

FÉDÉRATION GÉNÉRALE DE LA MÉTALLURGIE C. F. D. T.

5, rue Mayran, 75 - PARIS (9^e)
Le Gérant : Jean MAIRE
Imprimerie spéciale de « VOIX DES METAUX »
28-30, place de l'Éperon - LE MANS
Travail exécuté par des syndiqués

N° 166 - AOUT - SEPTEMBRE 1969

... ET REMETTEZ-NOUS ÇA (AIR CONNU)

LA rentrée fait beaucoup parler d'elle : orageuse, agitée, turbulente, les qualificatifs ne manquent pas, tout comme les motifs de mécontentement et d'action.

Après les péripéties et les promesses électorales, les échéances sont arrivées, impitoyablement.

Et les travailleurs savent bien, par expérience, qu'ils auront, une fois de plus, à supporter l'essentiel des conséquences d'une politique qui, bien que soi-disant renouvelée, ressemble étrangement à la précédente. Et pour cause.

En effet, malgré les efforts pour rassurer, malgré le ministre à la télévision, c'est bien la même réalité qu'on essaie de camoufler sous les artifices de la démonstration et de la concertation ou par les appels à la sagesse et au civisme.

Cette réalité s'appelle en fait **LE CAPITALISME**.

Ce capitalisme qui, engendrant toujours les mêmes contradictions, nécessite toujours les mêmes recours, même si ses serviteurs les présentent de façons différentes.

En effet, quelle différence y a-t-il entre le plan de stabilisation de 1963, devant assurer une expansion équilibrée, et les mesures d'accompagnement de la dévaluation, devant permettre le contrôle de la surchauffe économique ?

Il n'y a même pas la différence d'un ministre.

Il n'y aura surtout pas de différences dans les conséquences : coup de frein brutal à la consommation intérieure, hausse des prix, blocage des salaires, encadrement du crédit, donc du bien-être, pression sur l'emploi, etc.

Alors dans ces conditions, pourquoi y aurait-il une différence dans l'attitude des organisations syndicales et dans le comportement des travailleurs !

Les mêmes causes engendrent, dit-on, les mêmes effets.

Jacques
Chérèque

Secrétaire Général
Adjoint
de la F.G.M. - C.F.D.T.



L'ACTION DANS LA

BORDEAUX : LE SCANDALE DE LA FERMETURE DU CHANTIER NAVAL (C.I.N.B.)

Pour décembre 1970, au plus tard, la fermeture du Chantier sera effective, a indiqué le Premier Ministre, M. Chaban-Delmas, maire de Bordeaux, comme chacun sait.

Telle est la déclaration officielle faite le 2 août 1969 au comité d'entreprise, après maints et maints démentis opposés ces dernières années aux inquiétudes des syndicats.

UN CHOIX ECONOMIQUE FAIT IL Y A 10 ANS

Rappelons que déjà, en 1959, le Livre blanc de la Construction navale, puis, en 1967, le Bulletin du ministère de l'Équipement; ensuite, le contrat professionnel signé en 1968, annonçaient explicitement la fin de la Construction navale à Bordeaux. Aujourd'hui, 1.000 travailleurs s'attendent au licenciement dans une région ne pouvant pas fournir d'emplois de remplacement.

SANS RIEN PREVOIR POUR LES TRAVAILLEURS

La C.F.D.T., dans une lettre du 14 mai 1969 adressée à tous ceux qui ont une responsabilité dans cette affaire, dénonce la collusion Schneider-Gouvernement existant depuis dix ans et le mensonge fait aux travailleurs durant toute cette période. Il n'est pas inutile de souligner que le

président-directeur général de la C.I.N.B. est l'actuel et nouveau président du trust Schneider, M. Forgeot.

La C.F.D.T. déclare que seule l'hypothèse de l'implantation d'activité importante à Bordeaux, assurant une reconversion totale, externe, non fragmentaire, serait valable.

En attendant, elle exige l'étude d'une reconversion immédiate garantissant :

- * Le maintien des avantages acquis et du salaire actuel;
- * L'obligation de formation ou de recyclage avec les subventions nécessaires;
- * La garantie de placement dans un emploi stable.

La C.F.D.T. considère qu'un accord de principe sur ces différents points permettrait de penser que le Gouvernement et Schneider sont désireux de réparer le tort causé au personnel par leur politique.

C'est le sens des multiples démarches et actions continues menées par la section syndicale.

