

L'entreprise verse au travailleur lorsqu'il cesse son travail entre 60 et 65 ans une somme équivalente à celle qu'il touchera à 65 ans. L'entreprise continue à verser les cotisations sociales de retraite.

— La retraite Sécurité sociale et la retraite complémentaire sont liquidées dès le départ du travailleur entre 60 et 65 ans.

L'entreprise verse ou fait verser par l'intermédiaire d'un régime de retraites « Maison », la différence entre la retraite touchée au moment du départ et la retraite qui aurait été touchée à 65 ans et ceci jusqu'à la mort du travailleur.

Nota. — Nous terminerons ce chapitre en soulignant que l'avancement de l'âge de la retraite ne va pas à l'encontre de la politique paternaliste pratiquée par certaines entreprises et qu'elle ne met pas en cause le pouvoir patronal comme pourrait le faire une réduction de la durée hebdomadaire du travail.

III - L'AVANCEMENT DE L'ÂGE DE LA RETRAITE POSE DES PROBLÈMES A L'ÉTAT

Responsable de la vie économique, l'Etat se doit d'assurer un rythme d'expansion satisfaisant, l'équilibre entre les besoins d'emplois et les besoins de main-d'œuvre, une répartition des revenus compatible avec la justice et les rapports de forces...

I. LA SITUATION DEMOGRAPHIQUE

**Les jeunes
+ les vieux =
charges importantes**

Actuellement, la montée des jeunes générations coïncide avec un nombre croissant de personnes âgées.

Cette situation démographique fait peser sur l'ensemble de la population active des charges qui s'alourdiront encore pendant quelques années.

**PERSPECTIVE DE POPULATION TOTALE
A PARTIR DU 1^{er} JANVIER 1960**

(Fécondité constante, mortalité décroissante, sans migration)
(en milliers)

	1961	1966	1971	1976	1981
0 à 19 ans	14.841 32,55 %	15.809 33,82 %	15.668 32,60 %	16.111 32,39 %	16.809 32,53 %
20 à 59 ans	23.095 50,65 %	22.701 48,57 %	23.689 49,29 %	24.797 49,86 %	26.501 51,29 %
60 à 64 ans	2.384 5,23 %	2.563 5,48 %	2.543 5,29 %	2.291 4,60 %	1.759 3,40 %
65 ans et plus	5.269 11,55 %	5.662 12,11 %	6.151 12,80 %	6.532 13,13 %	6.593 12,76 %
Total	45.589 100 %	46.735 100 %	48.051 100 %	49.731 100 %	51.662 100 %

Etudes statistiques, n° 2, avril-juin 1960.

« La période la plus critique sera celle de 1971-1976. Il faut attendre en effet jusqu'au-delà de cette période pour que se manifestent à ce niveau les effets du relèvement de la natalité, effectif et continu depuis la fin de la guerre. » « Sondage », nos 3 et 4, 1962.

**L'évolution
du rapport :
cotisants
sur allocataires**

Jusqu'à cette époque, le rapport entre les cotisants et les allocataires ne fera que s'aggraver au détriment des premiers.

Vu sous l'angle exclusivement démographique et financier, l'avancement de l'âge de la retraite généralisé et automatique présente des difficultés.

Un avancement généralisé de l'âge de la retraite étant donné la tension actuelle sur le marché du travail se traduirait à court terme par un cumul des retraites et des emplois pour une partie de la population âgée.

Rappelons cependant quelques prévisions du IV^e Plan pour la période 1961 à 1965.

**Les prévisions
du IV^e Plan**

Accroissement de la main-d'œuvre disponible		Emplois à créer dans divers secteurs	
Accroiss. naturel	180.000	Industrie	300.000
Immigration	300.000	Secteur tertiaire	640.000
Service militaire	190.000		
Agricult. (venant de)	270.000		
Total	940.000	Total	940.000

Afin de créer ces emplois, un taux de croissance relativement élevé a été prévu par les experts du plan.

Les prévisions actuelles sont assez incertaines, une possibilité de chômage n'est pas écartée par les experts pour les prochaines années. Cette situation serait favorable à un avancement de l'âge de la retraite.

Quelle sera d'autre part l'influence du Plan de stabilisation sur le taux d'expansion et indirectement sur la création des emplois nouveaux ?

II. SITUATION DE L'EMPLOI DANS CERTAINS SECTEURS

Le Fonds National de l'Emploi et le licenciement des vieux travailleurs

l'adaptation de ce personnel dans des lieux nouveaux.

