

Nous n'avons pas participé à ce n°
(Fide Bangui)

DEUXIÈME ANNÉE - N° 2

TRIMESTRIEL

AVRIL - MAI 1964

RÉALITÉS

Syndicales

FÉDÉRATION GÉNÉRALE DES EMPLOYÉS

CFTC

TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE

L'AVENIR DE LA C.F.T.C. C'EST L'AFFAIRE DE TOUS

L'évolution de la C.F.T.C., c'est l'affaire de chaque militant et de chaque adhérent, de celui qui y est favorable comme de celui qui s'y refuse.

Ce temps de discussion au sein du Mouvement sera vraiment extraordinaire dans la mesure bien entendu ou, sans blocage, on essaie de comprendre le point de vue de celui qui ne pense pas comme nous et le pourquoi de son attitude.

Ce temps devra être utilisé dans l'optique d'un enrichissement de la conscience collective de la C.F.T.C., et ceci doit nous faire rejeter toute idée de condamnation, d'exclusion ou de rupture.

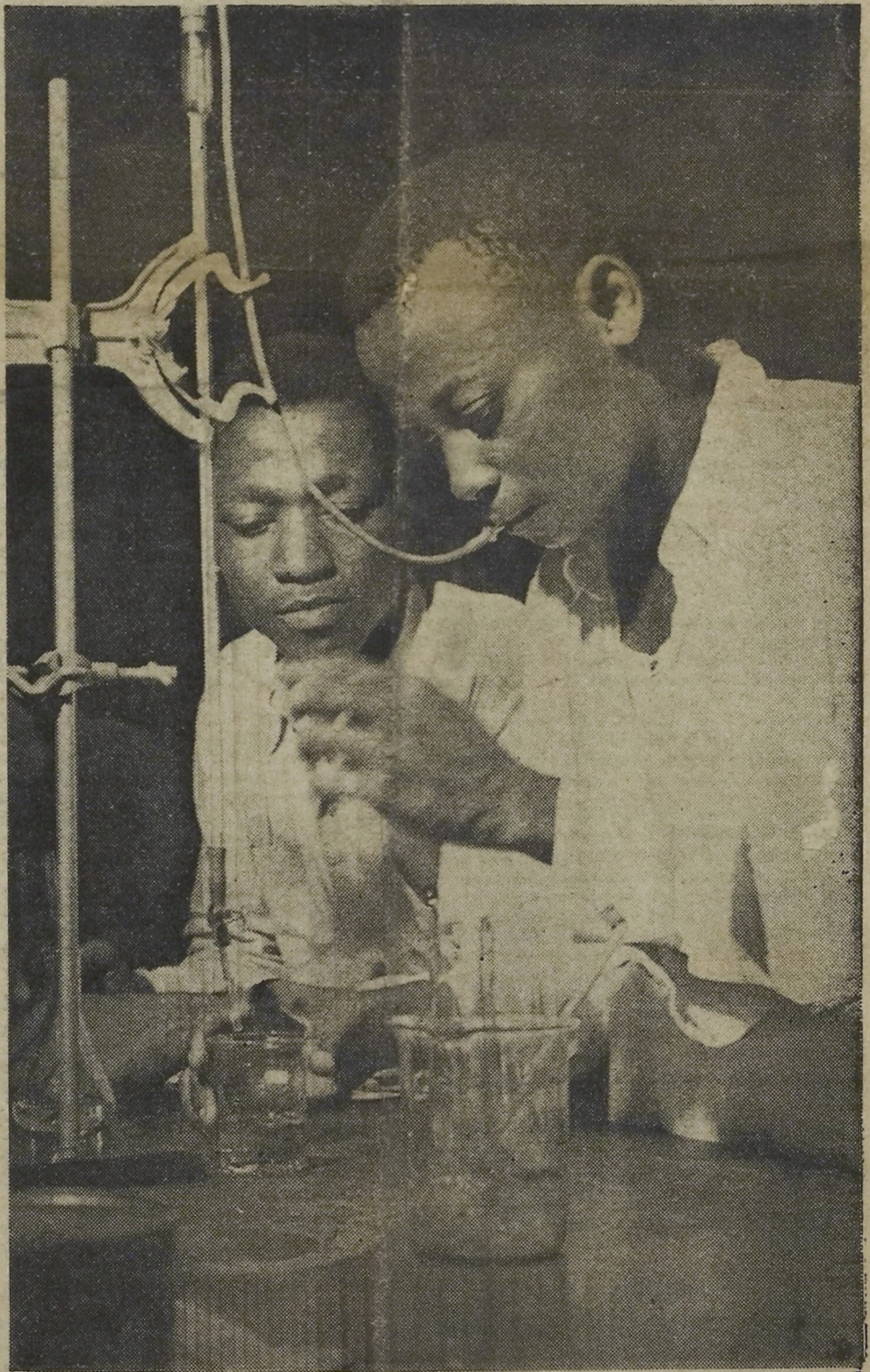
Nous, qui nous réclamons tous de la démocratie, nous le prouverons par notre comportement présent et à venir.

Plus le dialogue véritable se développera, plus la conclusion sera féconde. D'autre part, cela nous aura permis un approfondissement de nos pensées.

Bien sûr, la Confédération défend son point de vue : c'est son devoir. Vous avez vous-même choisi des responsables qui ne sont pas des suiveurs mais des hommes qui savent tracer le chemin et le dégager.

Mais auparavant, ces responsables vous ont écoutés. Ils se sont même tus pour vous entendre. Vos réflexions leur ont beaucoup appris. Ils étaient donc en mesure de vous faire des propositions.

Ils souhaitent s'engager avec vous sur le chemin maintenant tracé, étant bien entendu que c'est ensemble que nous devons le parcourir. Car c'est bien de cela qu'il s'agit. C'est ensemble que nous devons avancer et construire, en faisant place à nos côtés à tous ceux qui comprennent que rien ne se fera sans le respect de l'homme et de sa dignité.



La C.F.T.C. proclame que le syndicalisme doit assumer sa part de responsabilités dans l'organisation mondiale indispensable à la solidarité entre les peuples et au maintien de la paix.

CHAMBRES DE COMMERCE

Comme sœur Anne, le personnel des Chambres de Commerce attend depuis le mois de février, mais ne voit rien venir.

Il a en effet été généreusement gratifié d'une augmentation de 4 p. cent pour l'ensemble de l'année 1963. Pressentant ce qui allait se passer, nos deux représentants à la Commission Paritaire Nationale avaient à l'époque refusé de donner leur accord à cette décision, à laquelle s'étaient ralliés les représentants du Syndicat Autonome.

Des engagements formels avaient été pris, qui figurent d'ailleurs en toutes lettres au procès-verbal officiel, quant à la convocation d'une nouvelle réunion au mois de février 1964. Dès le 8 février, nous avons demandé la convocation de la Commission, conformément à la promesse faite. Le 16 mars, nous avons écrit une troisième fois le 6 avril. Ces trois démarches successives n'ont même pas provoqué un accusé de réception.

Il est vrai que le personnel des Chambres de Commerce ne constitue pas un élément de poids aux yeux des Pouvoirs Publics, étant donné sa faiblesse numérique, sa dissémination et ses organisations syndicales un peu particulières. La méthode mérite cependant d'être relevée et même, en ce qui nous concerne, il pourrait être dangereux à la longue de jouer avec le feu, risquant ainsi de provoquer des réactions aussi surprenantes qu'inattendues.

Cette situation doit inciter une fois de plus tous nos camarades à redoubler d'efforts, en vue de recruter de nouveaux adhérents, afin d'augmenter notre représentativité et notre force. Une évolution réjouissante se manifeste dans ce domaine, car dans ces trois derniers mois, nous avons recueilli plus de nouvelles adhésions dans les Chambres de Commerce de province que pendant dix ans auparavant. Quant à la section parisienne elle continue à se développer, grâce au dévouement des militants qui l'animent.

Lorsque paraîtront ces lignes, une session de formation aura réuni du 10 au 12 avril une trentaine de responsables syndicaux des Chambres de Commerce pour étudier un certain nombre de problèmes d'intérêt commun ainsi que des questions particulières à chaque organisation.

Une place importante aura été réservée dans cette session aux problèmes de l'évolution de notre Confédération. Cette question est tellement importante que chacun de nos adhérents doit prendre sa décision personnelle après avoir mûrement réfléchi et la communiquer aux responsables nationaux qui auront à utiliser leurs mandats au Congrès Extraordinaire de novembre 1964. Les documents nécessaires parviendront incessamment à chaque section et nous espérons que tous voudront contribuer, par leurs réflexions et leur prise de positions, à donner à notre Confédération une vitalité accrue qui lui permettra de répondre pleinement aux aspirations des travailleurs français.

Notre action doit également tendre dans un avenir prochain à l'amélioration de notre régime de retraite. Un premier pas a été fait en obtenant la transformation des soixantièmes en cinquante-cinquièmes par année de service et en affectant 5 p. cent de nos cotisations à la retraite U.P.S. qui profitent plus largement à ceux de nos collègues qui ne justifient pas de vingt-cinq ans d'activité dans la Chambre de Commerce.

Nous espérons d'ailleurs que dans le cadre de la coordination des régimes de retraite, certaines restrictions seront prochainement levées et vos représentants dans les Conseils d'Administration suivront cette question de près. A la suite des élections effectuées au plan national pour le Conseil d'Administration de l'U.P.S., notre syndicat y est seul représenté pour la prochaine période de six ans, le candidat du Syndicat Autonome n'ayant pas été élu.

Le 9 avril 1964.

REALITES SYNDICALES

Organe de la Fédération
Générale des Employés
Techniciens et Agents de Maîtrise

26, rue de Montholon
PARIS (9^e)

BIMESTRIEL

Directeur-Gérant : Guy SULTER

Imprimerie spéciale de
REALITES SYNDICALES

5, rue du Cornet, Le Mans - 51.695



Le samedi 11 avril, 60 militants représentant 25 sections d'entreprises de Paris et les syndicats de province (Chartres, Le Mans, Lille, Lyon, Orléans) se sont retrouvés à l'accueillant Foyer des Jeunes de la rue Borrégo (20^e arr.).

Le sujet d'étude :

SITUATION DES SALAIRES et la RECHERCHE des MOYENS pour une MEILLEURE GARANTIE de CEUX-CI dans la PROFESSION.

