

C.F.D.T.

VOIX DES METAUX FEDERATION GENERALE DE LA METALLURGIE

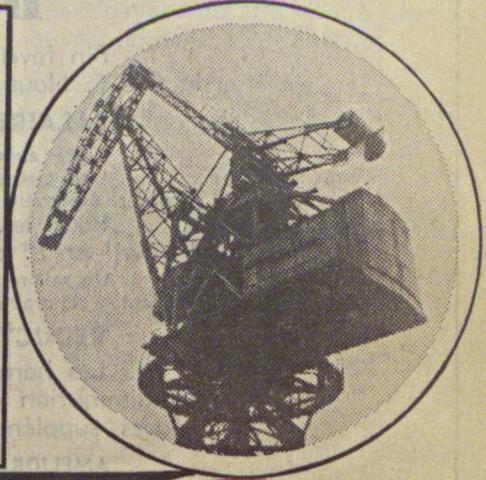
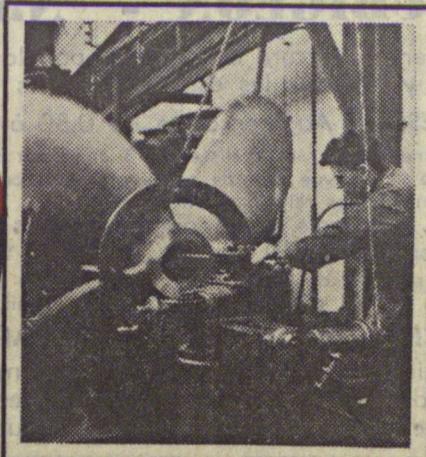
Ces dernières semaines, un certain nombre d'accords d'entreprise ont été signés et, contrairement à ce que nous connaissons habituellement, sans qu'il y ait toujours conflit déclaré.

Nos patrons seraient-ils devenus du jour au lendemain mieux disposés, eux que l'on savait, jusqu'à présent, hostiles à toute négociation. Ou alors, quel intérêt se cache derrière cette nouvelle attitude ?

Les carnets de commande sont généralement garnis, les usines tournent à plein et c'est l'époque idéale pour les restructurations et l'élimination des concurrents moins bien armés. C'est le règne des grosses entreprises et il serait vraiment dommage que « quelques grèves malencontreuses » viennent tout gâcher. N'est-ce pas là l'une des explications d'une certaine ouverture patronale à des discussions paritaires ?

accords d'entreprise :

1



RAPPORT de FORCE

Les accords actuels que nous connaissons ont des valeurs diverses, selon qu'ils prévoient de plus ou moins fortes augmentations ou des garanties plus ou moins poussées de ratrapage du coût de la vie par exemple, ou, ce qui est mieux, de progression du pouvoir d'achat ; ou encore s'ils solutionnent ou non des revendications essentielles, telle que la réduction du temps de travail...

En tous les cas, l'accord est obtenu par voie de compromis dont est bénéficiaire le groupe ayant le plus grand rapport de forces. Dans la situation actuelle, ce rapport se crée par la pression active des travailleurs bien sûr, mais il dépend aussi du besoin de paix sociale que recherche actuellement le patronat poussé par la demande économique.

AVRIL 1970

N° 172



Nous devons donc prendre conscience de notre véritable force et éviter de faire que le patron achète simplement par un accord sa tranquillité pour un temps.

C'est pourquoi la F.G.M. - C.F.D.T. vise à ce que les dispositions d'un accord mettent en cause le pouvoir absolu et les pratiques habituelles des directions.

Celles-ci ne doivent plus pouvoir appliquer unilatéralement une note de service, mais il s'agit bien d'appliquer un accord négocié dont l'application relève des deux parties contractantes.

Il serait absurde de considérer que l'action syndicale est suspendue, alors que la direction peut prendre dès le lendemain d'un accord de nouvelles dispositions concernant le travailleur.

L'autorité de la Direction ne peut être préservée tandis que celle des syndicats serait suspendue. Nous devons donc garder notre liberté d'appréciation des actes de la direction et pouvoir riposter par l'action si cela est nécessaire.