CAPDENAC (Aveyron) :

GRÈVE CHEZ RATIER-FOREST (machines - outils)

Chez Ratier-Forest, à Capdenac (Aveyron) (machines-outils, 350 salariés), la grève de quatre jours, suivie début juillet par les 150 travailleurs de la fabrication, a eu pour résultats immédiats : dix heures au délégué syndical au C. E., journée du 15 août payée.

Il y avait eu deux débrayages d'avertissement d'une heure les 26 juin et 2 juillet, puis la grève qui a obligé la direction à accepter des négociations qu'elle refusait jusqu'ici.

Trois points étaient à la base du conflit : la prime de congé et de fin d'année à 400 F minimum (au lieu de 25 % du mois); une commission valable de classification; dix heures de délégation au délégué syndical au C. E.

Si les premiers résultats obtenus sont donc loin d'atteindre les objectifs fixés, l'action menée a contribué à marquer deux points essentiels pour la section C.F.D.T. créée en mai 1968 et qui a résisté aux multiples pressions patronales.

La section syndicale est sortie aguerrie de ces jours de lutte.

La Direction sait qu'elle doit compter désormais avec la C.F.D.T. autrement qu'avec le « groupuscule autonome ».

SOCHAUX :

RÉDUCTION D'HORAIRE CHEZ PEUGEOT

Conformément au protocole de fin de conflit de juin 1968, l'horaire hebdomadaire passe de quarante-cinq heures trois quarts à quarante-cinq heures et demie à partir du 1^{er} juillet. Cette réduction d'horaire sera compensée à 100 % par augmentation des taux horaires, des fixes et des primes horaires de l'ordre de 0,66 %.

Nous rappelons que les deux premiers quartiers d'heure de réduction appliqués les 1^{er} janvier 1969 et 1^{er} avril 1969 avaient été compensés à 100 % par une augmentation des taux de 1,31 % dès le 1^{er} juillet 1968.



SIDÉRURGIE LORRAINE : CONTRE LES DISPARITÉS QUATRE SEMAINES DE GRÈVE A HAGONDANGE

Vingt-huit jours de grève pour obtenir enfin satisfaction sur un cahier de revendications déposé le 21 avril dernier !

3.500 travailleurs lock-outés et une usine de 6.000 personnes arrêtée pendant quatre semaines, voilà le vrai visage du capitalisme dans la sidérurgie lorraine, à l'époque de la concertation et de l'effort économique !

Les 200 travailleurs du service transport à l'usine Wendel-Sidelor, à Hagondange, excédés par les promesses patronales, sont passés aux actes.

Leur détermination a été à l'image de leur trop longue patience : imperturbable.

Malgré les pressions et le lock-out de l'usine, le conflit a été conduit à son terme : avance de salaire sur la disparité (de 0,17 à 0,20 F de l'heure), concessions de la direction sur la prime anti-grève, révision des salaires, avec ratfrage.

« Grève sauvage », ont dit les patrons ; « grève spontanée », ont dit les journaux.

Chacun explique son point de vue comme il le peut.

Ce qui est certain, c'est que les travailleurs d'Hagondange ont exprimé le leur, à leur façon, la plus directe et la plus efficace, dans l'action et dans l'unité avec leurs organisations syndicales.

La F.G.M. majoritaire à Hagondange s'en félicite, elle l'a dit publiquement (Voir « Syndicalisme Hélio » n° 1254 de septembre)

« Ces conflits ne sont pas dus à une action désordonnée, mais répondant aux aspirations des travailleurs dans les entreprises, ils se situent bien dans les objectifs concrets d'action syndicale de la F.G.M. - C.F.D.T. ».

NANTES : ACCORD DE RÉGIME COMPLÉMENTAIRE MALADIE- ACCIDENTS

Fin juillet était signé à Nantes un accord qui s'appliquera dès le 1^{er} octobre 1969 et comporte notamment les aspects suivants :

RISQUES GARANTIS

Sont garantis les risques ouverts à compter du 1^{er} octobre 1969 et ainsi définis :

- l'arrêt de travail pour accident ou maladie professionnelle à compter du 2^e jour d'arrêt (le premier jour étant intégralement à la charge de l'employeur) ;
- l'arrêt de travail pour maladie à compter du neuvième jour.