Il est difficile d'envisager dès maintenant les difficultés qui surgiront dans le cadre du Fonds National de l'Emploi.

Cependant, comme le souligne « Syndicalisme hebdo » du 7 mars 1964 : « La C.F.T.C. ne peut que confirmer ses réserves sur le décret R.A.P. (Règlement d'Administration Publique) soumis à cette commission nationale consultative de la main-d'œuvre.

« Il ne faudrait pas que sous le couvert du Fonds National de l'Emploi le gouvernement s'octroie le droit de licencier de vieux travailleurs, de déplacer les salariés et pire, s'emparer des fonds de l'UNEDIC ou des ASSEDIC. Nous resterons vigilants. »

Pour régler les problèmes résultant de la reconversion ou de la décentralisation, l'Etat a créé le Fonds National de l'Emploi. Celui-ci doit permettre soit le dégage- ment du personnel vers la retraite, soit à des tâches nouvelles, éventuellement,

III. LE FINANCEMENT DES RETRAITES

Actuellement, le montant des retraites de la majorité de la population est considéré par tous comme manifestement insuffisant.

Où trouver les fonds nécessaires pour augmenter les retraites actuelles ?

Quel serait le montant des charges financières

Où trouver les fonds nécessaires à l'avancement de l'âge de la retraite ?

Nous ne sommes pas parvenus à obtenir des statistiques sur les charges résultant d'un avancement de l'âge de la retraite et sur le manque à gagner qui en résulterait pour l'économie (1).

Une note complémentaire à cette étude sera consacrée à cette question dans un proche avenir dans toute la mesure du possible.

(1) Compte tenu de la répartition de la population active et inactive par âge, un avancement de l'âge de la retraite de 65 ans à 60 ans pourrait provoquer un accroissement de la population inactive d'environ 300.000 à 500.000 personnes, suivant l'attitude qu'adopteraient les personnes ayant atteint 60 ans.

IV - LES PROBLÈMES POSÉS AUX VIEUX TRAVAILLEURS ET AUX ORGANISATIONS SYNDICALES

Les vieux travailleurs se heurtent à toute une série de difficultés avant et après la mise à la retraite.

Avant la mise à la retraite.

Les conditions de travail

- Les cadences de travail.
- Les déplacements, transports en commun, etc.
- Les heures supplémentaires et les six jours de travail.
- La ségrégation (regroupement dans certains ateliers).
- Les déclassements de revenu et d'emploi.
- Etc.

- Les licenciements.
- Le refus d'embauche passé 40 ou 50 ans.

Après la mise à la retraite.

- La chute brutale de leur revenu lorsqu'ils cessent toute activité.

Les conditions de vie

- La nécessité quelquefois de trouver un logement.
- Etc.

- Le montant de leur retraite.
- Le besoin d'une certaine utilité sociale et d'une certaine activité.

Ces éléments provoquent le maintien en activité de nombreux travailleurs âgés dans des conditions particulièrement mauvaises.

L'analyse de toutes ces difficultés que le syndicat se doit d'envisager nous amène à dégager un certain nombre de principes et de points d'interrogation.

I. NE PAS RESOUDRE LES PROBLÈMES SEULEMENT EN TERME DE REVENU

La faiblesse du montant des retraites ou des allocations de chômage peut nous inciter à ne considérer ces questions que sous l'angle du revenu.

Connaître les besoins des vieux travailleurs

Cette tentation peut être accentuée par la méconnaissance que nous avons des problèmes propres aux vieux travailleurs, par la discrétion de ce groupe de travailleurs disséminé dans les entreprises et dans les localités.

II. CONCILIER L'INTERET DES INDIVIDUS ET L'INTERET DU GROUPE

Avant la mise à la retraite.

« Il serait souhaitable que les taux de rendement prescrits soient

abaissés dans toutes les professions et emplois présentant un caractère de pénibilité et d'insalubrité.»

« On pourrait, d'autre part, prescrire à partir d'un certain âge la réduction de la durée de la présence sur les chaînes de production ainsi que la pratique des travaux pénibles pour arriver à une suppression du travail au rendement » (réponse C.F.T.C. au rapport LAROQUE).

Assez souvent le vieux travailleur ne parvient plus à assurer la fonction dans laquelle il se trouve (responsabilité, quantité, qualité, etc.).

**Le maintien
dans la fonction
est souvent difficile**

Le maintien du revenu par un salaire garanti doit être obtenu.