Si les accords sont toujours le résultat d'un rapport de force plus ou moins favorable suivant les moments, il est nécessaire, en cette période de « propositions patronales », de dire clairement que nous ne voulons pas d'accords jouant un rôle de tranquillisant comme si l'action syndicale relevait d'une thérapeutique médicale et non d'un rapport de force.

Ce rapport de force ne nous sera favorable que par une mobilisation et une information continues de l'ensemble des travailleurs.

Le Secrétariat Fédéral.



DUBIGEON - Nantes (Navale)

Fin février, un accord a été signé par la C.F.D.T. et non signé, à ce jour, par la C.G.T. Nous y relevons les aspects suivants :

SALAISONS. — Augmentation de 0,30 à 0,34 F pour les horaires.

Cette augmentation sera réalisée en 3 fois soit : les 1^{er} janvier, 1^{er} avril et 1^{er} octobre 1970. Une clause est prévue afin de mesurer l'évolution du coût de la vie en mai et août 1970 afin de procéder, éventuellement, aux rattrapages nécessaires.

Pour les mensuels, trois augmentations de 2 % sont prévues au 1^{er} janvier, 1^{er} avril et 1^{er} octobre 1970.

Un salaire plancher de 820 F par mois est assuré à chaque salarié pour le nombre d'heures correspondant à l'horaire affiché et sauf si l'horaire descendait au-dessous de 40 heures.

REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL :

Les horaires seront réduits de 1 h. 05 minutes, au plus tard le 1^{er} juillet 1970. La diminution de ressources correspondante sera compensée à 80 % du salaire net, heures supplémentaires comprises, ce qui équivaut à 100 % de l'heure normale.

AMELIORATIONS DIVERSES. — Elles portent notamment sur la prime d'ancienneté ; l'amélioration de la compensation de ressources en cas de maladie, des congés familiaux...

ALBARET (Oise) - (Matériel de Travaux Publics)

Un accord signé le 2 février apporte entre autres les avantages suivants :

SALAISONS. — Majoration de 2,38 % au 31 décembre 1969 en application de l'accord 1969.

Au 1^{er} janvier 1970, augmentation de 3,38 % qui correspond à une réduction d'horaires de 46 h. 1/4 à 45 heures.

Au 1^{er} avril 1970 : 1,5 % applicable avec minimum de 0,10 F de l'heure pour le personnel « ouvriers » et 17,30 F par mois pour le personnel « employés ».

Au 1^{er} juillet 1970 : 2 % avec minimum de 0,13 F (ouvriers) et 22,49 F (employés).

Au 1^{er} octobre 1970 : 2,5 % avec minimum de 0,16 F (ouvriers) et 27,68 F (employés).

Une clause de variation du coût de la vie garantit, en tout état de cause, une augmentation globale du pouvoir d'achat de 2 % au 1^{er} janvier 1971 par rapport au 31 décembre 1969.

CONGES PAYES. — Pour l'année 1970, une journée supplémentaire de congés payés sera attribuée pour permettre un pont à l'occasion d'un jour férié.

RETRAITE ANTICIPEE. — Une proposition concrète sera faite par la Direction courant 1970.

DANS LES ENTREPRISES DU MATERIEL ROULANT

Un Conseil de branche s'est tenu le 7 mars et regroupait des responsables des Entreprises Carel-Fouché-Languepin, C.I.M.T., Franco-Belge, Arbel, A.N.F. et Brissonneau et Lotz.

Ceci a été l'occasion de réaliser un certain bilan des résultats obtenus par l'action syndical et qui se sont concrétisés par plusieurs accords d'entreprises dont nous signalons les principaux aspects.

ARBEL - Douai

Les salaires sont augmentés de 2 % au 1^{er} janvier 1970, 7 % au 1^{er} février et le seront de 2 % au 1^{er} juin 1970. L'effet de ces trois hausses successives donne un total d'augmentation de 11,32 % pour l'année 1970. Au cas où des augmentations d'ordre général interviendraient pour plus de 5,32 %, une nouvelle négociation aurait lieu.