Le questionnaire préalablement élaboré et les renseignements fournis par des adhérents ont été un indicatif non négligeable pour les responsables de la préparation de cette Journée.

A l'ouverture de la séance de travail, Georges Mias, président du Syndicat Parisien, donne la parole à Jacques Courchelles du Secteur confédéral professionnel et social. Celui-ci rappelle les orientations de la C.F.T.C. définies dans le rapport présenté par René Bonety au 31^e Congrès confédéral : « POUR UNE POLITIQUE DES SALAIRES. »

Un double problème est posé :

CELUI de L'EVOLUTION GLOBALE DES SALAIRES et CELUI de LEUR EVOLUTION STRUCTURELLE.

Parmi les objectifs prioritaires :

- La suppression des disparités des salaires dans une même catégorie d'emplois, quel que soit l'âge ou le sexe des travailleurs, quelle que soit l'entreprise ou la région où s'exerce leur activité ;
- L'obtention de véritables garanties pour un salaire vital ;
- La parité du revenu familial par une juste revalorisation des allocations ;
- Une compensation substantielle du salaire unique permettant aux mères de famille le libre choix du travail à l'extérieur ou de la présence permanente au foyer ;
- La progression du pouvoir d'achat en fonction de l'évolution de l'Economie nationale.

Jacques Courchelles constate le rôle déterminant du Gouvernement encore renforcé à la faveur du plan dit de « Stabilisation » et la difficulté de traiter paritairement du problème des salaires par de véritables négociations dans les branches d'industrie (l'Assurance ne fait pas exception).

Atteindre les objectifs qui nous sont proposés suppose de la part des salariés une analyse très sérieuse de la situation salariale dans chaque secteur professionnel.

Bernard Barré, président de la Section fédérale des Assurances, formule les premières observations faites à l'examen des questionnaires et des comparaisons de chiffres en pourcentage minimum et maximum qui en sont découlés :

- a) % du salaire annuel conventionnel par rapport à la rémunération totale annuelle ;
- b) % du salaire mensuel par rapport à la rémunération totale annuelle ;
- c) % de l'ancienneté par rapport à la rémunération totale annuelle ;
- d) % de l'ancienneté par rapport au salaire annuel conventionnel.

Il pose au plan professionnel les données du problème des salaires.

Il énumère les six questions retenues pour être soumises à l'examen des trois commissions aussitôt constituées.

Journée fédérale d'études sur les salaires

dans les sociétés d'assurances

Ci-après les questions posées :

PREMIERE QUESTION :

Dans quelle mesure estimez-vous que le personnel porte intérêt :

- a) Aux salaires de base (barème actuel) ;
- b) A la revalorisation annuelle de ce barème des salaires de base ?

DEUXIEME QUESTION :

Dans quelle mesure le personnel est-il intéressé par les versements d'une partie du salaire à différentes époques de l'année ?

- a) Conventionnelles : prime de vacances, 13^e mois ;
- b) Primes extra-conventionnelles : productivité, activité, etc. ;

TROISIEME QUESTION :

a) Dans votre entreprise, dans quelle mesure avez-vous le pouvoir de contrôler les salaires individuels effectivement payés ? Mensuellement, annuellement.

- b) Quels sont les salaires mensuels d'embauche ?

QUATRIEME QUESTION :

Dans votre entreprise, comment évaluez-vous la perte de salaire subie par un salarié en cas d'absence pour maladie ? Quelles incidences ont les primes dans ce cas ?

CINQUIEME QUESTION :

Dans le cas où nous accepterions un salaire minimum hiérarchique annuel garanti, quels sont, à votre avis, les éléments actuels de la rémunération annuelle qui seraient susceptibles d'être intégrés ? (Par ordre de priorité.)

SIXIEME QUESTION :

Comment appréciez-vous la moyenne d'ancienneté dans votre entreprise ? Evolution de cette moyenne.

La F.F.S.A. nous a exprimé en août 1962 que dans l'éventualité d'une « structuration » nouvelle des salaires, elle serait partisane d'une modification de la Prime d'Ancienneté.

La F.F.S.A. souhaite :

- 1° Que la revalorisation du salaire à l'ancienneté soit déterminée en fonction d'un nouveau salaire minimum hiérarchique annuel, au lieu du salaire réel ;
- 2° Que cette revalorisation soit relativement plus importante qu'elle ne l'est maintenant pendant les premières années dans l'entreprise et moins importante pour les années suivantes ;
- 3° Qu'en ce qui concerne les A.M.2 et A.M.3 la majoration pour ancienneté repartirait à zéro lors de leur nomination ;
- 4° La possibilité resterait offerte d'un relèvement du plafond de l'ancienneté.

Pensez-vous qu'il y ait intérêt à souscrire à une telle clause ?

SI OUI - POURQUOI ?

SI NON - POURQUOI ?

Dans chacune des Commissions, les échanges de points de vue sont vivants.

Les militants réagissent différemment en fonction des critères particuliers à leur Entreprise. Il ressort que le Personnel est, dans la majorité, sensibilisé par les primes versées à différentes époques de l'année. Des controverses sont engagées à propos de la prime d'ancienneté dont des modifications d'attribution pourraient nous être proposées par la Fédération patronale.

A la reprise de séance, la discussion générale est animée après chaque exposé des rapporteurs de commissions.

Il apparaît que le problème de « Structuration » présente un caractère particulier dans notre profession, compte tenu de la psychologie des employés d'assurances, dans leur ensemble.

La prudence est recommandée par plusieurs militants aux responsables qui seront appelés à étudier ce problème avec les employeurs.

Les salaires minima pratiqués à l'embauche sont très différents.

Il est aussi fait état des préjudices subis en cas d'absence pour maladie par les abattements pratiqués sur différentes primes (assiduité, productivité).

Des considérations sont encore faites à propos de la réduction de la moyenne d'ancienneté dans les entreprises, en général et spécialement dans les emplois exigeant le moins de technicité. Les Commissions estiment intéressant que la progression de la prime d'ancienneté soit relativement accélérée pendant les premières années dans l'entreprise même si elle doit être ralentie dans les années suivantes, mais elles souhaitent que le plafond d'ancienneté donnant droit à revalorisation du salaire soit relevé au-delà de 25 ans de présence.

Des réserves sont formulées concernant le report à zéro de la prime d'agents de maîtrise 2^e et 3^e échelons.

Le problème de la classification a été souvent évoqué au cours de cette Journée.

La liaison intime avec la « structuration salariale » est clairement apparue, mais à chaque jour suffit sa peine et le sujet d'étude avait été volontairement limité, compte tenu de sa complexité.

Cette Journée d'études doit constituer de précieuses indications aux Conseils syndicaux qui auront à prendre des décisions dans la perspective de nouveaux entretiens avec la F.F.S.A.

Retenons-en cette réflexion énoncée par un rapporteur de Commission : « Les salariés s'intéresseront aux barèmes des minima hiérarchiques seulement dans la mesure où le salaire de base minimum représentera un salaire vital véritable. »

La JOURNEE DU 11 AVRIL sur les hauts de Belleville est une étape franchie grâce à la participation active de militants conscients de l'importance des salaires ; une étape qui ouvre un avenir de recherche et d'analyse toujours plus précise de la situation salariale dans chaque entreprise, dans les syndicats et pour l'ensemble de la profession.

Jacques SASLES.

CAISSES D'ÉPARGNE

LE STATUT ET LE PERSONNEL

Un employé ou un cadre a-t-il la possibilité de pouvoir affronter sans trop de dommages un Conseil d'Administration à la suite de différends qui, au départ, n'ont pas trop de gravité.

On me répliquera que s'il s'agit d'un agent qui a fait ses preuves au point de vue professionnel, l'affaire n'est pas grave et qu'assez rapidement le bon droit arrivera à reprendre le dessus à l'avantage de cet agent.

Cela peut être plus facile dans une Caisse qui revêt une certaine importance, — où les agents s'y côtoient — que dans une Caisse où les témoins n'existent pas : Affrontement sans intermédiaires entre la Direction et l'Employé ou le Cadre.

Le climat dans lequel travaillent et évoluent ces agents, fait — ce n'est pas un reproche — qu'ils n'ont pas le même comportement que ceux des grandes Caisses.

Habités à effectuer pas mal de tâches et à résoudre autant de problèmes, ils n'ont pas à attendre un collègue qui prendra la suite de leur travail. Ils sont deux, ils sont trois, ils sont quatre ! Leurs attitudes et leur adhésion syndicale résultent d'une prise de conscience qui ne peut avoir une réelle portée que s'ils sentent

qu'ils ont partie liée avec les Camarades de la Profession, ou de la Confédération.

Mettons-nous à leur place : s'ils n'ont pas de contacts avec d'autres groupements humains, ce sont de simples agents qui ne pensent jamais ou rarement que le Statut les concerne et que souvent, en cas d'opposition avec un Directeur ou un Président, il leur sera difficile dans certains cas de pouvoir éviter d'être convoqués devant un Conseil Régional de Discipline qui a pas mal de pouvoir lorsque le Conseil d'Administration a arrêté certaines décisions.

Tout ceci n'est pas pour affoler celui ou celle qui a eu un différend ou n'est pas d'accord avec son Directeur.

Cependant en cas d'un différend, et dès le début de ce qui n'est pas encore « une affaire », n'hésitez pas à nous contacter aussitôt pour que nous soyons informés et que nous puissions vous donner tous les conseils qui seront nécessaires pour que vous sauvegardiez vos droits.

Et n'oubliez pas qu'en 1964, un salarié seul, qui n'est pas syndiqué n'est pas un exemple, car même dans les Caisses d'Épargne, il a besoin des autres pour discuter de son salaire ou éventuellement de le défendre.

Roger BLANC.

ÉDITION

Les organisations syndicales d'employés, agents de maîtrise et cadres ont adressé au Président du cercle des éditeurs la lettre ci-dessous.

A ce jour la convocation de la commission paritaire ne nous est pas encore parvenue.

Monsieur le Président,

L'examen des statistiques publiées par le ministère du Travail sur l'évolution des salaires durant ces deux dernières années fait apparaître un retard de ceux de notre profession, par rapport à la moyenne générale.