Le maintien dans la fonction est beaucoup plus difficile tant au niveau des cadres qu'au niveau des ouvriers de production pour des questions techniques.

**Le maintien du revenu
est une nécessité**

On assiste à une dégradation de l'ouvrier et parfois du cadre.

Quant à l'avancement de l'âge de la retraite, doit-il être automatique ou doit-on laisser le vieux travailleur choisir selon ses seuls besoins ?

Qui doit décider de la retraite anticipée ? Médecin ? Comité d'entreprise ? Chef d'entreprise ? L'intéressé ? Le syndicat ? Etc.

Après la mise à la retraite. Le besoin d'activité.

**« Le congé guillotiné »
d'A. Sauvy**

L'arrêt de toute activité après la retraite est considéré généralement comme un élément important dans la mortalité des retraités.

Comment le syndicat peut-il intervenir sur cette question ?

Le maintien d'une activité professionnelle à temps partiel ? Une réduction des horaires de travail ? La création d'activités sociales et culturelles ?

La recherche d'une activité après la mise à la retraite est très liée à la santé physique et morale du travailleur, à son niveau de culture, au niveau de son revenu et aux investissements sociaux réalisés par la nation.

**Le cumul
d'une retraite
et d'une activité
salariée**

La poursuite d'une activité professionnelle par le retraité soulève la question du cumul d'une retraite et d'une activité professionnelle.

Le problème est particulièrement complexe car les principes s'opposent bien souvent à la réalité des retraites insuffisantes.

La répartition du revenu national.

Les travailleurs âgés sont des parents très pauvres dans la collectivité nationale.

Peut-on modifier cette répartition actuelle compte tenu des rapports de forces en présence ? Les plus jeunes sont-ils prêts à accepter une augmentation moindre de leurs revenus ?

III. HIERARCHISER NOS-REVENDEICATIONS

Dans le cadre des discussions sur la politique des revenus, la position de la C.F.T.C. reflète une hiérarchisation dans les objectifs confédéraux.

La volonté confédérale d'améliorer les bas salaires (S.M.I.G.) d'obtenir pour les vieux travailleurs et les handicapés physiques des revenus plus équitables et plus décents, de réduire les disparités de toutes sortes est-elle vraiment ressentie à la base ?

La classe ouvrière est-elle décidée à lutter véritablement pour les Smigards et les vieux travailleurs ? Telle est l'une des principales difficultés que rencontre le syndicalisme.

IV. UNE RETRAITE SUFFISANTE, UN PREALABLE A L'AVANCEMENT DE L'AGE DE LA RETRAITE

**Un préalable
à l'avancement
de l'âge
de la retraite**

Le revenu actuel des retraités est dans l'ensemble notablement insuffisant. Cependant l'action syndicale a permis, particulièrement dans les métaux, une amélioration sensible des revenus par le jeu des retraites complémentaires.

Le relèvement des retraites dans le cadre actuel apparaît donc

comme un préalable inéluctable à un avancement généralisé de l'âge de la retraite dans de nombreux secteurs.

V. DES CAS URGENTS ET POSSIBLES A RESOUDRE

**Dès maintenant
des cas urgents
à résoudre**

La C.F.T.C. « revendique depuis longtemps l'avancement de l'âge d'ouverture du droit à la retraite complète pour les femmes et les professions pénibles et

insalubres ».

A ces cas, nous pouvons ajouter tous les travailleurs âgés victimes d'une reconversion de leur entreprise et pour lesquels un transfert dans une autre région ou un déclassement trop important ne peut être admis.

ANNEXE 1

REGIME DE RETRAITE A LA SOCIETE DES AUTOMOBILES PEUGEOT - SOCHAUX

Les statistiques ci-après appellent les commentaires suivants :

1° Le régime de retraite, permettant aux travailleurs de la S.A.P. de prendre leur retraite à 60 ans pour les hommes et 55 ans pour les femmes, a démarré au 1^{er} janvier 1956.

2° D'après les copains qui sont au Conseil d'administration de l'institution, les gars qui travaillent au-delà de 60 ou 55 ans le font pour avoir **quinze ans d'ancienneté dans la Maison**. En effet, c'est le plancher d'ancienneté pris pour l'ouverture des droits à la retraite.

3° Entre 55 et 60 ans pour les hommes et entre 50 et 55 ans pour les femmes, il y a possibilité de prendre la retraite, mais avec un abattement maximum de 30 %.

