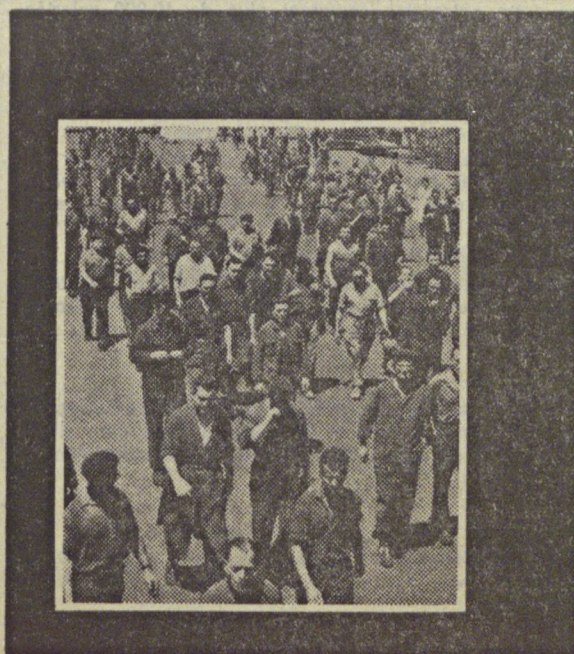




N°177 OCTOBRE 1970

# RETOUR AUX 40 HEURES



**ACCORD  
BREGUET**



**PLAN ...  
FISCALITE**



# SALAIRES • CONDITIONS DE TRAVAIL EMPLOI • STATUT UNIQUE •

Un certain nombre de conflits ont éclaté ces dernières semaines, dans la métallurgie notamment, à propos des salaires comme aux aciéries Sambre-et-Meuse à Saint-Brieuc, ou encore à la S.N.I.A.S. (ex. Sud et Nord Aviation).

Dans cette entreprise comptant plus de 40.000 salariés, plusieurs arrêts de travail se sont déjà produits dans l'ensemble des usines. Ce que nous pouvons connaître de l'attitude actuelle de la Direction laisse prévoir que d'autres arrêts de travail seront encore nécessaires.

Les conditions de travail sont aussi de plus en plus mal supportées par les travailleurs. C'est ainsi que chez Cornac (filiale Renault) une grève illimitée a été déclenchée le 22 septembre.

Les revendications portent sur les salaires, mais le conflit s'est déclenché surtout à l'occasion de l'essai de la Direction pour faire passer un certain nombre de travailleurs au système des 3 x 8.

L'emploi est aussi à l'ordre du jour et chez Caterpillar la lutte s'est centrée sur ce problème à l'occasion d'une réduction d'horaires sans compensation de salaire, imposée par la Direction.

Ce conflit a été l'occasion de démarches auprès des organisations syndicales de chez Caterpillar adhérentes de la F.I.O.M. en vue d'un appui des autres pays au conflit français.

Par ailleurs, l'exploitation de l'accord national sur la mensualisation a, lui aussi, été l'occasion de nombreuses actions qui se continuent à ce jour.

En voici quelques résultats...

## AUX ÉTABLISSEMENTS FARGE DANS LA LOIRE

Dans cette petite entreprise de vente et réparation de machines agricoles, la grève illimitée était déclenchée le 14 septembre et, le 15 septembre, des négociations aboutissaient à l'accord suivant :

— Les salaires individuels seront relevés de 10 % au 1<sup>er</sup> septembre 1970 et deux réunions annuelles se tiendront dans la première quinzaine de mai et dans la première quinzaine d'octobre sur ce problème ;

— Les salaires resteront supérieurs de 3 % au moins aux salaires minimums de la convention collective.

Une revalorisation entraînée par une augmentation des minima de la convention collective serait à valoir sur les discussions prévues.

## A ROUEN :

## LES MÉTALLURGISTES LUTTENT POUR LEUR POUVOIR D'ACHAT

### BAROCLEM (300 ouvriers)

Vingt Sénégalais se mettent en grève et demandent un salaire horaire minimum de 5,46 F au lieu de 4,20 F. La direction menace les travailleurs de chômage technique. A l'appel de la C.F.D.T. (la C.G.T., majoritaire dans cette entreprise, suivra), 90 % du personnel se mettent en grève illimitée. A noter que les immigrés, représentant un tiers du personnel et travaillant à des postes stratégiques sur le plan économique de l'entreprise, ont débrayé à 100 %.