Pour l'année 1962, l'augmentation moyenne des salaires se situe à 9,3 p. cent, alors que les barèmes de l'Édition ont été majorés de 5 p. cent. Non seulement cet écart n'a pas été comblé par les accords de janvier et d'octobre 1963, mais la situation s'est même légèrement aggravée : la variation des salaires durant l'année 1963 se situe, d'après les indices officiels, aux environs de 11 p. cent, sur une augmentation de 8 p. cent dans l'Édition.

Nous arrivons sensiblement aux mêmes constatations par référence au décret du 29 août 1962 fixant le montant du plafond annuel des cotisations de Sécurité Sociale, compte tenu d'un coefficient résultant de l'évolution de l'indice général des salaires constaté par le ministère du Travail.

Ce plafond, fixé à 800 F par mois au 1^{er} janvier 1962, a été porté à 950 F au 1^{er} janvier 1964, soit une augmentation de 18,75 p. cent alors que, durant la même période, le salaire minimum de l'Édition est passé de 442,50 à 500 F, ce qui représente une majoration de 13 p. cent.

En conséquence, nous avons l'honneur de vous demander la réunion de la Commission Paritaire afin d'examiner une révision du barème des salaires résultant de l'accord du 16 octobre 1963.

Dans l'attente d'une convocation que nous espérons prochaine,

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de notre considération distinguée.

CHAMBRES DE MÉTIERS

MAJORATION DE LA VALEUR DU POINT

Nous sommes toujours dans l'attente de la circulaire ministérielle.

Malgré nos démarches incessantes auprès du Ministère de l'Industrie, la circulaire n'est toujours pas parue.

De toute façon, cette majoration est applicable depuis le 1^{er} janvier 1964.

ANNEXE DES ENSEIGNANTS

Le texte de l'arrêté est actuellement mis au point de façon définitive. Il est à la signature conjointe des Ministères de l'Éducation Nationale et de l'Industrie.

REFORME DU STATUT

Le Conseil Syndical étudie actuellement la relance éventuelle du projet de modification du statut du personnel rendue nécessaire après dix ans d'application.

RECRUTEMENT DE DEUX PROFESSEURS ADJOINTS A PÉRIGUEUX

La Chambre de Métiers de la Dordogne a créé : Un poste de professeur adjoint itinérant pour la branche « Bâtiment », et un poste de professeur adjoint itinérant pour les métiers de la couture.

Indice de début : 240.

Diplôme exigé : BEI ou équivalent.

Pour tous renseignements complémentaires s'adresser :

Chambre de Métiers de la Dordogne, 23, rue du Président-Wilson, Périgueux.

STAGES DE PRÉPARATION AU CINQUIÈME EXAMEN D'APTITUDE AUX FONCTIONS D'INSPECTEURS D'APPRENTISSAGE

Nous avons été avisés trop tardivement qu'un stage était organisé du 24 au 28 février 1964 et n'avons pu en informer nos adhérents.

La deuxième partie de ce stage est prévue du 20 au 24 juillet.

Pour tous renseignements au sujet de ce stage consultez l'A.P.C.M.F., 13, rue Jacques-Bingen, Paris (17^e).

BOURSE

LES RÉMUNÉRATIONS

Après bien des aléas et des vicissitudes, un accord vient d'être conclu concernant nos salaires.

Entamées dès le retour des vacances dernières, les discussions ont bientôt visé plus qu'un rajustement, une véritable refonte de nos méthodes de rémunération.

En effet le système existant était plus qu'anarchique. Entre commis exécutant un même travail, il y avait des différences par trop considérables, une remise en ordre s'imposait.

De très bonne foi, du moins le pensons-nous de chaque côté de la table, chacun s'y est employé de son mieux.

Les syndicats ont établi des plans, formulé des proportions, fixé les objectifs à atteindre selon eux, et aussi émis des suggestions sur des réformes souhaitables pour redonner à notre corporation l'équilibre qu'elle semble avoir perdu.

Le résultat, s'il ne comble pas tous nos vœux, n'est cependant pas négligeable. Il a été obtenu grâce à l'action concertée des syndicats et à la parfaite cohésion de tout le personnel qui a su se manifester au moment voulu.

Nous n'attachons aucune importance aux tentatives de division qui ont pu être faites après coup. Les délégations d'employés ont toutes su faire la distinction entre le souhaitable et le possible.

La réforme de nos modes de rémunération est étalée dans le temps (quatre étapes en trois ans :

1-1-64, 1-1-65, 1-1-66, 1-1-67) afin de répartir l'effort d'adaptation.

Cet accord comporte en outre des modifications profondes.

Tout d'abord, nos grilles de salaires ne sont plus exprimées en points, mais en francs, ce qui en rend la lecture plus directe et plus facile ; ensuite, les avances trimestrielles sur gratifications sont mensualisées et incorporées dans le fixe.

Enfin, une harmonisation a permis, entre charges, un rattrapage qui d'ailleurs s'imposait.

Il apparaît donc que les avantages obtenus par cet accord ne peuvent se chiffrer de la même façon pour tout le monde.

Mais s'il apporte peu à celui qui était relativement en avance, nul ne peut s'indigner que son frère plus mal pourvu vienne à sa hauteur.

C'est pourquoi la notion de « points personnels » ou autres avantages disparaît et se trouve englobée dans les nouveaux barèmes.

Toutefois en ce qui concerne les distinctions « hiérarchiques » ou de « mérite » justifiées (dans une même catégorie) doivent se retrouver par une distinction équivalente en francs.

Voilà l'esprit dans lequel cet accord a été conclu. Nous voulons croire qu'il sera respecté. En tout cas nous nous emploierons à ce qu'il le soit.

R. LE DEUN.

HACHETTE

A la suite du refus par les organisations syndicales de supprimer « après accord avec les délégués », de l'article 22 de la convention collective de la librairie Hachette, les négociations en vue de l'amélioration de certains articles ont été rompues.

DISCREDITER LES ORGANISATIONS SYNDICALES

Agence de Vichy

Le 20 février, la direction de la librairie Hachette décidait à la suite d'une demande des délégués du

personnel (sans attaches syndicales) de supprimer l'abattement de zone pendant les mois d'avril et d'octobre. Nous ne pouvions que nous réjouir d'une décision favorable au personnel si la rapidité même de cet accord (date de demande, 17 février ; réponse de la direction, 20 février et la qualité des demandeurs (hors syndicat) ne nous laissait entrevoir le véritable esprit dans lequel cette décision a été prise.

Nous y voyons quant à nous la démonstration d'une politique qui tend à discréditer les organisations syndicales. Toutefois, ce n'est pas un geste symbolique que notre direction doit montrer sa bonne volonté, mais par la suppression totale de cet abattement de zone à Vichy comme ailleurs. Selon les nombreuses demandes des organisations syndicales.

Le S.N.P.H.

La tribune de la Sécurité Sociale

Editorial

UNE ACTION... à POURSUIVRE

Le 18 mars, au coude à coude avec les travailleurs du secteur public et privé, le personnel des Caisses de Sécurité sociale, d'Allocations familiales, des Unions de recouvrement et des Etablissements de caisse a cessé le travail.

Quatre-vingt-cinq p. cent du personnel a répondu présent à l'appel des trois Fédérations... La plupart des caisses étaient fermées au public.

Cette action était nécessaire pour marquer notre opposition à la politique antisociale du gouvernement :

- blocage des salaires ;
- annulation ou réduction systématique des accords signés en commission paritaire nationale avec la F.N.O.S.S.-U.N.C.A.F.

Cette journée nationale d'arrêt de travail avait été préparée par les actions des 25 et 26 février et était dirigée :

- vis-à-vis du ministère pour obtenir le déblocage immédiat de tous les accords en instance d'homologation.

Pour mémoire, nous pouvons citer : réduction des horaires, salaires, classification, etc.

Un premier résultat est obtenu. Les salaires sont

augmentés de 2 % à compter du 1^{er} avril 1964. La réduction des horaires à 43 h 45, payées 45 h pour toutes les caisses, est admise par le ministère.

- vis-à-vis de la F.N.O.S.S.-U.N.C.A.F. pour s'insurger contre les lenteurs administratives.

En effet, les derniers accords sur la modification de certains coefficients (standardistes) ou de textes conventionnels (congrés payés) discutés et signés le 4 et 29 février par les Organisations syndicales ont été enregistrés au ministère le 23 mars.

Ce retard est essentiellement imputable aux méthodes de travail de la commission paritaire nationale.

Dans ce domaine, nous enregistrons avec satisfaction la volonté des administrateurs F.N.O.S.S. et U.N.C.A.F. de modifier la structure de la C.P.N. pour la rendre plus dynamique et plus rationnelle.

Mais, malgré les quelques satisfactions glanées ici et là, nous ne pouvons nous satisfaire de notre petite action « annuelle » de notre petite « grévette de 24 heures » se situant en mars ou en octobre.

NOTRE ACTION DOIT SE POURSUIVRE ET S'AMPLIFIER.

Elle doit se poursuivre dans notre secteur Sécurité

Sociale pour obtenir du ministère une « rallonge » sur les salaires et le déblocage de la classification. Car nous ne pouvons nous contenter de l'aumône de 2 % accordée en 1964 sur un accord de 8,20 % signé en 1963. Nous exigeons, par ailleurs, que la classification signée en mars 1963 soit intégralement appliquée dans les délais les plus brefs si nous voulons arrêter l'hémorragie de personnel constatée dans tous les organismes. Parler d'humanisation est un leurre si, dans le même temps, on ne permet pas aux caisses de pouvoir recruter ou maintenir en place un personnel technique compétent à la disposition des assurés sociaux.

Elle doit s'amplifier, car nous devons rechercher, avec les professions voisines de la nôtre, Banque, Assurances, Crédit, Mutualité agricole, et soumises à la même tutelle, les moyens d'action à mettre en œuvre pour faire « sauter le verrou » de la commission interministérielle des salaires.

Pour faire triompher nos revendications, pour faire plier le pouvoir, d'autres actions seront nécessaires.

Dès maintenant, tous ensemble, préparons-les !

Les résultats dépendent de notre ténacité.

Philippe LINQUETTE.