Personnel masculin

Année de départ en retraite	Age au départ							Admissions à la retraite
	Moins de 60 ans	De 60 à 61 ans	De 61 à 62 ans	De 62 à 63 ans	De 63 à 64 ans	De 64 à 65 ans	65 ans et +	
1947		2	1	1	1	—	4	9
1948	1	—	2	1	1	1	2	8
1949	2	1	3	—	1	2	7	16
1950	1	4	—	1	2	1	26	35
1951	1	—	1	4	2	—	33	41
1952	2	2	1	2	5	3	42	57
1953	1	8	2	—	1	1	36	49
1954	1	7	1	—	3	2	54	68
1955	3	1	5	3	1	4	30	47
1956	1	10	5	10	7	6	28	67
1957	2	22	6	6	12	14	25	87
1958	5	39	7	8	6	10	39	114
1959	1	63	9	7	14	11	22	127
1960	6	66	12	8	15	10	26	143
1961	6	88	15	16	11	4	9	149
1962	15	84	3	5	1	—	8	116
1963	16	99	6	5	8	4	7	145
	64	496	79	77	91	73	398	1.278
Age moyen de mort retraité								72 ans 2 mois
Nombre moyen d'années en retraite								8 ans 3 mois

Personnel féminin

Année de départ en retraite	Moins de 55 ans	De 55 à 56 ans	De 56 à 57 ans	De 57 à 58 ans	De 58 à 59 ans	De 59 à 60 ans	De 60 à 61 ans	De 61 à 62 ans	De 62 à 63 ans	De 63 à 64 ans	De 64 à 65 ans	65 ans et +	Admis à la retraite
	1947	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
1948	—	2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	2
1949	—	—	—	1	—	—	—	—	1	—	1	—	3
1950	2	—	—	—	—	—	3	—	—	—	5	—	—
1951	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	2
1952	2	2	—	—	—	1	2	—	—	—	—	4	11
1953	—	1	2	1	—	—	2	—	—	—	—	1	7
1954	—	1	—	—	1	2	1	1	—	—	1	2	9
1955	1	1	1	2	—	—	1	1	—	—	1	6	15
1956	1	2	—	—	1	—	2	—	—	—	1	3	9
1957	1	2	—	1	2	1	2	2	2	2	2	10	27
1958	—	3	3	1	1	1	6	1	—	1	3	7	27
1959	—	4	5	3	2	2	9	4	2	3	4	1	39
1960	—	11	3	3	1	1	8	1	1	4	2	4	39
1961	1	5	2	3	3	7	11	2	—	2	1	1	38
1962	—	13	5	3	2	—	9	1	—	1	1	2	37
1963	1	25	5	1	1	—	5	1	—	3	—	3	46
	9	74	26	19	14	15	61	14	7	16	17	45	317
Age moyen de mort retraité													68 ans 3 mois
Nombre moyen d'années en retraite													8 ans 5 mois

S.A.P. du 1^{er} janvier 1947 au 31 décembre 1963.

ANNEXE 2

ABAISSMENT DE L'AGE DE LA RETRAITE EN SIDERURGIE

Pour personnel mensuel Aciéries d'IMPHY

Les collaborateurs cessant leur activité entre 62 et 65 ans, avant le 1^{er} janvier 1964, recevront une indemnité complétant les allocations qui leur seront versées par ailleurs à un montant équivalant à celui de la retraite à laquelle ils pourraient prétendre s'ils avaient 65 ans.

L'estimation de cette indemnité sera faite à la date de la cessation d'activité.

Elle sera versée à compter de cette date et jusqu'au dernier jour du trimestre incluant le soixante-cinquième anniversaire. Les versements à venir seront revalorisés en fonction des variations éventuelles des salaires de l'usine résultant d'augmentations générales.

Elle cessera d'être versée en cas :

- de reprise d'une activité salariée ;
- d'inaptitude au travail reconnue par la Sécurité sociale ;
- de décès.

Elle sera réajustée en cas de maladie pour tenir compte des indemnités versées par la Sécurité sociale.

Les collaborateurs bénéficiaires à 65 ans des allocations versées ci-dessus percevront à leur soixante-cinquième anniversaire une indemnité une fois donnée égale au capital représentatif de la rente correspondant à la diminution des retraites U.N.I.R.S. et I.P.O.C. résultant de la cessation anticipée de l'activité. Cette indemnité pourra, à la demande des intéressés, être versée à la Caisse des Dépôts et Consignations, à charge pour elle de servir la rente viagère correspondante.