FRANCO-BELGE - Raismes

Augmentation de 10 % sur l'année.

BRISONNEAU-AYTRE - La Rochelle

Cet accord fait suite au premier accord signé en 1956 et aux quatre accords suivants :

SALAires. — 2 % au 1^{er} janvier 1970 et 2 % au 1^{er} juillet 1970 sont prévus, mais si l'augmentation du coût de la vie s'avérait supérieure à 5,40 %, une nouvelle négociation s'ouvrirait.

Il n'y a donc pas là de clause de garantie d'augmentation du pouvoir d'achat, mais tout au plus un rattrapage prévu s'il y a lieu.

GARANTIE DE SALAIRE. — Pour un horaire hebdomadaire de 40 heures, nul ne pourra recevoir des appoiments mensuels bruts inférieurs à 708 F ou un salaire horaire brut inférieur à 4,08 F, compte non tenu de la prime d'ancienneté et des charges sociales.

13^e MOIS. — A partir de 1971, une seule prime contractuelle subsistera pour tout le personnel. Cette prime équivaudra à une 13^e mois payable par moitié en juillet et décembre.

RETRAITE. — Une allocation de départ égale à trois mois de salaire sera versée au personnel ayant quinze ans de présence, cette indemnité étant égale à deux mois pour ceux qui auraient entre dix et quinze ans de présence au moment du départ.

PRE-RETRAITE. — Les travailleurs âgés de 64 ans ne travailleront que quatre jours par semaine, le cinquième jour (envendredi ou lundi) leur étant payé comme s'ils avaient travaillé.

DROIT SYNDICAL. — Lors des élections de délégués de personnel, un candidat suppléant âgé de dix-huit ans pourra être présenté sur chacune des listes en présence.

— D'autres clauses comportent notamment les compléments de salaires en cas de maladie ou accident, la réduction du temps de travail, la mensualisation, etc.

CAREL-FOUCHE-LANGUEPIN

Cet accord concerne cinq établissements et des avenants d'établissements pourront le compléter afin de tenir compte des avantages acquis.

DROIT SYNDICAL :

— Une demi-heure par mois est allouée à l'ensemble du personnel sur le temps de travail pour information.

— La collecte des cotisations, la distribution des informations syndicales sont admises à l'intérieur de l'établissement.

— Chaque organisation syndicale représentative désigne un délégué syndical central et un remplaçant éventuel. Il bénéficie d'une franchise d'heures d'une journée par trimestre.

HEURES DE DELEGATION :

Les titulaires D.P. bénéficieront de 20 heures par mois, les suppléants D.P. et C.E. de 5 heures, les délégués syndicaux de 20 heures. Le secrétaire du C.E. aura un supplément de 10 heures et le trésorier de 5 heures, tandis que le représentant syndical au C.E. bénéficiera de 20 heures. Ces heures de délégation peuvent être bloquées par organisation syndicale à la disposition de leurs membres élus ou désignés.

CONTROLE DES SALAIRES :

Les salaires et appoiments moyens, minis et maxis horaires par catégorie, avec indication des effectifs intéressés de tous les établissements de la société seront communiqués un mois et demi après les mois de référence pour décembre, avril, juin et octobre.

AUGMENTATION DE SALAIRES :

Au 1^{er} janvier 1970, 2 %. Au 1^{er} mars 1970 sera constaté le glissement du coût de la vie au cours du 2^e semestre 1969. Un ajustement sera fait au 1^{er} mars 1970, ajustement au moins égal au glissement constaté.

Au 1^{er} septembre 1970, la même opération sera faite sur la base du premier semestre 1970. L'augmentation sera au minimum de 2 %. Aucune salaire brut (base horaire affiché) ne peut être inférieur à 800 F par mois.