MONTANT DE LA GARANTIE

L'allocation garantie par le régime assure une ressource journalière englobant les indemnités versées par la Sécurité sociale et qui ne saurait, en tout état de cause,

dépasser le montant du salaire qui aurait été perçu en travaillant.

Cette allocation est égale :

- en cas d'accident ou de maladie professionnelle, à 90 % du salaire brut moyen des deux dernières quinzaines précédant l'arrêt de travail, ce salaire moyen étant établi en fonction de l'horaire normal de travail affiché dans l'atelier ou le service ;
- en cas de maladie, à 85 % du salaire brut tel que défini ci-dessus.

DUREE DE LA GARANTIE ET CONDITIONS D'ANCIENNETE

Le personnel horaire peut, sur justification médicale et présentation du bordereau de Sécurité Sociale, être indemnisé pendant une période maximum de :

- 2 mois après un an de présence continue dans l'entreprise ;
- 4 mois après 2 ans de présence continue dans l'entreprise ;
- 6 mois après 3 ans de présence continue dans l'entreprise ;
- 8 mois après 10 ans et plus dans l'entreprise.

CAS D'ARRETS SUCCESSIFS

Les durées limites d'indemnisation ci-dessus, qui peuvent recouvrir plusieurs arrêts, séparés par une reprise effective du travail et ayant entraîné des indemnisations successives, sont estimées à compter du 1^{er} janvier de chaque année, sauf pour la première période débutant le 1^{er} octobre 1969 et se terminant le 31 décembre 1970.

Notons que l'accord de la région parisienne signé en 1967 et qui est un des plus importants sur ce problème à ce jour, ne prévoyait qu'une compensation de 75 % en cas de maladie, et de 85 % en cas d'accident du travail.

La Convention parisienne ne prévoyait d'autre part l'ouverture aux droits qu'à compter du 31^e jour d'absence continue ou dans certains cas à compter du 16^e jour. Par ailleurs, les droits ne peuvent excéder l'expiration du 6^e mois d'arrêt continu.

L'accord de Nantes apporte donc des améliorations intéressantes sur tous les aspects.



Une étape vers la négociation :
Délegations le 28 janvier 1968 au siège de l'U.I.M.M.

Depuis 20 ans, la F.G.M. - C.F.D.T. réclamait des négociations pour une convention collective nationale avec avenants par branches d'industrie et accords d'entreprise.

Mai-juin 1968, la quasi totalité des salariés est en grève.

En septembre 1968, la négociation s'engage à partir de la situation nouvelle créée après la grève de mai-juin.

Le 13 décembre 1968, un accord est signé définissant une première étape de réduction du temps de travail.

Le 1^{er} septembre 1969, la deuxième étape de cette réduction s'applique.

Aujourd'hui, les négociations et accords d'entreprise se développent, la négociation nationale reprend sur les problèmes

- d'emploi,
- de classifications,
- pour définir de nouvelles dispositions de réduction du temps de travail.

UN TIMIDE ESSAI : LES NÉGOCIATIONS AVEC L'U.I.M.M.

Depuis un an, des négociations nationales se sont engagées entre les Fédérations syndicales des métallurgistes et l'U.I.M.M. (Chambre patronale nationale de la Métallurgie).

* REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL.

Sur ce point, elles ont abouti à un premier accord le 13 décembre 1968. Cet accord prévoyait qu'en septembre 1969 les parties signataires se retrouveraient à nouveau pour fixer une nouvelle étape de réduction. Cette réunion aura lieu le 26 septembre.

* EMPLOI.

Cette négociation dure depuis plusieurs mois et n'a pas encore abouti. La rencontre de reprise s'est tenue le 3 septembre.

* CLASSIFICATIONS.

Les discussions pour définir une nouvelle politique de classifications concernant l'ensemble des salariés de la métallurgie — ouvriers, techniciens, ingénieurs — durent depuis plusieurs mois. Les négociations sur ce point progressent difficilement.

LA NÉGOCIATION NATIONALE L'APPLICATION "CONTRACTUELLE" DANS L'ENTREPRISE

UNE MÊME ET NÉCESSAIRE ACTION !

La négociation et la signature d'accords collectifs entre syndicat et patron correspond bien à une responsabilité des Organisations syndicales.

Elle se pratique dans de nombreux pays !