En cas de modification des indemnités de chômage, la Société réexaminera la situation des intéressés.

Lorsque les collaborateurs atteindront l'âge de 65 ans, il leur sera versé une somme égale à :

Un mois et demi d'appointements pour ceux ayant eu au moins dix années de présence continue à la société

Deux mois d'appointements pour ceux ayant eu au moins quinze années de présence continue à la société.

Deux mois et demi d'appointements pour ceux ayant eu au moins vingt années de présence continue à la société.

Trois mois d'appointements pour ceux ayant eu au moins vingt-cinq années de présence continue à la société.

Trois mois et demi d'appointements pour ceux ayant eu au moins trente années de présence continue à la société.

Quatre mois d'appointements pour ceux ayant eu au moins trente-cinq années de présence continue à la société.

Le cas des collaborateurs bénéficiaires de l'I.R.R.A.M.A. sera réglé individuellement.

Le présent texte définit les droits des intéressés à indemnité de licenciement ou de départ en retraite, à l'exclusion de tout autre convention ou usage.

IMPHY, le

1963.

Pour personnel ouvrier Aciéries d'IMPHY.

Les ouvriers cessant leur activité entre 62 et 65 ans avant le 1^{er} janvier 1964 recevront une indemnité complétant les allocations qui leur

seront versées par ailleurs à un montant équivalent à celui de la retraite à laquelle ils pourraient prétendre s'ils avaient 65 ans.

L'estimation de cette indemnité sera faite à la date de la cessation d'activité.

Elle sera versée à compter de cette date et jusqu'au dernier jour du trimestre incluant le soixante-cinquième anniversaire. Les versements à venir seront revalorisés en fonction des variations éventuelles des salaires de l'usine résultant d'augmentations générales.

Elle cessera d'être versée en cas :

- de reprise d'une activité salariée;
- d'inaptitude au travail reconnue par la Sécurité sociale;
- de décès.

Elle sera réajustée en cas de maladie pour tenir compte des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale.

Les ouvriers bénéficiaires à 65 ans des allocations versées ci-dessus percevront à leur soixante-cinquième anniversaire une indemnité une fois donnée égale au capital représentatif de la rente correspondant à la diminution des retraites U.N.I.R.S. et I.P.O.C. résultant de la cessation anticipée de l'activité. Cette indemnité pourra, à la demande des intéressés, être versée à la Caisse des Dépôts et Consignations, à charge pour elle de servir la rente viagère correspondante.

Après dix ans d'ancienneté, les ouvriers cessant leur activité entre 62 et 65 ans recevront, lorsqu'ils atteindront 65 ans, une somme équivalente à trois heures de salaire (base quarante heures) par année d'ancienneté accomplie (jusqu'à la date de cessation d'activité) dans la limite de trente, à la société.

En cas de modifications des indemnités de chômage, la société réexaminera la situation des intéressés.

Le présent texte définit les droits des intéressés à indemnité de licenciement ou de départ en retraite, à l'exclusion de tout autre convention en usage.

IMPHY, le

1963.

Réflexion d'un ouvrier tailleur, en octobre 1833 :

GRIGNON réclame un salaire qui permette à l'ouvrier de vivre, une durée du travail qui lui permette de s'instruire, de conserver la santé et d'entretenir des relations d'indépendance et d'égalité entre maîtres et ouvriers.

« Il n'y a pas de pire trahison que d'accepter le monde comme il est et d'employer son intelligence à le justifier. »

Jean GUEHENNO.

Un exemple d'action

Nous assistons depuis un certain nombre de mois à une politique patronale de concentration, et cette concentration, si elle favorise les intérêts capitalistes, peut avoir des conséquences moins heureuses pour la classe ouvrière.

La Société des Forges et Ateliers du Creusot (S.F.A.C.) en est un exemple type puisqu'elle a amené 450 licenciements à Saint-Etienne, 460 à Montluçon, etc.

Un autre exemple est celui de la Société Mosellane de Sidérurgie qui a regroupé, à partir du 1^{er} janvier 1964, les usines de l'U.C.P.M.I. à Hagondange (8.000 salariés) et de la S.M.K. à Knutange (5.500 salariés). Cette nouvelle société, en plus de ces deux usines, regroupe quelques mines de fer et des entreprises de moindre importance.