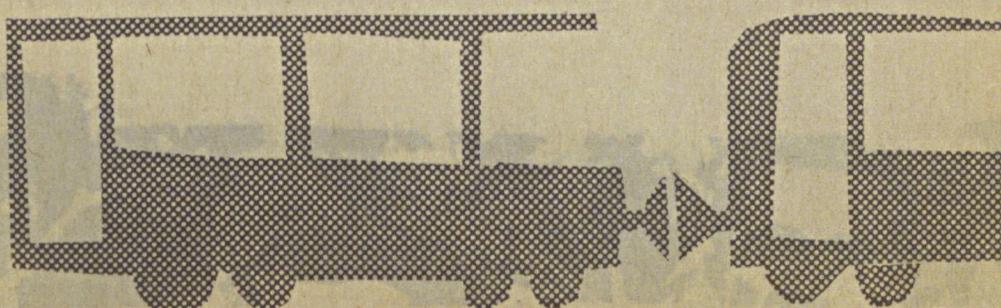
Un treizième mois uniforme basé sur le salaire moyen de l'ensemble de la société est payé à tout le personnel horaire, partie au début des congés, partie à Noël. Pour les mensuels, le treizième mois est basé sur l'horaire affiché.

CONGES PAYES (JEUNES ET MERES DE FAMILLE) :

Pour les jeunes ayant moins de 18 ans, 2 jours et demi de congé par mois de travail accompli avant le 18^e anniversaire.

Entre 18 et 19 ans, 2 jours de congé en plus du congé légal ; entre 19 et 20 ans, 1 jour de congé en plus du congé légal ; mères de famille, 2 jours de congés en plus du congé légal.

A cela s'ajoutent de nombreux chapitres, prévoyance, facilités de perfectionnement, etc.



LA F.G.M. C.F.D.T. VEUT :

Pendant 23 ans, le patronat de la Métallurgie a refusé toute négociation nationale. Sa stratégie dirigée par l'U.I.M.M. a porté sur une dispersion des lieux de négociation (90 conventions régionales). Leur contenu, conçu à partir d'une politique contrôlée par les petites et moyennes entreprises, s'est révélé sans impact réel dans les entreprises.

C'est pourquoi la F.G.M.-C.F.D.T. depuis de longues années, a développé l'idée d'une « vérité

ble négociation », aux lieux et sur les problèmes réels.

Il a fallu les grèves de mai-juin 1968 pour obliger l'U.I.M.M. à engager des négociations nationales qui se poursuivent depuis novembre 1968 et qui ont abouti :

— A l'accord du 13 décembre 1968 sur une première étape de réduction de la durée du travail.

— A l'accord du 30 septembre 1969 sur une politique de l'emploi.

Une politique conventionnelle articulée

Une convention collective nationale générale. Cette convention nationale, élaborée par la négociation de problèmes concrets et urgents (durée du travail, emploi, classifications, etc.), doit se substituer aux 90 conventions plus ou moins marginales existantes. Les différents éléments (accords nationaux) de cette convention doivent constituer un statut unique pour l'ensemble des travailleurs de la métallurgie.

Les différents accords et la convention générale s'articuleront en fonction des problèmes traités.

— AU PLAN DES REGIONS (bassins métallurgiques) : regroupement des conventions locales ou départementales.

— AU PLAN DES ENTREPRISES : c'est le lieu privilégié de l'action, donc de la négociation (ex. les salaires, la promotion). Ce sera, en tous les cas, le lieu précis d'application et d'exploitation des accords conclus à un niveau supérieur.

Cette conception générale s'oppose à tout esprit catégoriel, et tend à traiter des problèmes généraux, mais n'exclut pas l'étude des problèmes spécifiques aux diverses catégories (mensuels et cadres).

La négociation d'un statut unique pour tous les travailleurs

par l'attribution de tranches de droits à tous.

Une politique de classification et de salaire

qui permette de mettre fin aux disparités des augmentations en pourcentage.

Un système de classifications, de promotions, de salaires, identique pour tous



● UN STATUT UNIQUE OU LE DEPASSEMENT DE LA MENSUALISATION.

La mensualisation des salariés ouvriers, pour la C.F.D.T., s'inscrit dans un cadre très large, englobant à la fois la politique salariale, les classifications, ainsi que les droits et garanties dont tous les salariés doivent bénéficier.