Devant cette pression syndicale et l'unité de la classe ouvrière, sans distinction de race et de couleur, des augmentations de 1 F à 1,50 F de l'heure ont été concédées.

La section syndicale C.F.D.T. s'est considérablement renforcée pendant cette lutte et les travailleurs immigrés lui font maintenant confiance, car elle a mené la lutte avec tous et pour tous les travailleurs.

### FRANCIA (800 ouvriers)

Après une grève de douze jours, 80 % du personnel des deux usines Francia, luttant avec la C.F.D.T. et la C.G.T., ont obtenu des résultats satisfaisants :

Salaires :

4,5 % d'augmentation au 1<sup>er</sup> septembre, ce qui assure au minimum une augmentation de 8 % pour l'année 1970 ;

Une garantie d'augmentation du pouvoir d'achat de 3 % et un réajustement des minima.

Réduction des horaires :

Une heure en 1971, en deux étapes, avec compensation de salaires.

Des mesures sont prises en matière d'hygiène et de sécurité.

CECI N'EST QU'UNE ÉTAPE.

Les travailleurs de chez Francia ont repris le travail dans l'espoir de continuer le combat à l'intérieur de l'entreprise pour satisfaire d'autres revendications, en particulier :

- Le statut unique ;
- Le droit syndical.



## L'ACCORD NATIONAL EST DÉPASSÉ

### chez Brissonneau et Lotz à Aytré

Un accord vient d'être signé précisant notamment :

**La ressource garantie pour 40 heures** comprendra le taux d'affûtage et l'ancienneté existante, ainsi que 20 % de boni qui deviennent ainsi garantis, y compris pour ceux qui n'ont pas l'ancienneté requise pour être mensualisés.

Une prime de production reste en vigueur et sera constituée par le boni réalisé au-dessus des 20 % garantis.

Les anciens mensualisés ayant tous plus de quinze ans d'ancienneté voient cette ancienneté incluse pour calculer leur salaire de base de 40 heures.

Pour tous, l'ancienneté repart (en plus de l'intégration dans le salaire de l'ancienneté acquise précédemment) sur la base du tableau de l'accord national.

**Maladie** : Les trois jours de carence, prévus à l'accord national, pour le paiement des indemnités maladie seront supprimés au 1<sup>er</sup> janvier 1972 au lieu du 1<sup>er</sup> janvier 1974.

**Départ en retraite** : L'indemnité s'applique au 1<sup>er</sup> juillet 1970 au lieu du 1<sup>er</sup> janvier 1972.

### à Belfort

### chez Bull Général Electric

Certaines étapes prévues par l'accord U.I.M.M. sont avancées, notamment pour les garanties maladie, accident, maternité et prime d'ancienneté.

En effet, le calendrier U.I.M.M. prévoit, pour bénéficier de ces avantages, trois ans d'ancienneté pour tous aux 1-7-1970

### à la S. A. C. M. Mulhouse

**La programmation** de l'accord est avancée, mises à part l'indemnisation maladie et la prime d'ancienneté. Tous les autres avantages sont acquis : A partir du 1<sup>er</sup> juillet 1970 pour le personnel ayant plus de trois ans d'ancienneté ; au 1<sup>er</sup> janvier 1972 pour deux ans d'ancienneté, et au 1<sup>er</sup> juillet 1973 pour un an.

**Maladie** : Remboursement du premier au troisième jour à 100 % du salaire réel (à 75 % au 1<sup>er</sup> juillet 1971 si l'absentéisme augmentait de plus de deux points).

**Prime d'ancienneté** : L'accord d'entreprise plus favorable est retenu et une nouvelle négociation est prévue en cours du deuxième semestre 1972.

Après vingt-cinq années de service, un jour de congé supplémentaire, porté à deux jours après trente-cinq ans, est accordé.

**Indemnité de licenciement** : Application immédiate des mesures prévues au lieu du 1<sup>er</sup> janvier 1973.

et 1-1-1971, deux ans au 1-1-1972 et un an au 1-1-1973.

Ces étapes sont transformées de la façon suivante, la Direction ayant au moins temporairement tenu à conserver des critères de qualification.