La nouvelle direction générale a voulu profiter de cette concentration pour porter un coup sérieux aux organisations syndicales très vivantes dans l'ancienne usine de l'U.C.P.M.I. où la majorité des ouvriers sont syndiqués et où la C.F.T.C., seule présente parmi les mensuels, est à égalité de voix avec la C.G.T. dans le collège ouvrier.

DEROULEMENT DE L'ACTION

— Le 14 mai, le service des aciéries Thomas débraye tout entier pour demander l'égalité des salaires entre l'aciérie de l'U.C.P.M.I. et l'aciérie de la S.M.K.

La Direction ne voulant rien savoir, la grève continue. Le mécontentement se développe également aux fours à coke ainsi qu'aux laminoirs train 525 et aux parcs à ferraille, ces services entrent en action le 19 mai, puis le 22 mai et enfin l'atelier central et l'entretien aciérie débrayent à leur tour à partir du 23 mai. La Direction proclame depuis le premier jour de la grève de l'aciérie qu'il lui est impossible d'envisager une remise en ordre des salaires par un alignement sur les taux les plus élevés.

— Le 26 mai, alors toute l'usine se met en grève à 75 % (sur 8.000 personnes), et les permanents syndicaux C.G.T.-C.F.T.C. (comme cela s'est toujours fait dans cette usine) rentrent pour tenir un meeting devant les grands bureaux.

La Direction fait constater qu'il y a violation de domicile et sanctionne ce fait par le licenciement de deux délégués qui avaient permis à ces permanents de rentrer.

— Le 28 mai, toute l'usine se met en grève pour protester contre cette atteinte aux droits syndicaux.

La Direction, ne voulant toujours rien lâcher, des manifestations dans les rues se déroulent : le 29 mai dans les rues de Thionville devant le siège de la direction générale de la S.M.S., le 2 juin à Hagondange où les forces de police interviennent.

— Le 3 juin, plus de 5.000 personnes défilent à Metz devant la préfecture et la chambre patronale. D'autres usines débrayent par solidarité : Weitz, S.A.F.E., S.M.K., etc.

L'action continue, les portiers sont bloqués par les piquets de grève composés de travailleurs et de ménagères, l'usine est arrêtée totalement le 4 juin.

— Enfin, le 5 juin, la direction générale accepte une première discussion qui dure trois heures, mais n'aboutit pas.

Une deuxième rencontre a lieu le 6 juin qui dure trois heures également. Un appel à l'action générale concernant l'ensemble de la sidérurgie de Moselle est alors lancé pour le 9 juin.

— Le 9 juin, troisième entrevue, les discussions n'ayant pas encore abouti, l'action continue avec la même violence.

— Le 10 juin, après six heures de négociations, une conclusion satisfaisante peut permettre la reprise du travail pour le 11 juin.

A noter que tous les soirs un meeting groupant entre 2.000 et 5.000 personnes s'est tenu au parc municipal d'Hagondange.

RESULTATS OBTENUS

Un des deux délégués licenciés est réintégré sans sanction. Le deuxième délégué licencié est reclassé dans des conditions très satisfaisantes par l'entreprise, aucune sanction ne sera prise pour fait de grève.

Des acomptes seront versés afin que les travailleurs puissent continuer à vivre.

La Direction accepte de revoir avec les délégués toutes les disparités de salaires de tous les services S.M.K., U.C.P.M.I. et de régler ces disparités par le haut.

VICTOIRE SANS PRECEDENT

Depuis 1950 plus de cent militants ont été licenciés dans la sidérurgie de l'Est :

— En 1950, 48 chez de Wendel à Hayange, 2 à la S.M.K. Knutange, 8 à Rombas.

— En 1953, 13 à Lorraine-Escout Mont Saint-Martin.

— En 1955, 13 à la S.A.F.E.

— En 1960, 1 chez de Wendel à Jœuf, 2 à Sollac, etc.

Tous ces militants licenciés n'ont jamais été repris dans des usines de la région. L'action qui vient de se dérouler pendant trois semaines à l'U.C.P.M.I. est donc une victoire importante sur le droit syndical, de même qu'elle l'est pour les salaires.

La solidarité a joué, des collectes ont été faites dans toutes les usines de la région et dans les localités ; les municipalités ont voté des crédits, alloué des indemnités journalières de 5 F aux célibataires et de 7 F pour les mariés grévistes. La Caisse de grève fédérale de la Métallurgie C.F.T.C. apporte un complément et renforce les possibilités de lutte des travailleurs de l'U.C.P.M.I.