Cette pratique est répandue et nombre de pays qui nous entourent y ont recours. Pour ne reprendre que quelques exemples, signalons les récentes négociations en Allemagne Fédérale où un accord sur le salaire prévoit pour les métallurgistes une augmentation annuelle de 8 %. Également à partir du mois prochain, le renouvellement de l'accord national métallurgie en Italie où on relève, entre autres revendications, le retour aux quarante heures par une programmation de la réduction du temps de travail.

Mais pourquoi pas en France ?

En France, cette politique contractuelle est difficilement admise. Pourtant, tout ne peut être réglé par la loi, surtout lorsque les points à négocier concernent directement les métallurgistes.

Les patrons n'ont point encore intégré les négociations comme moyen de résoudre un certain nombre de questions concernant les travailleurs, et qui relèvent de leur politique industrielle.

L'adaptation est pourtant nécessaire et les syndicats ont bien raison de revendiquer le droit des travailleurs chaque fois que surgissent des problèmes dans l'entreprise, qu'il s'agisse des conditions de travail, des conséquences sur l'emploi dues à la reconversion ou à la rationalisation des productions, de la formation professionnelle, la réadaptation, le perfectionnement, sans parler de l'évolution des salaires réels, sujet « tabou ». Pour les patrons, tout ceci relève, contrairement aux pays qui nous environnent, de leur seule appréciation.

RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (Application de l'accord du 13 décembre 1968)

La deuxième étape d'application de l'accord prévoyant une réduction d'une heure ou d'une demi-heure, suivant les cas, doit être appliquée, au plus tard, le 1^{er} septembre 1969

Arriver à un accord national sur la réduction du temps de travail ou sur l'emploi ne signifie pas pour autant que le temps de travail sera effectivement réduit ou qu'il n'y aura plus de problème d'emploi dans le pays.

Ces accords dégagent un certain nombre de dispositions générales applicables par tous les patrons et représentent pour les travailleurs un progrès certain, mais ils ne peuvent s'appliquer que s'ils sont discutés et adaptés dans toutes les entreprises. Or, les accords nationaux ne prévoient pas les dispositions d'application contractuelle. Pourtant, les problèmes débattus, les dispositions retenues dans les accords nationaux ne peuvent être que des problèmes vécus par les travailleurs dans les entreprises. De ce fait, la section syndicale ou le comité d'établissement (pour certains aspects) doivent être reconnus comme partenaires dans la définition des dispositions d'application des accords nationaux.

La négociation ne doit pas être une affaire d'état-major. L'U.I.M.M. ne doit pas être le rempart entre les directions d'entreprise et les organisations syndicales. Ce sont bien les mêmes problèmes que l'on discute avec l'U.I.M.M. et que revendentiquent les travailleurs dans les entreprises. L'outil de négociation doit donc englober, et les négociateurs et ceux qui sont sur le tas : les sections syndicales et les directions d'entreprise.

La pratique de ces négociations nationales est nouvelle dans la métallurgie où l'on ne négociait, jusqu'à présent, qu'au niveau régional. Elle marque un progrès certain et n'atteindra sa pleine efficacité que par des négociations équivalentes au niveau des entreprises.



IONS CFDT — POSITIONS CFDT —

après la dévaluation du franc

Dès le 9 août, dans une déclaration, Laurent Lucas, secrétaire général adjoint de la C.F.D.T., indiquait que, pour sa part la C.F.D.T. n'avait cessé de dénoncer la politique économique et sociale au cours de ces dernières années, politique sanctionnée aujourd'hui par la dévaluation. Cette dévaluation étant, en fait, une solution de facilité au profit des intérêts capitalistes.

Rappelant les effets des dévaluations antérieures (spéculation, hausse des prix, dégradation du pouvoir d'achat, notamment pour les catégories les plus défavorisées, aggravation de la situation économique), Lucas ajoutait que, pour la C.F.D.T., cette nouvelle situation ne peut que la renforcer dans les revendications prioritaires défendues lors des discussions de Tilsitt : garantie et développement du pouvoir d'achat des travailleurs, des familles, des retraités, une action prioritaire pour les plus défavorisés, lutte contre la spéculation et contrôle sévère des prix.

Et il concluait : « Si des mesures énergiques ne sont pas prises, si des négociations n'aboutissent pas, nul doute que la réplique des travailleurs ne tardera pas... Non, les travailleurs ne portent pas la responsabilité de la situation ainsi créée et ne sauraient admettre d'en faire une fois de plus les frais. »

Le 13 août, une délégation de la C.F.D.T. s'est rendue au ministère du travail dans le but essentiel de rappeler les exigences qui doivent, après la dévaluation, être plus que jamais satisfaites.