La cotisation du 1 % sur les salaires AU PROFIT DU LOGEMENT

LA loi du 28 juin 1963 oblige tous les employeurs sans exception, dès lors qu'ils occupent plus de dix salariés, à participer à l'effort de construction à raison de 1 % des salaires. Cette disposition vise également les organismes de Sécurité Sociale.

En conséquence, les Caisses Primaires de Sécurité Sociale et les Caisses d'Allocations Familiales devront, avant le 31 décembre 1964, avoir utilisé, au profit de la construction, 1 % des salaires bruts versés au personnel des Caisses au cours de l'année 1963.

Les Caisses, pour accomplir cette obligation, ont plusieurs possibilités : versement soit par cotisations, soit par subventions, soit par prêts, soit par souscriptions d'actions ou d'obligations, à des Sociétés immobilières, à des organismes d'H. L. M., à des organismes de construction à but non lucratif, aux Caisses d'Allocations Familiales, etc.

En principe, l'affectation de ce 1 % des salaires bruts relève des pouvoirs des Conseils d'Administration des Caisses d'Allocations Familiales et de Sécurité Sociale qui n'ont pas la possibilité d'en faire le versement aux Comités d'Entreprise. Toutefois, dans un esprit de progrès social, il est éminemment souhaitable que les Comités d'Entreprise soient associés aux décisions que doivent prendre les Conseils d'Administration à ce propos.

Deux organisations syndicales : la Fédération des Employés - Cadres C.G.T. et la Fédération des Employés - Cadres C.G.T.-Force Ouvrière, ont estimé qu'il était souhaitable, sur le plan national, de créer un Comité paritaire du Logement des Organismes sociaux à qui les Caisses, dans la mesure où elles y adhèrent, verseraient le 1 % des salaires bruts. Ce Comité paritaire du Logement prendrait, sur le plan national, des décisions pour le choix définitif des programmes à financer compte tenu de l'avis de Comités paritaires régionaux et de Comités paritaires locaux.

* ENTRE NOUS *

Notre section des Retraités est devenue une réalité. De nombreuses adhésions ont été enregistrées au Secrétariat. Mais nous pouvons être encore plus nombreux si chacun d'entre nous se fait le propagandiste.

Faites connaître notre Organisation à tous les camarades qui comme vous ont quitté la profession pour jouir d'une retraite bien gagnée.

Notre section est à la disposition de tous pour les réclamations les interventions ou démarches à faire auprès de la caisse de prévoyance. Elle se fera l'interprète de vos revendications et les défendra dans toutes les instances fédérales ou confédérales. Plus nous serons nombreux plus nous serons entendus.

LE SECTEUR RETRAITES

Notre Fédération, à différentes reprises, par l'intermédiaire de son Conseil Fédéral, a estimé qu'elle ne pouvait être d'accord avec une telle formule. Au sein du Conseil d'Administration de la Caisse de Prévoyance, nous avons été amenés à préciser notre position en évoquant les points suivants :

1^o Notre Fédération n'est pas d'accord pour des raisons de fait et pour des raisons de principe sur le versement à un organisme national de la cotisation de 1 % que doivent verser les organismes de Sécurité Sociale en tant qu'employeurs au titre du logement :

- a) Les raisons de fait sont notamment qu'il existe déjà des situations antérieures où les Caisses ont déployé, dans le domaine du logement, une activité en faveur du personnel avec la participation des Comités d'Entreprise ; une autre raison de fait réside dans l'avis des organisations syndicales de base qui, dans la plupart des cas, sont contre un encaissement à caractère national ;
- b) La raison de principe découle de ce que nous estimons peu social et souvent inefficace toute centralisation ou toute réalisation à caractère « corporatiste » ;

2^o Nos représentants au sein de la Caisse de Prévoyance ont, lors du dernier Conseil, exprimé leur étonnement sur la position assez rigide des deux autres Fédérations syndicales qui se déclarent entièrement d'accord sur l'encaissement du 1 % au plan national, alors qu'à peu près partout les camarades de la base ont des attitudes différentes ;

3^o On veut constituer un organisme national avec participation des organisations syndicales et de la Caisse de Prévoyance. Nous estimons qu'on ne peut pas créer un organisme national sans que soient fondateurs, simultanément, la F.N.O.S.S. et l'U.N.C.A.F., puisqu'il s'agit d'un Centre paritaire du Logement. Les Caisses accepteraient mal de verser une cotisation à un organisme à la fondation duquel leurs Fédérations nationales n'auraient pas participé ; il ne faut d'ailleurs pas oublier, à ce sujet, que l'obligation d'investir le 1 % incombe aux Caisses auxquelles personne ne peut se substituer ;

4^o Les projets de statuts qui avaient été soumis ne pouvaient être pour nous qu'un élément de réflexion ; leur mécanisme nous apparaissait trop lourd et nous craignons — et l'expérience le confirmera — d'importantes difficultés d'application, notamment dans les choix de programmes qui devront être faits sur le plan national, compte tenu des suggestions locales ;

5^o Il est question, en effet, dans ce Centre paritaire du Logement, de pouvoirs locaux : or, s'il y a des pouvoirs locaux, on se demande à quoi peut bien servir un organisme national : s'il n'y a pas de pouvoirs locaux, il est à craindre

que les petits organismes ne soient défavorisés, car un organisme national ne pourra qu'avec beaucoup de circonspection et beaucoup de prudence envisager des investissements de peu d'importance dans les petites localités ;

6^o Néanmoins, nous ne pouvions pas être systématiquement contre la création d'un organisme national, malgré tous les défauts que nous lui trouvons sur le plan des principes et sur le plan des faits. Pour être réalistes, il faut reconnaître qu'il sera peut-être opportun, voire nécessaire, de créer un organisme susceptible de recueillir, venant d'ici ou là, des fonds inutilisés ou inutilisables et, surtout, des soldes de fin d'année qui n'auraient pas pu être investis.

De toute façon, lorsque des Caisses d'Allocations Familiales ou des Caisses de Sécurité Sociale n'auront pas utilisé les fonds qu'ils doivent affecter au logement, il sera de beaucoup préférable de verser ces sommes à l'organisme national ainsi créé, plutôt qu'à certains organismes, surtout s'il s'agit d'organismes exclusivement patronaux où les Comités d'Entreprise et les groupements syndicaux n'auraient pas leur mot à dire.

Compte tenu de toutes ces remarques, lors du dernier Conseil d'Administration de la Caisse de Prévoyance, sans engager la Fédération sur le plan des principes, notre délégation s'est associée à l'unanimité du Conseil pour que la Caisse de Prévoyance participe, comme fondateur à la création d'un organisme national, auquel les Caisses auraient la possibilité, librement, d'adhérer si elles en sentaient le besoin et si les Comités d'Entreprise les y invitaient formellement.

Nous sommes persuadés que de nombreux organismes, à la demande même des organisations syndicales de base, préféreront investir sur place 1 % des salaires au profit du logement. Mais nous ne voulions pas nous opposer à la création d'un organisme national qui, dans certains cas, pourrait rendre des services.

Nous avons tenu, dans cet article, à exposer clairement notre opinion pour qu'elle ne soit pas déformée par des personnes qui la transmettraient avec plus ou moins d'intention bienveillante.

Les critères de notre Fédération pour prendre position ont été :

- la volonté de la base ;
- le souci de l'efficacité
- et l'opposition à tout corporatisme de mauvais aloi.

Nous avons agi conformément à ces principes, et seule l'expérience démontrera, en dehors de toute polémique, si notre solution n'a pas été celle de la prudence, de la sagesse en même temps que de l'efficacité.

Jacques HOCHARD,
avril 1964.

MOTION GÉNÉRALE du Conseil Fédéral des 18-19-20 mars 1964 A BIERVILLE

LE CONSEIL FEDERAL, REUNI LES 18, 19 ET 20 MARS DANS LE CADRE DE L'ACTION PROFESSIONNELLE :

SE DECLARE en faveur d'un cartel C.F.T.C. réunissant les secteurs Sécurité sociale, Institutions sociales, Banques, Assurances, Crédit et Mutualité agricole ;

DECIDE de rechercher des moyens d'action élargis avec les autres Centrales syndicales en vue de renforcer la lutte essentiellement dirigée contre la tutelle ministérielle ;

SE FELICITE du succès du mouvement de grève du 18 mars dans notre profession ;

RAPPELLE que le mouvement ne peut être que le début d'une action plus importante dans la mesure où des solutions ne seraient pas apportées rapidement aux problèmes en suspens, en particulier en ce qui concerne l'amélioration du pouvoir d'achat du personnel et spécialement la revalorisation du S. M. P. G. sur la base de 600 F mensuels, 45 heures de travail, zone 0, la réduction des horaires et le déblocage de la classification.

EN MATIÈRE ÉCONOMIQUE :

CONSTATE que la situation économique actuelle ne répond pas aux besoins des travailleurs, que le régime ne prend pas en considération la dignité des travailleurs et de leurs familles contrairement aux promesses officielles ;

DENONCE cette politique qui, basée sur le seul profit des capitalistes, ignore et va à l'encontre des intérêts des travailleurs ;

S'ASSOCIE aux travailleurs en lutte, victimes de cette situation, notamment dans la région de Saint-Nazaire ;

ENTEND redonner aux Comités d'Entreprises la plénitude de leurs droits en rappelant que l'une des prérogatives essentielles des C. E. est son pouvoir en matière économique ;

PROPOSE que des Commissions techniques soient instituées dans les C. E. avec pour attribution l'étude des problèmes de gestion ;

DEMANDE expressément que l'étude des organigrammes soit faite dans le cadre de l'examen de ces problèmes par les C. E. ;

INSISTE pour que l'utilisation du 1 % logement soit décidée par accord entre administrateurs et représentants du personnel ;

SOUHAITE la mise en place de Comités d'Hygiène et Sécurité dans les organismes.

SALAIRES :

Au cours de la Commission paritaire nationale du 7 avril, un accord portant revalorisation des salaires minima et des salaires réels est intervenue entre la délégation patronale et les délégations C. F. T. C.-F. O.

Cet accord va être soumis à l'appréciation de la Commission interministérielle des salaires. Son application doit conclure à une revalorisation des salaires annuels de 1964 de 4 % par rapport aux salaires annuels de 1963.