Les militants C.F.T.C. ont toujours été à la pointe du combat ; sur la brèche du 14 mai au 11 juin ils n'ont eu, pendant toute cette période, que quelques heures de sommeil par jour. Mais leurs efforts, leurs sacrifices ont été payants et ont fait reculer la direction de la S.M.S.

L'ACTION PROFESSIONNELLE

Au moment où les congés mettent au ralenti l'action revendicative, il n'est pas inutile de jeter un regard en arrière sur les actions menées au cours de ces derniers mois et d'essayer d'en tirer quelques leçons.

Les actions du printemps 1964

De nombreuses actions se sont menées dans les différents secteurs de la métallurgie en ce qui concerne notamment les salaires et l'emploi.

La journée nationale du 18 mars a mis à l'action plusieurs centaines de milliers de métallurgistes à l'appel des Fédérations C.F.T.C., F.O. et C.G.T. pour les salaires, l'emploi, la durée du travail et le droit syndical.

Le 14 mai, la C.G.T. lançait seule, un mot d'ordre de journée nationale, journée qui eut incontestablement une ampleur bien moindre que le 18 mars.

L'action ne s'est pas limitée à ces mots d'ordre nationaux et de nombreuses actions : grèves, défilés, meetings ont eu lieu dans de nombreux secteurs : le Haut-Rhin, la Sidérurgie, Dunkerque, Marquise, le Valenciennois, le Maine-et-Loire, etc.

Des actions importantes ont été menées en ce qui concerne l'emploi à Saint-Nazaire, Nantes, Saint-Quentin, Saint-Etienne, etc.

D'autres actions ont été menées pour la défense du droit syndical : Hagondange, Tournus, etc.

Pas de résultats spectaculaires

Force nous est de constater que, si toutes ces actions n'ont pas été négatives, elles n'ont cependant pas eu les résultats escomptés.

C'est qu'en effet, nous nous sommes trouvés devant un mur patronal et gouvernemental, devant une politique nationale du patronat et du Gouvernement !

Lors de notre entrevue interfédérale du 3 juin dernier, au Ministère du Travail, GRANDVAL, à travers des explications embarrassées, a reconnu qu'en fait les salaires étaient bloqués.

De son côté, le Syndicat patronal national de la Métallurgie, l'U.I.M.M. déclare dans son rapport de mars 1964 :

« A la demande de l'Elysée, le Premier Ministre se faisait communiquer par les administrations régionales, le nom des entreprises ou des professions qui avaient augmenté leurs salaires ou songeraient à le faire dans des conditions excédant le cadre de la politique gouvernementale.

Il envisageait un certain nombre de mesures de coercition comme M. PINAY l'avait fait en 1959, contrôle fiscal particulier, pressions par le crédit, restrictions de commandes des administrations publiques.

La Présidence du Conseil et le Ministre des Finances ont, à plusieurs reprises, convoqué — ou fait convoquer par les préfets — des représentants du Patronat ou certains chefs d'entreprise pour leur adresser des réprimandes sur des hausses de salaires jugées excessives auxquelles il avait été procédé, ainsi que sur des réductions d'horaires effectuées avec maintien des salaires » (pages 28 et 29 du rapport).

« C'est ainsi qu'une région ayant engagé avec les Syndicats Ouvriers des pourparlers qui auraient conduit à une hausse importante des barèmes minima... il (le gouvernement) fait préparer de sévères mesures de rétorsion, avec ordre de les mettre en application vingt-quatre heures après signature de l'accord.

... En conclusion, pour la plus grande partie de 1964, les Pouvoirs Publics souhaiteraient le moins d'accords ou de décisions possibles en matière de salaires et, pour eux, il ne saurait être question de procéder à des mouvements de salaires qui dépassent 4 %, qu'il s'agisse des salaires effectifs ou des barèmes et ce, quelle que soit la date de ces barèmes » (pages 38 et 39).

La politique fédérale

Nous l'avons exprimée à maintes reprises dans nos publications et notamment dans le « Bulletin du Militant aux Syndicats » du 27 mai 1964 :

« Pour briser la résistance gouvernementale et patronale nationale, il faut une ACTION NATIONALE.

Pas d'actions dispersées mais tout le monde tirant dans le même sens.

Il y a une politique nationale du Gouvernement, une politique nationale du Patronat, IL DOIT Y AVOIR UNE POLITIQUE NATIONALE SYNDICALE. »

Un plan d'action est nécessaire avec :

— Des objectifs prioritaires, et interfédéralement l'accord s'est fait pour que les revendications prioritaires soient : LES SALAIRES ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL.