CATEGORIES	1-7-1970	1-1-1971	1-1-1972	1-1-1973	1-1-1974
P3 .....	0	0	0	0	0
P2 .....	3	1	0	0	0
P1 .....	3	3	1	0	0
OS .....	3	3	2	1	0

### aux hauts fourneaux de la Chiers...

Cette entreprise voit certains de ses établissements couverts par l'accord sidérurgie et d'autres par l'accord des industries des métaux.

La négociation entre la Direction et les organisations syndicales a donc pris en compte tous les établissements de la Société, hormis ceux qui sont couverts par le statut du mineur.

L'accord signé le 15 septembre stipule notamment :

- Le protocole sidérurgie, reconnu dans son ensemble plus favorable, est retenu comme base pour toute l'entreprise.
- L'allocation de départ en retraite prévue dans l'accord national sur la base de 1/12 de mois par année d'ancienneté, sera calculée plus favorablement sur la base de 1/10 de mois.

### à Usinor Dunkerque

**Indemnisation maladie des trois premiers jours d'absence** : Indemnisation sur la base des salaires de 40 heures. Le personnel ayant entre un an et deux ans d'ancienneté jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 1972 bénéficiera de la même prise en charge, ce personnel étant jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 1972 assimilé à la première tranche d'ancienneté prévue.

Le calendrier prévu pour l'indemnisation maladie dans l'accord national sidérurgie se trouve avancé d'un an.

Relevons cependant que cet accord n'est valable que pour l'établissement de Dunkerque.





# Imposons le retour effectif aux 40 heures

Une revendication  
justifiée...

Une revendication  
ancienne...

Dès l'origine du mouvement ouvrier, la réduction du temps de travail est apparue comme une revendication essentielle.

Dès les années 1840 intervinrent les premières lois limitant l'horaire de travail des enfants. Puis, les 1<sup>er</sup> mai virent se développer dans le monde la campagne pour les huit heures par jour et, en 1936, en France, était votée la loi des quarante heures.

...sans cesse remise en  
cause par le patronat

Ces victoires du mouvement ouvrier se sont vues sans cesse remises en cause par le patronat et, aujourd'hui encore, les accords que nous pourrions passer ne serviraient à rien si, dans le même temps, nous ne maîtrisons pas les horaires effectifs. En cette matière, le dernier accord signé en Italie devrait nous inspirer.

De tout temps, la réduction du temps de travail a été présentée par les syndicats comme facteur de meilleures conditions de travail, de vie plus humaine, de possibilité de culture.

Aujourd'hui, le développement du travail en équipe, le temps de transport allongé, le rythme du travail augmenté, justifient d'autant plus cette nécessité. Ces raisons rendent plus nécessaire encore la diminution du temps de travail.

...dynamique y compris  
pour les entreprises

On peut comprendre que ces raisons simplement humaines ne touchent en rien le raisonnement du patronat basé sur le profit.

Il est cependant prouvé que la satisfaction de cette revendication a obligé le patronat à un effort d'adaptation rendant plus dynamiques les entreprises.

Nous pensons donc que cette revendication force les entreprises à résoudre leurs problèmes, non pas d'abord par des solutions basées uniquement sur l'adaptation des travailleurs, mais surtout par une meilleure organisation de l'entreprise.

C'EST LA RAISON POUR LAQUELLE LA F.G.M. CROIT LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL POSSIBLE non pas seulement comme élément régulateur de l'emploi, mais aussi en période de forte production.

## ITALIE

### LES 40 HEURES EN 1972

Dans le dernier accord signé en Italie et applicable au 1-1-1970, la dernière étape du retour aux 40 heures est prévue pour le 1-12-1972.

Les horaires au 1-1-1970 sont de 44 heures dans la Navale à 41 heures dans la Sidérurgie. Partant des réalités de chaque branche, une programmation tenant compte de ces différences a donc été retenue.

Heures supplémentaires : Elles sont reconnues comme ayant un caractère extraordinaire. Elles sont donc limitées impérativement à 2 heures par jour et 10 heures par semaine à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1970 ; à 9 heures par semaine au 1<sup>er</sup> janvier 1972 et à 8 heures au 1<sup>er</sup> décembre 1972.

Dans la réparation navale et à cause des aspects particuliers à cette branche (essais en mer...) le maximum annuel individuel d'heures supplémentaires ne peut, en aucun cas, excéder 250 heures.