TEXTE DU PROTOCOLE D'ACCORD SUR LES SALAIRES REELS

Les salaires réels seront majorés, au cours de l'année 1964, en deux étapes, au 1^{er} avril et au 1^{er} septembre, de telle sorte que les salaires de l'ensemble de l'année 1964 soient supérieurs de 4 % au salaire annuel résultant du salaire de mars 1964.

LE BAREME MINIMA DEVIENT, A COMPTER DU 1^{er} AVRIL 1964

CATÉGORIES :

Salaire minimal mensuel pour 13 mois par an :

Première catégorie.....	405 F	Sixième catégorie.....	610 F
Deuxième catégorie.....	440 F	Sous-chef de section.....	680 F
Troisième catégorie.....	470 F	Chef de section.....	790 F
Quatrième catégorie.....	500 F	Sous-chef de service.....	890 F
Cinquième catégorie.....	550 F	Chef de service.....	1.050 F

Le salaire minimum professionnel garanti, pour quarante heures de travail par semaine, est fixé à 470 F par mois s'il est accordé un treizième mois à la fin de l'année.

Une prochaine réunion examinera les questions suivantes :

- CONGES PAYES ;
- PRIME DE VACANCES ;
- PRINCIPE DE L'EXTENSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

EVOLUTION

LE CONSEIL FEDERAL S'EST PRONONCE

En vue de préparer le Comité national et de définir le mandat à donner au représentant de la Fédération, le Conseil fédéral s'est réuni les 18, 19, 20 mars 1964.

En application de l'article 21 des statuts, le secrétaire rendit compte de la décision prise par le Bureau les 13 et 14 février, et présenta les textes du préambule et l'article 1^{er} des statuts que vous trouvez en page...

Dans la discussion, le Syndicat régional des Cadres parisiens et le Syndicat de Strasbourg présentèrent des amendements :

- Intégrer les termes humanisme chrétien dans le paragraphe 2 de l'article 1^{er} ;
- Supprimer les termes, à l'égard de l'Etat, des patis, des Eglises, dans le paragraphe 5 du même article ;
- Condamner explicitement le marxisme dans les textes ;
- Maintien de notion de pensée sociale, d'expression chrétienne, soit dans le sigle, le préambule ou l'article 1^{er} des statuts.

Après les débats, le Conseil s'est prononcé. Trois votes successifs ont eu lieu par mandats

1^{er} VOTE

TEXTES CONFEDERAUX (Préambule et article 1^{er})

Les textes confédéraux, tels qu'ils nous sont pré-

sentés pour le Comité National, sont rejetés par 29 voix contre 26 sur 55 suffrages exprimés.

2^e VOTE

PEUT-ON ENVISAGER L'AMENDEMENT DE CES TEXTES ? (Préambule et article 1^{er})

Le principe même des amendements est rejeté par 40 voix contre 15.

A partir de ces deux votes, le Conseil, désavouant le Bureau, s'est prononcé pour le maintien de la rédaction actuelle.

3^e VOTE

A la demande du secrétaire général, le Conseil s'est prononcé sur la question du partage des voix lors des votes au Comité national.

Le partage des voix a été refusé par 28 voix contre 27.

ET POURTANT

Nous devons rester réalistes. Les syndicats restent les seuls maîtres de la décision définitive.

Par leur vote du Congrès extraordinaire, ils décideront de l'avenir de notre organisation.

Le travail de réflexion doit se poursuivre dans la tolérance de toutes les opinions, mais aussi et surtout dans le souci de trouver une solution acceptable par tous et applicable à tous.

MUTUALITÉ

UN ACCORD EST INTERVENU

Au cours de la Commission paritaire nationale du 26 février, les organisations syndicales et les représentants de la mutualité avaient, au départ de la discussion, formulé des propositions différentes sur les points inscrits à l'ordre du jour :

- Congés payés ;
- Salaires.

CONGES PAYES

POSITION PATRONALE :

- Un jour et demi par mois pendant la première année de présence ;
- Vingt-quatre jours après un an de présence ;
- Un mois, de date à date, après deux ans de présence.

POSITION DES ORGANISATIONS SYNDICALES :

- Vingt-quatre jours de congé la première année de présence ;
- Un mois, de date à date, à partir de la seconde année ;
- Un jour de congé supplémentaire par cinq ans d'ancienneté.

SALAIRES

POSITION PATRONALE :

- Valeur du point portée à 4,12 au 1^{er} avril 1964 et 4,20 au 1^{er} octobre 1964.

POSITION DES ORGANISATIONS SYNDICALES :

- Valeur du point fixée à 4,15 au 1^{er} avril 1964 et 4,30 au 1^{er} septembre 1964.

Après discussion, l'accord s'est enfin réalisé sur le protocole ci-après qui est applicable immédiatement.

1^o CONGES :

- UN JOUR ET DEMI PAR MOIS PENDANT LA PREMIERE ANNEE DE PRESENCE ;
- UN MOIS, DE DATE A DATE, APRES UN AN.

2^o SALAIRES :

- VALEUR DU POINT FIXEE A 4,16 F AU 1^{er} AVRIL 1964 ET A 4,24 AU 1^{er} SEPTEMBRE 1964.

CADRES

CORPS DE CONTROLE

La circulaire d'application du décret du 31-8-63, 63-905 est enfin parue. Vous en trouverez copie ci-dessous :

CIRCULAIRE N° 27 S.S., DU 12 MARS 1964
relative à l'agrément des Agents de Contrôle.

Le décret n° 63-905 du 31 août 1963 publié au Journal officiel du 5 septembre 1963 a abrogé le 2^e alinéa de l'article L. 145 du code de la sécurité sociale qui prévoyait notamment que l'agrément des agents de contrôle visés à l'alinéa 1^{er} du même article ne pouvait être donné pour une durée supérieure à cinq ans et qu'il était renouvelable. Le dit décret abroge également les articles 162 et 163 du décret n° 46-578 du 8 juin 1946 modifié portant règlement d'administration publique pour l'application du livre 1^{er} Code de la sécurité sociale qui précisaient les conditions d'agrément des agents de contrôle.

Dans la pratique, il est apparu, en effet que les conditions et les formalités requises pour l'octroi de l'agrément initial des agents de contrôle étaient suffisantes pour le recrutement d'un personnel qualifié et compétent et, par la suite que le renouvellement tous les 5 ans ne se justifiait plus.

Désormais, les Agents visés aux articles L. 65 et L. 145 du code de la sécurité sociale devront, pour ceux d'entre eux qui sont nouvellement recrutés, recevoir un agrément dit de « stage professionnel », limité à une durée d'une année. Au cours de cette période, les agents en cause pourront bénéficier de coefficients successifs prévus par la classification pour la période antérieure à l'agrément proprement dit.

A l'expiration de ce délai d'un an, l'agrément sera donné sans limitation de durée si leur manière de servir à la suite de l'enquête effectuée par un inspecteur de votre Direction et compte tenu des appréciations du Directeur de l'organisme nous apparaît comme satisfaisante.

Il n'y a pas lieu de convoquer les intéressés pour un entretien oral, à moins que le rapport initial de l'inspecteur n'ait conclu à un agrément de stage avec des réserves et que la seconde enquête ne soit pas favorable.

L'insiste également pour que ce délai d'un an soit strictement respecté et qu'il ne se trouve pas prolongé en fait par des délais d'enquête soit au moment de la prise de fonction, soit à l'expiration de la période de stage.

Si vous estimez que l'agrément ne peut être donné, il y a lieu de notifier votre décision à

l'organisme intéressé en l'invitant à donner une nouvelle affectation à l'agent en cause.

La même procédure doit être appliquée en ce qui concerne les agents qui actuellement ont bénéficié d'un agrément d'un an. Si leur comportement à l'expiration de l'agrément est satisfaisant, compte tenu du rapport de l'inspecteur et des appréciations du Directeur de l'organisme, l'agrément sans limitation de durée doit leur être accordé sans qu'il y ait lieu de les soumettre à un examen ou à un entretien oral.

En ce qui concerne les agents qui ont bénéficié d'un agrément de 5 ans, 4 ans, 3 ans ou 2 ans, j'estime que le décret n° 63905 du 31 août 1963 a pérennisé l'agrément donné antérieurement pour une durée limitée. Dans ces conditions, il ne saurait être question d'envisager une procédure de renouvellement d'agrément. L'agrément qui leur avait été donné pour une période déterminée se trouve, du fait des dispositions du décret précité transformé en agrément à durée illimitée, sans qu'il y ait besoin de prendre une nouvelle décision d'agrément.

CENTRE D'ETUDES SUPERIEURES

L'Arrêté Ministériel ci-dessous du 12 mars 1964 remplace l'arrêté du 25 septembre 1963 et définit le classement hiérarchique des élèves du centre à leur sortie.

Classement hiérarchique des emplois offerts par les organismes de sécurité sociale aux anciens élèves du centre d'études supérieures de sécurité sociale à l'issue de leur scolarité.

LE MINISTRE DU TRAVAIL ARRETE :

ARTICLE PREMIER. — Les dispositions de l'arrêté susvisé du 25 septembre 1963 sont abrogées.

ART. 2. — Dans le régime général de sécurité sociale les anciens élèves du centre d'études supérieures de sécurité sociale sont à l'issue de leur scolarité, nommés à un emploi de chef adjoint de service dans les caisses de catégories 3 et 4 et à un emploi de sous-chef de service dans les autres caisses. Toutefois, ils bénéficient de cette nomination d'une rémunération minimum qui ne peut être inférieure à celle qui serait attribuée dans leur organisme à un agent dont le coefficient hiérarchique d'embauche serait égal à 245 ainsi que des avantages attachés à la titularisation dans l'emploi auquel ils sont nommés.

Une indemnité différentielle leur est en outre servie le cas échéant, pour maintenir leur rémunération à un montant égal à celui qui résulterait de l'application dans l'organisme considéré du coefficient hiérarchique 245 à l'emploi occupé.

ART. 3. — Le Directeur général de la sécurité sociale est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République Française.

SECTEUR SOCIAL

En décembre dernier, les secrétaires des syndicats locaux recevaient un questionnaire à retourner à la Fédération, pour permettre :

— D'une part, de recenser le personnel composant le « secteur social » et d'évaluer le pourcentage des adhérents à notre organisation.

— D'autre part, de désigner parmi ces personnes des correspondants locaux.