Dans le domaine économique :

La politique économique et sociale doit répondre aux besoins collectifs prioritaires, logement, éducation, santé, et permettre la création d'emplois nouveaux :

- Contrôle de l'affectation et du volume des investissements ;
- Les économies budgétaires doivent porter en priorité sur les dépenses militaires et de prestige ;
- Nécessité de prendre des mesures énergiques et exceptionnelles pour juguler la spéculation.

Sur le plan social :

- La situation des catégories défavorisées doit être revalorisée par priorité : retraités, handicapés, familles et bas salaires, notamment par :
- Le relèvement par étapes du S.M.I.G., le faisant passer de 3,15 à 4,07 ;
- La revalorisation immédiate des allocations aux personnes âgées, handicapées, retraitées et pensionnées, le minimum ne pouvant être inférieur au S.M.I.G. ;
- Le relèvement de 20 % des allocations familiales.

Engagement parallèle de l'Etat-patron et des Chambres patronales par une garantie contractuelle du pouvoir d'achat, notamment par des négociations sur les salaires réels à tous les niveaux jusqu'à l'entreprise.

Au plan fiscal :

Nécessité d'une réforme afin d'assurer une plus juste répartition des charges fiscales indirectes, d'alléger le poids de la fiscalité directe en frappant les hauts revenus et en instituant un impôt sur le capital.

ONS CFDT — POSITIONS CFDT —

à l'occasion des événements de la Tchécoslovaquie

Le 21 août, la C.F.D.T. publiait un communiqué réaffirmant notre solidarité avec la lutte du courageux peuple tchécoslovaque « déterminé à construire le socialisme dans la dignité des personnes, la liberté d'expression et l'indépendance nationale ».

SITIONS CFDT — POSITIONS CFDT

à propos de l'objectivité de l'information

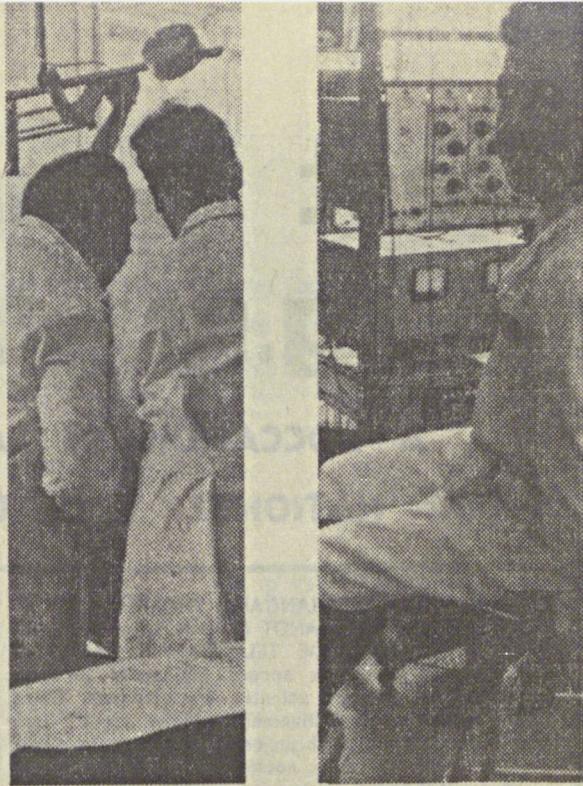
Début juillet, Eugène Descamps adressait une lettre au Premier Ministre concernant à la fois les problèmes d'information et la réintégration des journalistes licenciés de l'O.R.T.F.

Devant le comportement inchangé des Pouvoirs publics, la C.F.D.T. a publié un communiqué qui conclut :

« L'impartialité de l'information ne pourra être atteinte qu'après une réforme profonde du statut de l'O.R.T.F. garantissant l'autonomie de gestion de l'Office et l'indépendance des journalistes. »

les mensuels mènent l'enquête

Enquête Nationale
Salaires 1969
CFDT MÉTAUX



RÉSULTATS DESSINATEURS ET A.T.E.

Progression des réponses des mensuels :

en 1965 : 115 entreprises

en 1969 : 190 entreprises

Rappelons que cent quatre-vingt-dix sections ont participé à l'enquête nationale salaires réalisée sur les appointements de janvier 1969 en parallèle avec les enquêtes « horaires » (qui ont donné quatre cents réponses environ) et « cadres ».