Dans tous les cas, la direction est tenu d'aviser à temps les représentants syndicaux dans l'entreprise des heures supplémentaires à fournir.

PAR UNE  
RÉDUCTION  
EFFECTIVE  
PROGRAMMÉE



## FRANCE

### OU EN SOMMES-NOUS ?

#### UN PREMIER ACCORD SIGNE EN DECEMBRE 1968

Après les grèves de 1968, une première négociation s'est ouverte, aboutissant en décembre 1968 à un accord.

Cet accord réduisait l'horaire d'une demi-heure au 1<sup>er</sup> janvier 1969 et 1 heure le 1<sup>er</sup> septembre 1969 pour les horaires de plus de 48 heures. Pour les horaires compris entre 45 et 48 heures, ces réductions d'une demi-heure chacune intervenaient également aux mêmes dates.

Par ailleurs, la durée hebdomadaire individuelle ne pouvait excéder 53 heures au 1<sup>er</sup> janvier 1969 et 52 heures au 1<sup>er</sup> janvier 1970.

#### UN ENGAGEMENT NON RESPECTE PAR L'U.I.M.M.

L'engagement avait été pris de négocier une deuxième étape en septembre 1969. Or, le 10 décembre, les négociations étaient rompues devant l'intransigeance de l'U.I.M.M. se refusant à une nouvelle étape valable.

UNE NOUVELLE ÉTAPE  
VA COMMENCER

Dans les semaines à venir, la négociation va reprendre avec l'U.I.M.M. sur ce problème. La F.G.M.-C.F.D.T. a fait connaître ses intentions au cours d'une réunion et dans une lettre remise à l'U.I.M.M.

### POUR LA F.G.M. C.F.D.T.

les objectifs à atteindre sont les suivants :

- PROGRAMMER LE RETOUR AUX 40 HEURES JUSQU'À LA DERNIÈRE ÉTAPE.
- OBTENIR UNE COMPENSATION DE SALAIRE À 100 %.
- INTRODUIRE DES CLAUSES GARANTISSANT LE RESPECT EFFECTIF DE L'HORAIRE NEGOCIE.
- DEMARRER UNE NEGOCIATION SUR L'AVANCEMENT DE L'ÂGE DE LA RETRAITE.



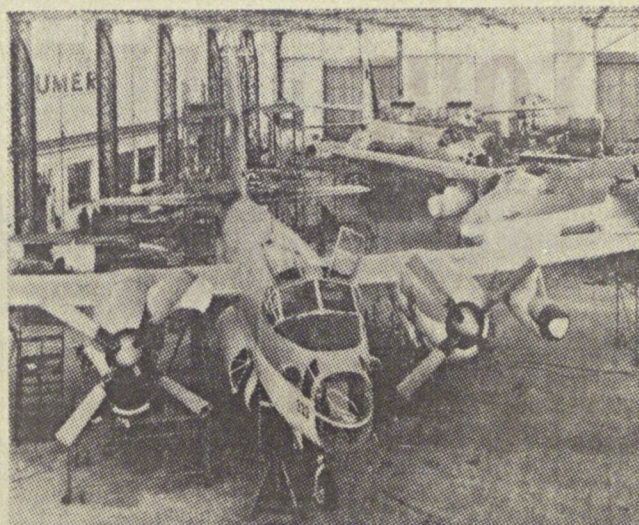
## ACCORD POSITIF SUR LA LIMITATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Depuis plus de deux ans, la section C.F.D.T. de Breguet, à Anglet (près de Bayonne) posait aux travailleurs de l'usine le problème des heures supplémentaires en le liant à celui de la réduction du temps de travail.

En effet, et avec juste raison, nos camarades faisaient le maximum pour faire prendre conscience aux travailleurs qu'on ne peut, en même temps, réclamer les 40 heures et aller au devant du travail du samedi ou d'heures supplémentaires excessives sans justification réelle. Lutter pour la réduction de la durée du travail, c'est lutter pour obtenir du temps pour vivre et c'est incompatible avec une acceptation ou une recherche d'heures supplémentaires.

La C.F.D.T. demandait avec fermeté aux travailleurs de dire « Non aux heures supplémentaires » en même temps qu'elle développait l'action tant pour la réduction du temps de travail que pour les salaires. La C.F.D.T. proposait que soit négocié avec la direction un accord limitant les heures supplémentaires.