Ce faisant, des éléments de base indispensables à la mise en route d'un travail devaient être apportés à la Fédération et le problème du personnel sanitaire et social se trouvait posé en clair pour chacun des syndicats à sa propre échelle. Aucun en effet n'échappe à cette responsabilité. Tel secrétaire l'a bien senti qui, soulignant que dans le secteur social de sa caisse, il n'y a actuellement aucun adhérent s'inscrit lui-même comme « correspondant éventuel » car « toute documentation peut être intéressante et aider à trouver des adhérents parmi ce personnel ».

Les réponses étaient attendues pour le 15 janvier. Où en est-on ? Jusqu'alors, 41 questionnaires sont revenus.

« Pas mal » pensent les gens d'expérience.

« Pas lourd » rétorquent les optimistes. Quoi qu'il en soit, merci à tous ceux qui ont répondu avec précision et rapidité. Et aux retardataires, disons que « mieux vaut tard que jamais ».

Si leur réponse n'a pu participer au premier dépouillement, elle trouvera place dans des travaux futurs. Donc nous comptons sur eux... dès que possible. Pour les amateurs de statistiques, notons que les réponses portent sur 32 Caisse de Sécurité Sociale et 30 Caisse d'Allocations Familiales ; que cela représente un effectif de 587 personnes du secteur social dont 215 sont syndiquées à la C.F.T.C. (selon les catégories professionnelles à l'intérieur de ce secteur, le pourcentage d'adhérents varie sensiblement d'ailleurs : de 0 p. cent chez les aides ménagères à 50 p. cent chez les monitrices d'enseignement ménager).

Mais ces résultats ne sont que trop partiels pour permettre une extrapolation à l'ensemble des départements ; soulignons aussi que d'une caisse à l'autre, des variations énormes apparaissent. Tandis qu'ici, massivement, le secteur social est atteint, là, au contraire, il reste en dehors de toute vie syndicale.

Il faudrait encore parler des problèmes que pose, dans telle région, l'appartenance des assistantes sociales en parti-

culier, à un syndicat départemental professionnel. Nous aurons à y revenir et pourrions tenter un bilan à ce sujet, un regard objectif sur les faits, en même temps qu'une recherche sur les orientations souhaitables à promouvoir. Le « secteur social » a retenu cette préoccupation parmi d'autres.

Ce ne sont que quelques aperçus, succinctement rassemblés après une première lecture des questionnaires.

La Commission nationale du secteur social réunie à nouveau. Elle a élaboré un programme de travail et en a dégagé les priorités.

Chaque secrétaire de syndicat et chaque correspondant désigné va être contacté par elle.

Dans l'immédiat, une décision concrète a été prise dont il est bon que vous soyez tous informés, les « correspondants » pour le secteur social figurent dorénavant dans le fichier de la Fédération.

Ils recevront ainsi :

— Les circulaires particulières concernant le secteur social.

— Toutes circulaires sortant de la Fédération afin que leur action propre ne perde pas de vue l'ensemble.

Au démarrage de ce travail, il est bon de nous persuader de son importance. L'effectif du personnel du secteur social dans l'ensemble des caisses demande qu'on s'y arrête. Nous l'avions précisé dans « Réalités » n° 3.

Par ailleurs, ces personnels remplissent des fonctions qui les mettent en contact profond et permanent avec beaucoup d'autres personnes de milieux divers, mais particulièrement avec des travailleurs de familles de travailleurs ; comment ces fonctions sont-elles vécues, actuellement ?

Qu'il va, pour l'avenir décider de leur évolution ; de leur orientation ?... la participation des membres du secteur social, dans le syndicalisme à une promotion de tous en solidarité avec tout le monde du travail, n'est-elle pas un des garants de la valeur de cette orientation ?

Evoquant ces perspectives, nous sommes bien conscients aussi qu'une réflexion de cette nature devra se faire en dialogue avec les autres fédérations C.F.T.C. qui, également, regroupent du personnel sanitaire et social sans doute ce n'est pas demain que cela sera réalisé, mais il est bon d'y penser, dès le départ, de manière à ce que nos structures internes et nos travaux se voient résolument très ouverts.

SUZANNE LEMOINE.

UNIRS

Le 27 décembre 1963 a été signée la « Convention Collective d'Etablissement, applicable au personnel du siège de l'U.N.I.R.S. » (104, rue de Miromesnil, Paris (8)).

Le 1^{er} octobre 1964 furent signées :

- L'Annexe 1 : Salaires minima et classification ;
- L'Annexe 2 : Régimes de retraite Complémentaire et de Prévoyance.

I. — OBSERVATIONS PREALABLES

1. AVANTAGES ANTERIEURS DEJA OBTENUS :

Par suite, soit des décisions de la direction avec l'accord tant du Président que du Bureau de l'UNIRS, soit par les interventions fréquentes des délégués du personnel, un certain nombre d'avantages substantiels avaient déjà été obtenus par le personnel de l'UNIRS depuis sa fondation en mai 1957. Citons notamment :

- Révision des salaires 2 fois par an (avec effet du 1^{er} décembre et du 1^{er} juin).
 - Prime de juin (en fait prime de vacances) assurant une garantie minimum de 3/4 de mois de rémunération supplémentaire.
 - Système de prévoyance, notamment pour la maladie assurant le remboursement complémentaire de la presque totalité des prestations médicales et pharmaceutiques.
- Conformément à la politique du S.N.O.R.C.O. en matière d'action professionnelle il était nécessaire de garantir ces avantages en les améliorant encore si possible, ceci pouvant servir également d'exemple pour d'autres institutions.

Une Convention Collective d'Etablissement était donc la seule solution conforme à la garantie des intérêts et à la dignité du personnel, puisqu'elle substitue la notion d'un contrat négocié à celle des avantages octroyés.

II. — ESSENTIEL DES CLAUSES

1. DISPOSITIONS GENERALES :

La Convention règle uniquement les rapports entre l'UNIRS et le personnel de son siège.

Elle n'est donc pas applicable au personnel des 50 institutions affiliées à l'UNIRS.

La Convention est conclue pour une période se terminant le 21 décembre 1964, elle se renouvelle ensuite par périodes de 2 années.

Il est intéressant de remarquer que ce renouvellement biennal correspond à l'alternance des présidences Ouvrière et Patronale prévues par le règlement de l'UNIRS.

2. DROIT SYNDICAL :

- « Le libre exercice du droit syndical comprend les actes qui découlent normalement de l'activité syndicale ».
- Sont précisées notamment les activités syndicales suivantes :

- Réunion de membres du personnel dans les locaux de l'UNIRS en dehors des heures de travail, après accord préalable avec la direction.
- Affichage sur les panneaux réservés aux communications syndicales devant concerner le caractère de pure information professionnelle ou syndicale et non de polémique ou de parti politique.
- Autorisations d'absences limitées dans la mesure accordée par la direction dans la limite des possibilités de service sur demande justifiée émanant d'une organisation syndicale signataire ou adhérente, l'absence n'entraînant pas de réduction de salaire.
- Congé éducation accordé suivant les dispositions légales et rémunéré.
- Contrat de travail pouvant être suspendu pour faciliter l'exercice d'un mandat syndical, avec réintégration de l'intéressé dans son poste s'il est vacant ou dans un emploi similaire à la première vacance.

(Reprise des avantages tels qu'ils étaient à la date du détachement, sauf l'ancienneté qui est rétablie comme l'intéressé avait été présent pendant son détachement).

3. DELEGUES DU PERSONNEL :

Précisons que le temps légal alloué mensuellement pour l'accomplissement du mandat aux délégués peut être utilisé à l'extérieur de l'établissement.

Les délégués du personnel assumeront avec la direction la gestion des œuvres sociales ainsi que l'utilisation de la participation des employeurs à l'effort de construction (1 %).

4. EMBAUCHAGE PERIODIQUE D'ESSAI :

Embauchage confirmé par lettre de l'UNIRS précisant notamment la fonction exercée, les appointements à raison de 40 h. par semaine, les horaires de travail.

Toute modification aux conditions de travail définies dans la lettre d'embauchage doit faire l'objet d'une nouvelle lettre de l'UNIRS.

Possibilité d'embaucher du personnel pour une durée déterminée avec précisions dans la lettre d'engagement de la nature du travail et de la durée du contrat.

Engagement de la direction en cas de vacance ou de création de poste d'y pourvoir en faisant appel au personnel en fonction.

5. DUREE - CONDITIONS DU TRAVAIL :

- 40 heures par semaine, réparties sur cinq jours consécutifs.
- Toute modification permanente à la durée et à la répartition ci-dessus donne lieu à la consultation des représentants du personnel. Ceci détermine l'horaire normal du travail.

6. CLASSIFICATION ET SALAIRES DU PERSONNEL :

Ce texte renvoie à l'annexe 1 qui contient les dispositions essentielles suivantes :

- Les emplois du personnel sont classés en positions repères affectées d'un salaire mensuel minimum garanti à l'embauchage pour un horaire de 40 h. de travail par semaine.
- La qualification affectée à chaque membre du personnel doit tenir compte de l'emploi réellement tenu au sein de l'organisme.

Voici les positions et leur salaire minimum mensuel :

a) EMPLOYES.	Position 1	500 Francs
	2	600 Francs
	3	700 Francs
	4	800 Francs
b) AGENTS TECHNIQUES ET ASSIMILES :		950 Francs
c) CADRES.	Position 1	1.000 Francs
	2	1.250 Francs
	3	1.500 Francs

- Les appointements réels du personnel ainsi que les rémunérations minima font l'objet d'au moins une révision annuelle à effet du 1^{er} décembre, à l'aide d'un pourcentage minimum de rajustement.

- Les promotions individuelles s'ajoutent éventuellement à ce rajustement minimum.

- Les délégués continueront d'agir pour le maintien de l'autre révision à effet du 1^{er} juin.

7. INDEMNITES - PRIME D'ANCIENNETE :

Le treizième mois est garanti sur la base des appointements du mois de décembre (c'est-à-dire : ou nouveau taux rajusté) à raison d'un 12^e par mois de présence. Il est payable le 15 décembre.

En cas de départ dans le courant de l'année, le treizième mois est payé « prorata temporis ».