En clair, la C.F.D.T. ne se contente pas seulement d'un alignement du statut ouvrier sur celui des mensuels, car ce dernier est loin de répondre à toutes les garanties.

En conséquence, il est indispensable de négocier un nouveau statut qui tienne compte de tous les droits auxquels peuvent prétendre les salariés en 1970, c'est-à-dire qui soit en amélioration par rapport au statut des mensuels actuel, appliquée à tous et valable dans toute la métallurgie.

● UNE REPARTITION PLUS JUSTE DE LA MASSE SALARIALE.

Dans une société qui vit, croît et se développe, la hiérarchisation des rémunérations ne peut être figée. Elle doit et peut évoluer en tendant à la réalisation d'une société plus solidaire. Dans cet esprit, la F.G.M. propose une nouvelle conception du salaire :

— UN SALAIRE DE PROGRES intégrant à la fois la notion de salaire, de besoin et le partage des résultats économiques ou industriels. Ce salaire de progrès sera identique à tous les niveaux de la hiérarchie.

— UN SALAIRE DE FONCTION destiné à rémunérer le service rendu, la fonction assumée, la responsabilité encourue.

En tout état de cause, un relèvement prioritaire des bas salaires nous apparaît l'objectif N° 1 dans la situation actuelle.

● UNE RENOVATION PROFONDE DES CLASSIFICATIONS.

Nous voulons une négociation permettant une rénovation complète des classifications dans le cadre d'une politique d'ensemble concernant la convention collective nationale, les salaires, la promotion, l'embauche, la formation.

La négociation doit permettre de définir un ensemble.

— UNE ECHELLE UNIQUE DE COEFFICIENTS du manœuvre à l'ingénieur par des classifications recouvrant l'ensemble des fonctions.

— L'INTEGRATION DES FONCTIONS NOUVELLES.

— UNE REDUCTION DU NOMBRE DES COEFFICIENTS pour éviter les confusions et clarifier la situation.

— UNE REALISATION PROFESSIONNELLE MAXIMA pour chaque travailleur.

L'INTER PEUGEOT C.F.D.T. COMMUNIQUE

A PROPOS DES RETRAITES

Les représentants C.F.D.T. de l'ensemble des usines Automobiles Peugeot dans le cadre de leur Inter se sont réunis le 3 mars à Sochaux pour une information commune sur les retraites « régime Peugeot ».

L'accord signé récemment sur le régime de retraite du personnel a fait l'objet d'un tour d'horizon complet. Les représentants C.F.D.T. se félicitent que ce régime de retraite a été étendu à l'ensemble des usines du groupe Automobiles Peugeot, faisant ainsi apparaître l'efficacité de l'action de l'Inter C.F.D.T.

Cet accord est une remise à jour partielle du régime, mais ce que touche un retraité, tous régimes compris, est de 57 % de son salaire en 1970, avec 30 à 35 ans d'ancienneté, contre 65 % en 1964. Nous estimons que la Direction aurait pu maintenir le pouvoir d'achat des retraités.

L'inter a également élaboré une politique revendicative dont voici les points prioritaires :

1. — REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Retour effectif à 40 heures, compensé à 100 %. Cette réduction peut s'effectuer très facilement par palliers.

2. — POUR UN STATUT UNIQUE DE TOUT LE PERSONNEL

Trois critères essentiels ont été retenus :

- La garantie en cas de maladie ;
- La prime d'ancienneté ;
- Le paiement intégral de tous les jours fériés, sans condition.

3. — LE DROIT SYNDICAL. — Droit des Travailleurs.

La loi a reconnu les syndicats. Mais à l'application beaucoup reste à faire dans chacune de nos entreprises. Il faut obtenir pour les travailleurs et leurs syndicats représentatifs, le droit d'information et de réunion sur le lieu et pendant le temps de travail. L'information étant la base d'une participation et une prise en charge par les travailleurs de leurs problèmes et de leurs conditions de travail.