La « V. M. » précédente présentait une série d'informations sur les valeurs de points pratiqués dans les entreprises pour chaque grande catégorie : Employés, Techniciens, Dessinateurs et Agents de Maîtrise.

Aujourd'hui, il s'agit du niveau des appointements des Dessinateurs et des A.T.E. (Agents Techniques Electroniciens). Base : 173 heures en janvier 1969.

Nous donnons successivement pour chaque coefficient : 1^o le niveau des appointements moyens pratiqués par l'établissement dont les appointements moyens sont les plus faibles ; 2^o la moyenne des appointements moyens pratiqués dans l'ensemble des établissements et, 3^o le niveau des appointements moyens pratiqués dans l'établissement dont les appointements moyens sont les plus forts.

Quelques observations :

★ Connais-tu le niveau des appointements des Dessinateurs et des A.T.E. (s'il en existe) dans ton établissement ?

- Si OUI : Comment se situe ton établissement par rapport aux appointements indiqués ci-dessus ?
- Si NON : Participe, en 1971, à l'Enquête nationale Salaires.

★ La Hiérarchie des appointements moyens est plus ouverte que celle des coefficients. Si nous prenions comme base les appointements moyens des dessinateurs à 181 (soit 873 F) et que nous recherchions quels seraient les appointements au coefficient 330, nous obtiendrions :

$$873 \times 330 = 1.591 \text{ F au lieu de } 1.802 \text{ F.}$$

181

La même constatation peut être faite pour les A.T.E.
★ L'écart existant entre les établissements payant les appoin-

tements moyens les plus faibles et ceux payant les appointements moyens les plus forts apparaît très important, surtout chez les dessinateurs.

★ Ceci est un outil d'action. Ne manque pas de nous faire connaître comment il a pu servir à ta section syndicale.

APPOINTEMENTS - 173 HEURES			
DESSINATEURS		A. T. E.	
Ensemble des Branches		Construction Electrique	
181	625 F 873 F 1.125 F		
196	725 F 927 F 1.225 F	203	925 F 1.010 F 1.175 F
221	825 F 1.039 F 1.375 F		975 F
234	925 F 1.152 F 1.475 F	234	1.193 F 1.375 F
259	975 F 1.289 F 1.675 F	253	1.125 F 1.259 F 1.475 F
271	1.025 F 1.428 F 1.925 F	271	1.125 F 1.414 F 1.725 F
290	1.175 F 1.594 F 2.175 F	290	1.375 F 1.555 F 1.825 F
321	1.325 F 1.717 F 2.475 F		
330	1.325 F 1.802 F 2.225 F	330	1.525 F 1.860 F 2.125 F

C'est possible ! la f.g.m.-c.f.d.t. le prouve

A L'OCCASION DE LA FUSION THOMSON - C.S.F.

ACCORD NATIONAL VERS UN STATUT UNIQUE DU PERSONNEL

LA COMPAGNIE FRANÇAISE THOMSON HOUSTON - HOTCHKISS BRANDT (T.H.-H.B.) et la COMPAGNIE GENERALE DE TELEGRAPHIE SANS FIL (C.S.F.) ont passé un accord fusionnant en une nouvelle société leurs activités électroniques. Cette fusion doit être définitivement ratifiée au 1^{er} janvier 1970. Elle a amené un certain nombre de modifications dans les deux sociétés.

- La T.H.-H.B. a créé une société autonome de ses activités électroniques : la C.E.T.H. (Compagnie Electronique Thomson-Houston). Subsistent donc : la T.H.-H.B. (maison mère) et la C.E.T.H. (société autonome).
- La C.S.F. s'appelle désormais Thomson-C.S.F.
- Au 1^{er} janvier 1970, la C.E.T.H. fusionnera avec Thomson-C.S.F.

Dès l'annonce de la fusion, la C.F.D.T. demandait l'ouverture de négociations. L'accord qui vient d'être conclu concerne donc deux sociétés appelées à fusionner, mais juridiquement indépendantes. Si la fusion n'intervenait pas, les deux sociétés appliqueraient quand même le présent accord.

Cet accord concerne 23.000 salariés et englobe l'ensemble des établissements des deux sociétés (les filiales négocieront sur la base de ce même accord).