Prime d'ancienneté : est accordée à partir de la première année de présence, à raison de 1 % par année de présence jusqu'à 15 ans et calculée sur le salaire mensuel de l'intéressé pour l'horaire normal de l'établissement (donc, salaire réel).

8. VACANCES :

- 2 jours ouvrables par mois de présence pour ceux qui ont moins d'un an d'ancienneté.
- 1 mois de date à date après 1 an de présence.
- Si les nécessités du service obligent la direction à demander à des salariés de prendre leurs congés à une autre époque que pendant la période normale (1^{er} mai au 30 septembre), 2 jours supplémentaires leur seront accordés si le congé déplacé est compris entre 6 et 12 jours ouvrables et 4 jours supplémentaires si le congé déplacé est plus important.
- Prime de juin (prime de vacances).

- Cette prime est calculée selon une formule la divisant en deux fractions :

- A) Fraction garantie : un 24^e des salaires perçus du 1^{er} juillet de l'année précédente, au 30 juin de l'année en cours.
- B) Fraction tenant compte d'un certain nombre de critères établis pour notation du personnel : cette note varie normalement de 5 à 9, ce qui garantit un quart de mois supplémentaire.

La garantie réelle de la prime est donc de 3/4 de mois.

9. CONGES EXCEPTIONNELS :

Des autorisations d'absences rémunérées sont accordées pour une durée allant de 1 à 6 jours ouvrables pour des événements de famille (mariage, décès, etc.).

Un congé sans solde de trois mois pouvant être renouvelé trois fois est accordé à la mère de famille pour soigner un enfant malade ou au conjoint d'un malade nécessitant l'assistance d'une tierce personne.

10. CONGES MALADIE :

La durée de l'indemnisation est établie suivant trois périodes d'ancienneté dans l'UNIRS.

- a) Moins d'un an de présence :
 - Pour accident du travail, le personnel bénéficie de 4 mois à plein traitement et 4 mois à 2/3 du traitement.
- b) Après un an de présence : pour tout arrêt de travail occasionné par une maladie ou un accident :
 - 4 mois à plein traitement.
 - 4 mois à 2/3 du traitement.
- c) Au bout de 5 ans de présence :
 - 6 mois à plein traitement.
 - 6 mois à 2/3 du traitement.

11. INDEMNITE DE LICENCIEMENT ET DELAI CONGE :

Délai congé : Durée variée suivant l'ancienneté.

- AVANT 5 ANS DE PRESENCE : Employés 1 mois - Cadres 3 mois - pour le licenciement et la démission.
- APRES 5 ANS DE PRESENCE : Employés 3 mois et Cadres 6 mois pour le licenciement et Employés 1 mois et Cadres 3 mois pour la démission.
- Indemnité de congédiement : Autant de fois la moitié du dernier salaire mensuel que le salarié compte d'années de présence à l'UNIRS.
- Maximum : 12 demi-mois soit 24 ans d'ancienneté.
- Si le licenciement intervient au cours d'un arrêt de travail occasionné par la maladie, les indemnités de maladie seront d'abord payées intégralement avant que coure le délai congé.

12. DEPART EN RETRAITE :

La limite d'âge est fixée à 65 ans.

Gratification allouée au personnel à l'occasion du départ en retraite proportionnellement à la durée des services à l'UNIRS et représentant un quart de mois de traitement par année de service avec maximum de 3 mois (durée d'ancienneté maximum 12 ans).

Dans notre prochain numéro nous donnerons un complément d'information sur le Régime de Retraite et de Prévoyance.



COMMERCE



Six mois nous séparent actuellement de notre dernière action revendicative. Action qui avait été marquée notamment par la journée du 24 octobre. Le succès de cette journée du 24 octobre nous a permis d'obtenir un certain nombre de résultats. Mais nous sommes obligés de constater que nos principales revendications ne sont pas résolues.

SALAIRES.

Dans un certain nombre de localités ou départements, les employeurs refusent toujours la négociation avec les Organisations syndicales. Dans les secteurs où ils acceptent cette discussion, le minimum est accordé - ne pas dépasser 4 % telle est la consigne.

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE.

Sur ce plan, nous avons marqué quelques points. Grâce à notre action, le Ministère du Travail a entrepris des contacts, afin d'organiser une réunion rassemblant les patrons et les fédérations d'Employés.

Mais là encore, les choses traînent et il nous faut poursuivre nos efforts pour aboutir à la conclusion de cette Convention Nationale du Commerce.

D'autres Problèmes restent encore à régler :

- La suppression des heures d'équivalences. Nous avons souvent signalé combien cet état de chose est une injustice.
- La 4^e semaine de congés payés. Nous sommes obligés de constater qu'un grand nombre d'employés de commerce ne l'ont pas encore.

— Une retraite complémentaire pour tous avec un taux de 4 %. Là aussi, nous sommes obligés de constater qu'un certain nombre d'employés de commerce ne sont pas assurés d'une retraite leur permettant de vivre.

Nous pourrions ajouter un grand nombre d'autres revendications. Nous pourrions signaler aussi les dangers qui planent actuellement, notamment sur l'ouverture tardive des Grands Magasins, ainsi que sur la généralisation du Travail à Temps Partiel.

Toutes ces constatations nous appellent à réfléchir et surtout à étudier les moyens à mettre en œuvre pour régler tous ces problèmes.

Le Conseil de la Branche Fédérale du Commerce va se réunir à Paris le 19 avril 1964, afin d'étudier les modalités d'action à mettre en place pour les semaines qui vont suivre.

Nous devons aller de plus en plus loin dans notre action. Et tous les adhérents ont un rôle à jouer.

Les revendications des employés de commerce, c'est l'affaire de tous et non pas seulement de quelques responsables. Chaque adhérent doit se sentir engagé dans la bataille que nous menons. Nos responsables font ce qu'ils peuvent, mais ils feront plus s'ils savent que vous les soutenez.

Vous les soutenez par votre adhésion, nous vous demandons de faire plus :

Convaincre tous ceux qui ne sont pas encore dans le coup.

J.-C. LEHNERT.

IMPORTANCE DU SECTEUR COMMERCE

EFFECTIFS DES SALAIRES

Il est important de considérer l'évolution des effectifs du Commerce sur dix ans.

1950	969.801
1951	1.020.400
1952	1.066.998
1953	(chiffres non connus)
1954	1.143.290
1955	1.152.240
1956	1.202.560
1957	1.248.460
1958	1.291.940
1959	1.404.200
1960	1.573.300

Nous constatons que les effectifs ont augmenté de 62 p. cent en dix ans.

Il est intéressant de comparer la progression des effectifs du Commerce sur dix ans (62 p. cent) avec ceux d'autres professions.

PROFESSION	1950	1960	%
Métallurgie	1.515.500	1.961.000	20 %
Bâtiment	885.400	983.000	10 %
Chimie	336.000	409.300	4 %
Banque et Bourse	120.700	174.300	1,8 %

Nous constatons donc une progression beaucoup plus importante des effectifs du Commerce par rapport aux effectifs des autres professions.

TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Position de la section fédérale du Commerce

Les Responsables régionaux de la Branche Fédérale du Commerce, réunis à Bierville du 16 au 18 février 1964,

DENONCENT la publicité faite actuellement autour du travail à temps partiel : Publicité tendant à généraliser ce genre de travail.

CONSTATENT que le travail à temps partiel existe actuellement dans le secteur du Commerce, notamment dans les grands magasins.

CONSTATENT également que 98 p. cent d'employés de commerce se déclarent contre le travail à temps partiel : Ces

résultats provenant d'une enquête effectuée dans un certain nombre de magasins par notre section fédérale.

DECLARENT qu'il est urgent de mettre fin à la situation lamentable des employées de commerce travaillant actuellement à temps partiel (manque de sécurité dans l'emploi, bas salaires...).

INVITENT ses syndicats à agir pour que soient accordées aux employées travaillant à temps partiel des conditions leur permettant réellement de vivre.

AFFIRMENT qu'une Convention Collective Nationale pourrait apporter un certain nombre de garanties à tous ces salariés.

QUELQUES REACTIONS D'EMPLOYÉES TRAVAILLANT A TEMPS PARTIEL

Je suis mariée et j'ai un enfant. Je travaille 24 heures par semaine, mon salaire mensuel est de 180 F.

Je ne veux pas continuer à travailler à mi-temps parce que je veux avoir les mêmes avantages et avoir un travail assuré comme mes collègues qui travaillent à plein temps.

Mariée, sans enfant. Je travaille de 18 à 30 heures par semaine, mon salaire varie entre 160 et 250 F.

Je veux travailler à plein temps car actuellement mon travail est instable, incertitude du lendemain, pas de jours de repos en période de fêtes; je n'ai pas les avantages de la Convention Collective.

Célibataire, je gagne 220 F pour 20 heures. Je veux travailler toute la journée, pour avoir un travail assuré et les 2 jours de repos consécutifs.

Je suis célibataire, j'ai un enfant. Je travaille irrégulièrement suivant les semaines. Mon salaire est irrégulier 180 F à 320 F.

Je veux faire régulièrement 40 heures pour avoir un salaire fixe.

Célibataire. Je travaille 24 heures par semaine. J'ai un salaire mensuel de 210 F.

Je veux travailler à plein temps parce que actuellement mon travail n'est pas toujours assuré. On voyage trop d'un rayon à un autre.

Mariée. Je travaille 16 à 32 heures suivant les semaines. Salaires variant de 160 à 350 F.

Je ne veux plus continuer à travailler à mi-temps (soufflé de 3 traits) parce que le travail n'est pas régulier et par conséquent la paye n'est pas sûre.

Célibataire. Je ne veux pas rester à temps partiel parce que le travail n'est pas assuré, je ne sais jamais combien d'heures je travaillerais.

Je veux travailler 40 heures pour avoir un travail fixe, ne pas rester dans le doute. Si oui ou non les jours à venir je travaillerais.

Mariée, j'ai un enfant, je travaille 25 heures par semaine. Mon salaire est de 220 F par mois. Mon salaire est trop insuffisant aussi je veux travailler à plein temps.

Mariée, j'ai deux enfants. Je travaille de 16 à 20 heures. Mon salaire mensuel est de 150 à 200 F.

Je veux travailler à plein temps car même en travaillant à mi-temps on m'enlève le salaire unique et l'allocation logement résultat mon salaire net par mois est de 50 à 60 F.