Ces objectifs sont possibles chez Peugeot. L'évolution de l'entreprise au vu de son développement le prouve. Peugeot a produit 490.000 voitures en 1969, alors qu'il en prévoit 800.000 pour 1974.

D'autres entreprises ont déjà conclu des accords apportant ces garanties et avantages.

Peugeot doit savoir que les travailleurs sont très attachés à ces problèmes et que nous sommes prêts à les discuter dans l'unité avec les syndicats représentant véritablement la Classe Ouvrière. Mais il doit savoir aussi que les travailleurs et leurs syndicats et notamment la C.F.D.T. n'entendent pas céder leurs prérogatives en échanges.

bons et mauvais syndicats

LETTER OUVERTE A M. LE CHEF DU PERSONNEL DE LA S.A.G.E.M.

Monsieur,

Paris, le 21 Février 1970.

Le jeudi 19 février 1970, de 11 h 30 à 13 h 30, vous avez reçu les sept employées présentes du Secrétariat Marine.

Au cours de cette entrevue, à laquelle notre déléguée syndicale participait, vous avez évoqué un certain nombre de choses.

D'abord l'éventualité pour le Personnel de se syndiquer librement, en soulignant toutefois que le Personnel était naïf de choisir la C.F.D.T. qui est une Organisation tendancieuse et qui ne vise en tentant de s'implanter au Siège Social, aucunement à se préoccuper des problèmes du Personnel, mais à obtenir des informations.

Vous avez même été jusqu'à dire que le dialogue était difficile entre la Direction et le Délégué Syndical de la C.F.D.T. à Argenteuil.

En même temps, vous avez souligné la possibilité de choisir une Organisation syndicale indépendante. Vous avez terminé cette entrevue en soulignant qu'il serait difficile à la Direction d'accepter que l'ensemble du Personnel de ce service reste syndiqué à la C.F.D.T.

Vous comprenez que notre syndicat informé de cette situation réagisse vivement.

C'est pourquoi :

1^o Nous vous demandons de bien vouloir afficher une note de service précisant que le personnel du Siège Social peut librement adhérer à l'Organisation syndicale de son choix, Y COMPRIS LA C.F.D.T.

2^o De renoncer à toute pression morale ou autre sur tout membre du Personnel dont vous pourriez avoir connaissance de l'adhésion à une Organisation syndicale FUT-ELLE LA C.F.D.T.

3^o De nous envoyer copie de la note de service évoquée ci-dessus.

Nous vous informons, compte tenu de la gravité de ces faits, que cette lettre sera diffusée au Personnel en lettre ouverte, et que copie en est envoyée ce jour à l'Inspection du Travail, ainsi qu'à M. le Président Directeur Général de la SAGEM.

En l'attente de votre réponse qui, nous l'espérons, contribuera à apaiser nos craintes, en nous assurant de votre volonté de respecter la liberté de votre personnel sans restriction,

Nous vous assurons, Monsieur le Chef du Personnel, de nos meilleurs sentiments.

Pour l'Inter-syndicale C.F.D.T.-SAGEM :

Le Délégué Syndical d'ARGENTEUIL.

Le Secrétaire Général du S.T.M.G.

La liberté de penser,
de s'exprimer et de s'organiser syndicalement,
semble décidément en gêner quelques-uns.

?

"SWIPEZ" VOUS LES UNS LES AUTRES

PRINCIPE bien CAPITALISTE

Depuis quelque temps, nous assistons à une vague publicitaire assez particulière : certains piétons et automobilistes arborent de superbes macarons jaunes, clamant leur amour (sic) pour un détergent « tous azimuts » (selon la formule consacrée) qui n'est pas vendu dans le commerce.

Pourquoi une publicité qui s'exerce de cette façon ?

Tout simplement parce qu'une très importante firme américaine, à la pointe du « progrès capitaliste » a mis au point un nouveau mode de vente. Cette firme fabrique un produit « miracle » dont elle livre la vente à des particuliers. Le système est simple et peut paraître assez séduisant.