Il faut souligner qu'il s'agit d'une négociation au niveau de deux sociétés, qu'elles ont réalisé un accord unique à partir de deux statuts du personnel différents.

Le "Droit Syndical" c'est pour tous les travailleurs !

La négociation, l'information ont été l'œuvre des équipes syndicales de ces deux sociétés.

La C.F.D.T., considérant que les travailleurs n'ont pas à être mis devant le fait accompli, a organisé une consultation générale.

Sur 6.000 réponses à un questionnaire national, notons que, sur huit questions, 36,5 % à C.S.F. et 27,5 % à Thomson classaient la mensualisation en premier.

Cette réponse n'était pas due qu'aux ouvriers, car 22 % des ingénieurs et des agents de maîtrise faisaient le même classement.

Venaient ensuite, dans l'ordre : la disparité de salaire, les retraites anticipées, le treizième mois pour tous, les retraites proprement dites, la prime d'ancienneté, les mères de famille, le capital décès.

VINGT-CINQ ASSEMBLÉES GÉNÉRALES S'ADRESSENT A 23.000 OUVRIERS, TECHNICIENS, INGENIEURS ET CADRES.

Le 30 juin, le projet de convention était affiché dans toutes les usines. Les 1^{er} et 2 juillet, dans chaque usine, des réunions d'information étaient organisées, pendant les heures de travail, par les sections syndicales dans des conditions fixées en accord avec les directions locales.

Le contenu de l'accord

1) VERS LA MENSUALISATION DE TOUS

Il n'est pas facile d'effacer un demi-siècle d'habitudes. Ce que les américains appellent les cols blancs (white collar) et qui, en France, s'appellent les employés, avaient eu le sentiment d'être des privilégiés vers les années 1900...

Aujourd'hui, on se demande pourquoi il y a des mensuels et des « pas-mensuels ».

A THOMSON, il y avait deux fois plus de mensualisés qu'à la C.S.F. (des 2/3 des professionnels THOMSON sont traités absolument comme bénéficiaires de la convention collective des collaborateurs). Suyant des étapes prévues en 1970 et 1971, le personnel C.S.F. bénéficiera des mêmes mesures.

La prime d'ancienneté des collaborateurs de la région parisienne sera appliquée à tous les ouvriers et les mensuels de la Société (Pour les ouvriers de la C.S.F. la mesure s'appliquera suivant un calendrier de rattrapage).

Pour ceux qui ne sont pas encore mensualisés.

● Jours fériés : payés comme aux mensuels (il n'est plus nécessaire d'avoir 3 mois d'ancienneté).

● Indemnité départ en retraite : un seul système pour tous : celui des cadres région parisienne.

● Licenciements : mêmes droits que les mensuels de la région parisienne (50 h. pour recherche d'emploi, indemnité supplémentaire suivant ancienneté).

● Maladie : ouvriers non mensualisés payés sur la base de 40 heures, avec un délai de carence de 5 jours.

● Réduction d'horaire : plan de réduction d'horaire avec compensation (pour de nombreux établissements, l'horaire sera de 42 h. en 1971).

● Capital décès : à compter du 1-1-1971, une année de salaire, plus supplément pour charge de famille (seules certaines catégories de mensuels et les cadres en bénéficiaient).

2) AMELIORATION DES RÉGIMES DE RETRAITES ET POSSIBILITÉ DE PARTIR À 61 ANS

Possibilité de partir à 61 ans (existait à la C.S.F. et sera étendue à THOMSON).

Les régimes de retraites sont améliorés pour les ingénieurs de THOMSON (cotisation au premier franc) et pour un certain nombre de techniciens de THOMSON ou C.S.F.

3) MÈRES DE FAMILLE ET AVANTAGES DIVERS

Naissance : le congé sans solde sera de 18 mois, les appointements et salaires plein traitement étant assurés pendant 2 mois entiers. Amélioration des avantages en cas de mariages, décès dans la famille...

4) RENDEZ-VOUS D'OCTOBRE

Rencontre prévue pour fixer un nouvel ordre du jour (horaire de travail, transport du personnel, transfert à l'occasion de la fusion, etc.)

5) SUPPRESSION DE LA COTE D'AMOUR !

A la C.S.F., la mensualisation ainsi que la « gratification » étaient suivant une cote d'amour. A partir du 1^{er} janvier 1970, 13^e mois et mensualisation se feront comme à la THOMSON.