Mariée, un enfant.

Je ne veux pas travailler à temps partiel, parce que je ne considère pas le travail de la femme mariée comme un caprice ou un dérivatif et que je ne considère pas comme valable le fait, pour un individu désireux travailler honnêtement d'être à la merci, pour la stabilité de son emploi, de l'humeur intempestive de son employeur.

STRASBOURG

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

de l'Association des employés et cadres C.F.T.C. d'Alsace-Lorraine

Le dimanche 12 avril s'est tenue à Strasbourg l'assemblée générale des syndicats d'employés et cadres d'Alsace-Lorraine, sous la présidence de notre camarade Armand Bussé.

Marcel Luttenbacher, secrétaire général, présentait les rapports d'activité et insistait sur les résultats obtenus dans les différents secteurs, l'Association regroupant tous les syndicats d'employés de l'industrie ou de commerce.

Un effort particulier sera fait pour l'organisation et la mise en place de nouvelles structures après la mise en place des Fédérations d'Industrie depuis le 1^{er} janvier 1963.

Guy Sulter, secrétaire général de la Fédération des Employés, qui avait été invité à cette journée, devait brosser un tableau de la situation des « non manuels » dans le monde du travail actuellement et définir les grandes lignes d'action de notre syndicalisme en faveur des catégories de salariés que nous représentons.

Il appartenait à Charles Dillinger, secrétaire général de l'U.D. et du Bas-Rhin, de tirer les conclusions de cette séance de travail.

Résolution adoptée.

RÉSOLUTION GÉNÉRALE

L'Assemblée générale de l'Union des Syndicats d'Employés et Cadres C.F.T.C. d'Alsace, réunie à Strasbourg, le 12 avril 1964 : après avoir étudié la situation générale économique et sociale, — Réaffirme la volonté des salariés d'aboutir à une véritable démocratie économique et sociale.

POUVOIR D'ACHAT

L'Assemblée générale :

— Exige une réelle revalorisation des salaires, tenant compte de l'amélioration de la productivité et de l'accroissement du revenu national.

— S'élève à nouveau contre les atteintes apportées à la libre discussion des rémunérations dans le cadre de la loi de février 1950.

— Demande instamment :

— la suppression sans délai des abattements de zones qui constituent une injustice flagrante.

— l'institution de la prime de transport dans tous les centres urbains.

Inquiète de la baisse en valeur relative des allocations familiales, réclame un rapide réajustement de celles-ci.

PLEIN EMPLOI

L'Assemblée générale :

Préoccupée par des ralentissements de l'expansion dans notre pays, des licenciements intervenus dans notre région et des menaces de licenciements existantes,

— se fait un devoir d'attirer l'attention des Pouvoirs publics sur la nécessité dans nos deux départements de prévoir dans un proche avenir la création d'emplois nouveaux susceptibles de faire face aux besoins impérieux des générations montantes.

— Invite les responsables des différents organismes économiques régionaux à prendre des initiatives et à effectuer les démarches indispensables afin d'apporter des solutions concrètes aux problèmes d'aujourd'hui et de demain.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Tenant compte des conditions de travail de plus en plus difficiles du personnel mensuel,

L'Assemblée générale :

— Réclame :

— la diminution progressive des horaires de travail, sans diminution de salaires, afin d'aboutir au retour à la semaine de 40 heures.

— l'application générale du repos de deux jours consécutifs.

— la généralisation du mois de congés payés.

DROIT SYNDICAL

L'Assemblée générale :

Demande instamment :

— La reconnaissance légale de la section syndicale d'entreprise.

— Une protection efficace des délégués du personnel et des délégués syndicaux.

RETRAITES COMPLEMENTAIRES

Elle demande l'extension des retraites complémentaires aux branches exclues de l'accord du 8 décembre 1961 et l'adoption des mesures adéquates permettant une amélioration substantielle des retraités.

L'ASSEMBLEE GENERALE

Appelle les employés, agents de maîtrise, cadres et V.R.P. à rejoindre toujours plus nombreux les rangs des syndicats professionnels de mensuels C.F.T.C. afin de préserver les avantages obtenus par de longues luttes et d'assurer la continuité d'un progrès social indispensable aux hommes épris de justice et de paix.

ÉVOLUTION DE LA C. F. T. C. :

LES PROPOSITIONS DU CONSEIL CONFÉDÉRAL



Le Conseil confédéral de la C.F.T.C., au cours de sa réunion des 20, 21 et 22 février 1964, a élaboré et adopté (par 33 voix pour, 8 contre et 5 abstentions) les textes que nous publions ci-dessous : le projet de préambule et le projet d'article premier des statuts. Ces textes doivent être soumis à la discussion du prochain Comité national de la C.F.T.C. (23 et 24 mai 1964) en vue du Congrès confédéral extraordinaire.

LE PROJET DE PRÉAMBULE

TOUT le combat du mouvement ouvrier pour la libération et la promotion collective des travailleurs est basé sur la notion fondamentale que tous les êtres humains sont doués de raison et de conscience et qu'ils naissent libres et égaux en dignité et en droits.

Dans un monde en évolution marqué par le progrès de techniques qui devraient servir à son épanouissement, le travailleur est plus que jamais menacé par des structures et des méthodes déshumanisantes ou technocratiques qui font de lui un objet d'exploitation et d'asservissement.

Face aux conflits qui déchirent le monde, aux menaces de destruction de l'humanité par les armes nucléaires, les exigences de justice, de fraternité et de paix entre les peuples sont plus impérieuses que jamais.

Le syndicalisme est pour les travailleurs l'instrument nécessaire de leur promotion individuelle et collective et de la construction d'une société démocratique.

Pour cela, il doit rester fidèle à ses exigences premières de respect de la dignité de la personne humaine qui inspirent son combat pour la liberté et la responsabilité, pour la justice et la paix.

C'est pourquoi, la Confédération en affirmant sa volonté d'être la grande centrale démocratique à laquelle les travailleurs aspirent, entend développer son effort d'adaptation dans la continuité de l'inspiration qu'elle trouve dans les exigences fondamentales de la personne. Elle est résolue à poursuivre sa lutte pour les droits essentiels de l'homme et des groupes dans le respect des devoirs qui en découlent.

Tout homme a droit à être traité comme une personne. A chacun doit être garanti le plein exercice de la liberté de conscience, d'opinion et d'expression, comme le droit de constituer des associations qui lui permettent de satisfaire aux divers besoins de la vie en société.

Tout homme a le droit de diriger sa vie, de développer sa personnalité au sein des divers groupes et des communautés naturelles dont la première est la famille et, pour ce faire, de disposer pour lui-même et les siens, de biens matériels, culturels et spirituels.

Tout homme a droit de vivre dans une démocratie qui lui assure l'indépendance du pouvoir judiciaire, l'objectivité de l'information, une participation active à l'élaboration et au contrôle des décisions politiques.

Les catégories sociales, les régions et peuples les plus défavorisés ont

droit à la solidarité effective de la société humaine.

Au travailleur, la société doit garantir :

— Le droit à un emploi assuré et librement choisi, le droit à un revenu lui permettant, ainsi qu'à sa famille, une vie conforme aux possibilités de la civilisation moderne et le droit à la propriété des biens nécessaires à son existence ;

— Le droit à des conditions de vie et de travail garantissant l'intégrité de sa personne et à la solidarité de la communauté dans le chômage, la maladie et la vieillesse ;

— Le droit au libre exercice individuel et collectif, de l'action syndicale, y compris le droit de grève, et à la responsabilité à tous les échelons de la vie économique et sociale ;

— Le droit pour son organisation syndicale de défendre ses intérêts partout où ils sont en cause.

Sur ces bases, la Confédération veut réaliser un syndicalisme de masse solidement implanté sur les lieux de travail, regroupant les travailleurs et les travailleuses 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.

Dans la fidélité aux plus profondes traditions du mouvement ouvrier français, la Confédération, convaincue que ces perspectives sont de nature à rassembler les travailleurs, décide de se donner comme article premier de ses statuts :

LE PROJET D'ARTICLE 1^{er} DES STATUTS

LA Confédération réunit des organisations syndicales ouvertes à tous les travailleurs résolus — dans le respect mutuel de leurs convictions personnelles, philosophiques, morales ou religieuses — à défendre leurs intérêts communs et à lutter pour instaurer une société démocratique d'hommes libres et responsables.

La Confédération et ses organisations affiliées affirment que la dignité de la personne humaine, base universelle des droits de l'homme à la liberté, la justice et la paix, et exigence première de la vie sociale, commande l'organisation de la société et de l'Etat.

En conséquence, les structures et les institutions de la société doivent :

a) Permettre à tout être humain, dans les domaines individuel, familial et social, de développer sa personnalité en assurant la satisfaction de ses besoins matériels, intellectuels et spirituels au sein des divers groupes et communautés auxquels il appartient ;

b) Offrir à chacun des chances égales d'accéder à la culture et de prendre ses responsabilités dans la construction de la société ;

c) Réaliser une répartition et un contrôle démocratique du pouvoir économique et politique assurant aux travailleurs et à leurs organisa-

tions syndicales le plein exercice de leurs droits.

De ce fait, la Confédération conteste toute situation, toute structure, tout régime qui méconnaissent ces exigences. Elle combat donc toutes les formes de capitalisme et de totalitarisme.

La Confédération estime également nécessaire de distinguer ses responsabilités de celles des groupements politiques et entend garder à son action une entière indépendance à l'égard de l'Etat, des partis, des Eglises, comme de tout groupement extérieur.

Elle entend mener cette action sans ériger en système le principe du développement des antagonismes de classe, mais en favorisant la prise de conscience par les travailleurs des conditions de leur émancipation. Elle choisit, dans une totale autonomie et en fonction de ses principes, les moyens et les alliances qu'elle juge utile de mettre en œuvre pour réaliser ses objectifs.

La Confédération — fondée sur la démocratie interne de ses propres organisations et assurant à chacune d'elles sa part dans les délibérations et les décisions confédérales — combat pour la défense et l'extension des libertés démocratiques.

Elle proclame que le syndicalisme doit assumer sa part de responsabilité dans l'organisation mondiale indispensable à la solidarité entre les peuples et au maintien de la paix.