Le particulier achète plusieurs unités du produit à la firme, c'est ensuite à lui de le vendre à des parents, des amis, des connaissances. Sur chaque flacon, il touche sa petite commission, mais le processus ne s'arrête pas là ! Il s'agit pour lui de parvenir à convaincre ses acheteurs de devenir à leur tour vendeurs, ce qui augmentera sa « commission » de vendeur. Il devient grossiste et le cycle infernal est amorcé. Le nouveau vendeur s'efforce de vendre beaucoup et de convaincre d'autres personnes pour devenir à son tour « grossiste ». Quant au premier maillon de la chaîne, il devient « distributeur », etc.

Ainsi, la confrérie, la secte est créée.

Certains se demanderont pourquoi une section syndicale intervient sur ce problème. C'est que nous sommes largement concernés.

NOUS SOMMES CONCERNÉS.

● Tout d'abord, parce que cette firme se limite à la production lorsque le marché sera saturé, les bénéfices des propriétaires seront au maximum, du fait que le stock sera vendu ; quant aux derniers vendeurs, il ne leur restera plus qu'à méditer sur les mérites de ce fameux processus de vente qui devait les rendre millionnaires en peu de temps.

● Parce que les vendeurs étant en quelque sorte bénévoles et exerçant en plus de leur journée de travail, cela ne fait qu'accentuer le chômage pourtant déjà bien lourd.

● Parce que le moteur de cette vente est exclusivement basé sur la notion de profit que nous condamnons.

● Parce que les particuliers qui acceptent ce mode de vente mettent le doigt dans un terrible engrenage : l'exploitation de l'homme par l'homme se faisant ainsi complices du système capitaliste, engrenage d'autant plus inadmissible et choquant que ce procédé de vente fait intrusion dans la vie personnelle du vendeur. Parents et amis deviennent ses premiers clients et en travaillant pour lui deviennent ses exploités.

● Parce que ce procédé, à la portée de tous, facile à comprendre, séduisant pour certains, veut rendre plus acceptable la nature même du système capitaliste, basé sur la recherche du profit maximum par l'exploitation de ceux qui travaillent. C'est un raccourci saisissant du système capitaliste : il s'agit de se débrouiller pour que ce soit les autres qui travaillent pour vous.

● Parce que cette méthode de vente est un piège, une tromperie, un miroir aux alouettes. Elle veut faire croire que tout le monde peut devenir millionnaire, voire président directeur général, et que c'est cela la liberté. Mais il n'y a pas de solutions individuelles valables : heures supplémentaires, travail « noir », etc., ne sont que des palliatifs. La solution ne pourra être que collective.

Nous sommes bien conscients que si des travailleurs acceptent de s'associer à de telles opérations, c'est surtout parce que leurs revenus sont insuffisants.

Mais nous DENONÇONS tout association de ce genre qui ne peut que faire survivre et se renforcer un système que nous combattions journalement.

Les travailleurs ne doivent pas être dupés.

Ce n'est pas en vendant un quelconque produit miracle, en plus de leur journée de travail, qu'ils changeront radicalement leur mode de vie.

Ce qu'il faut faire pour notre « mieux-vivre », c'est lutter et que cette lutte commence par la dénonciation publique de toutes les causes de notre aliénation.

Ce changement a une dimension sociale et politique ! Nous n'aimons pas SWIPE.

SWIPE LESSIVÉ

esceulés portent encore au revers de leur veste le badge « J'aime Swipe ». Il n'en reste pas moins que la Société Swipe-France dépose son bilan après juste un an d'activité et 60 millions de chiffre d'affaires.