— Des positions à populariser afin que les travailleurs se sentent concernés et ainsi puissent être « mobilisés ».

— Une progression de l'action, action coordonnée par les Fédérations.

Nous n'oublierons pas évidemment la lutte pour le droit et les libertés syndicales ; si nous étions tentés de le faire, les licenciements et les sanctions qui se sont abattus ces derniers mois sur les délégués ou les militants seraient là pour nous le rappeler.

Il ne s'agit pas bien sûr d'avoir un cadre rigide duquel nous serions prisonniers mais d'un PLAN à la fois précis et souple donnant à notre action toute son efficacité ; autrement c'est se battre avec des lance-pierres et des arbalètes contre les tanks et les avions.

C'est avec cette optique et cette volonté d'une action plus efficace que nous avons agi près des autres fédérations et que nous avons refusé de suivre la C.G.T. lors de la journée nationale décidée, par elle, le 14 mai.

L'avenir

Les trois fédérations ont décidé de reprendre contact dès les premiers jours de septembre afin de faire le point et de déterminer de façon plus précise leurs revendications ainsi que les moyens pratiques de les faire aboutir.

Notre Fédération C.F.T.C. est fermement décidée, quant à elle, à poursuivre dans le sens d'un plan d'action et de refuser l'AGITATION.

Loin de nous l'idée — qui serait d'ailleurs absurde — de tout décider d'en haut ; la diversité de nos industries, la situation syndicale, notre conception même du syndicalisme nous interdit une telle attitude mais les initiatives indispensables des syndicats, des régions ou des branches doivent s'insérer dans le plan d'ensemble.

Nous refuserons de dévaloriser le Syndicalisme, de décourager les travailleurs en agissant en ordre dispersé devant le Patronat et le Gouvernement ; encore une fois, les leçons de ces derniers mois ne doivent pas être oubliées.

C'est aussi dans le même esprit que nous continuerons l'UNITE D'ACTION avec les autres fédérations ; lorsque, après le 18 mars, nous avons — avec F.O. — proposé à la C.G.T. une grève de vingt-quatre heures, la C.G.T. nous a reproché d'être des aventuristes et de ne pas tenir compte que les travailleurs n'étaient pas prêts à une telle action.

Nous étions convaincus — et nous le restons — que nous ferions céder le Patronat et le Gouvernement non par des journées nationales aux mots d'ordre imprécis et sans lendemain mais par une action d'ensemble se développant progressivement.

Nous proclamons partout que nous voulons un Syndicalisme moderne ; il s'agit que cela s'incarne dans les réalités concrètes.

L'INÉGALITÉ SOCIALE

TELLE QUE LA CONNAIT LE FISC

Les milieux syndicalistes et politiques savent que la hiérarchie des revenus va, en France, de 1 à 1.500 ; oui, 1.500, vous avez bien lu ! Le vieux paysan économiquement faible ne touche actuellement que 10.000 anciens francs de retraite par moi, alors que le lot des plus gros clients du fisc déclare quelque 15 millions par mois (soit 1 à 1.500).

Si l'on veut comparer des groupes plus importants, disons — en citant les dernières statistiques fiscales — que les 10.000 anciens francs par mois des paysans âgés sont à comparer au revenu moyen des quatre cent vingt familles situées en haut de l'échelle des ressources : 7,5 millions par mois de revenu imposable, soit, compte tenu des nombreuses exonérations autorisées par le fisc et de l'immanquable fraude, quelque 8 à 10 millions de revenu effectif par mois. La hiérarchie va, là, de 1 à 800 ou 1.000.

Revenu annuel imposable des familles en 1962	Nombre de familles
Revenu trop bas pour être frappé par l'impôt sur le revenu (majorité des ménages ouvriers et des agriculteurs, retraités, salariés agricoles, certains artisans ou employés)	environ 7 millions
De 141.000 à 250.000 anciens francs	669.000
De 400.000 à 1 million	3.128.900
De 1 à 1,5 millions	1.284.300
De 1,5 à 3 millions	791.400
De 3 à 6 millions	179.700
De 6 à 20 millions	47.100
De 20 à 30 millions (revenu moyen : 24 millions)	1.912
De 30 à 50 millions (revenu moyen : 37,3 millions)	877
Au-dessus de 50 millions (revenu moyen : 90,3 millions)	422

G. MATHIEU

(Extrait de « Témoignage Chrétien »
du 28 mai 1964)