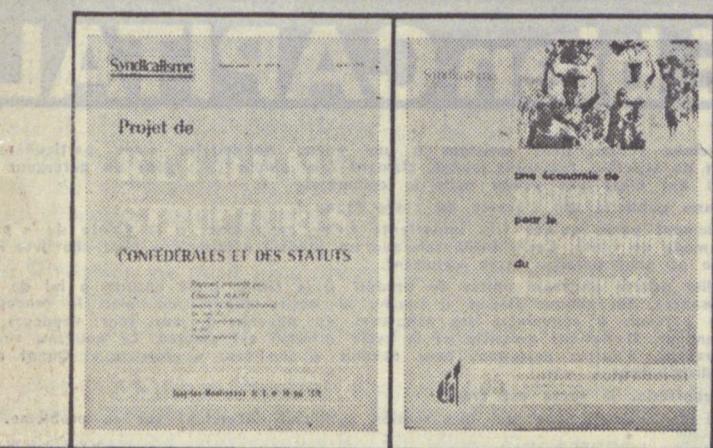
Les photos de ce numéro :
HUBERT.

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

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

ils parleront en ton nom

6 mai



35^e congrès confédéral C.F.D.T.



thèmes du Congrès confédéral, la F.G.M. a publié deux numéros spéciaux de son « Bulletin du Militant » intitulés :

— « UNE C.F.D.T. PLUS PUISSANTE POUR UNE ACTION PLUS EFFICACE » : il s'agit là du problème des structures C.F.D.T., de leur fonctionnement et de leur financement ;

— « OPTION ET MOYENS POUR UN SOCIALISME DEMOCRATIQUE » : il s'agit là de la stratégie C.F.D.T.

Ces deux documents de la Fédération générale de la Métallurgie, relativement succincts et largement diffusés, sont un excellent moyen pour engager des discussions entre militants, adhérents, travailleurs, au niveau des entreprises.

Adhérent C.F.D.T. Métaux :

Par ta contribution personnelle à la réflexion entreprise par la C.F.D.T. à l'occasion de son Congrès confédéral sur des problèmes d'un intérêt majeur pour les travailleurs et la C.F.D.T. ;

Tu participeras mieux encore :

- Au renforcement du syndicalisme français ;
- A l'amélioration de son action ;
- A la construction d'une société socialiste.

**LA F.G.M.-C.F.D.T.
COMPTE SUR TOI**

Le 35^e Congrès confédéral de la C.F.D.T. aura lieu du 6 au 10 mai, dans la région parisienne (Issy-les-Moulineaux).

Tous les syndicats affiliés à la C.F.D.T. peuvent être représentés directement ou indirectement à cet important rassemblement national.

Le ou les délégués sont désignés par chaque syndicat. Ce ou ces délégués parleront, décideront, voteront au nom du syndicat, c'est-à-dire au nom de tous les adhérents, donc du tien.

Tout adhérent doit, par conséquent, se sentir concerné, se soucier des travaux préparatoires, y apporter sa propre contribution.

THEMES DES DEBATS

Action, perspectives et stratégie, organisation et fonctionnement interne de la C.F.D.T. seront les thèmes des débats de ce 35^e Congrès confédéral.

Ces thèmes ont donné lieu à quatre rapports :

L'activité de la C.F.D.T. de fin 1967 à ce jour, comprenant, par conséquent, la grande lutte de 1968 ;

La réforme des organismes de la direction confédérale ;

Les structures de l'ensemble de la C.F.D.T. et leurs moyens de financement (charte financière) ;

Les perspectives et la stratégie de la C.F.D.T., comprenant un document central et quatre importantes annexes.

Le rapport sur les perspectives et la stratégie de la C.F.D.T. (document central), la résolution proposée sur ce document ainsi que le rapport sur les structures et la charte financière font l'objet d'une large diffusion par le canal de « Syndicalisme », journal confédéral hebdomadaire.

Si tu veux avoir connaissance intégrale de ces documents ou de certains d'entre eux, adresse-toi à ta section syndicale d'entreprise ou à ton syndicat.

REFLEXION ET ACTION

La réflexion et l'action sont indissociables pour une organisation syndicale refusant de sombrer dans l'agitation, mais désireuse d'agir le plus efficacement possible, et ce tant sur les causes que sur les conséquences de la situation présente et prévisible.

Pour contribuer à une nécessaire réflexion collective et aider plus particulièrement ses syndicats, sections syndicales, militants, adhérents, à travailler sur les