Les luttes ont été payantes en ce domaine et après une consultation des travailleurs l'appuyant à près de 85 %, un accord était conclu avant le départ en vacances, entre la direction et l'ensemble des organisations syndicales.



Cet accord :

Confirme les phases de réduction de la durée du travail. De 43 heures en juin, l'horaire hebdomadaire passait à 42 h. 30 en juillet et doit passer à 42 heures au 1<sup>er</sup> janvier 71.

Il pourra exceptionnellement et après accord des intéressés et avis du C.E., être effectué 3 heures supplémentaires par semaine, sans récupération.

Si dans les mêmes conditions des heures sont effectuées au-delà de ces 3 heures, elles seront obligatoirement récupérées.

Un tel accord, la F.G.M. se devait de le souligner dans la V.M., car c'est à notre connaissance un des premiers accords conclus sur ce plan et il exprime bien cette conception que nous développons d'une valable réduction de la durée du travail.

## Information Juridique

### UN EMPLOYEUR DU DOUBS EST CONDAMNÉ POUR LE LICENCIEMENT ABUSIF D'UN DÉLÉGUÉ C.F.D.T.

Aux Etablissements Parent Frères, industrie horlogère à Villers-le-Lac, le Comité d'Entreprise ne se réunit pas. Les élections de délégués du personnel n'ont pas eu lieu.

La section C.F.D.T. intervient à ce sujet en septembre et octobre 1968.

En réponse, la Direction procède à un premier licenciement d'un de nos militants.

Ensuite, début 1969, elle prétend imposer au principal animateur de la section, notre camarade Cheval, qui, selon elle, « fait régner un mauvais esprit », d'aller travailler à son domicile.

Notre camarade ayant refusé, c'est le licenciement que l'employeur signifie sans demander l'autorisation dont

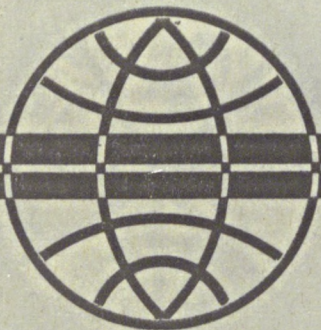
la nécessité lui avait pourtant été rappelée par l'inspecteur du travail.

A la suite de ce licenciement, Cl. Cheval ne parvint pas à retrouver du travail dans la région et dut se résoudre à aller travailler en Suisse.

Le Tribunal d'Instance de Pontarlier a condamné l'employeur par jugement du 2 juillet 1970. Il accorde 10.000 F de dommages-intérêts à Cl. Cheval et 400 F à chacune des deux organisations C.F.D.T. qui sont intervenues dans l'instance (U.L. de Morteau et U.R. de Franche-Comté).

Signalons que Claude Cheval était, ces dernières années, l'un des animateurs de la branche horlogère et membre du Conseil fédéral de la F.G.M. jusqu'en 1968.





## ACTIVITES INTERNATIONALES

Depuis notre affiliation à la F.I.O.M. en 1968, des liaisons s'établissent entre branches ou organisations syndicales des entreprises multinationales. Dernièrement la F.I.O.M. a réussi à obtenir le principe de rencontres avec les Directions Européennes des trusts internationaux PHILIPS et BROWN BOVERI. Nous n'en sommes pas encore à la négociation d'un accord d'entreprise ainsi que nous le concevons en France, mais ces rencontres ont cependant une signification très importante pour l'avenir et se situent bien dans la ligne de ce que veut la F.G.M.

### PHILIPS

Le Comité européen des Syndicats métaux (organe de coordination de la Fédération internationale des Ouvriers sur Métaux pour la C.E.E., qui représente 3 millions de syndiqués), vient d'avoir un troisième entretien central avec la Direction du Consortium Philips, à Eindhoven, en Hollande. La délégation syndicale était composée de représentants de cinq pays (Pays-Bas, Allemagne, Italie, France et Belgique). Alfred Moutet, de la Fédération générale de la Métallurgie C.F.D.T., y participait.

Le Consortium Philips occupe actuellement 350.000 travailleurs, dont 285.000 dans les 150 usines européennes. Déjà, en 1969, la Direction du Consortium et les représentants syndicaux s'étaient mis d'accord en principe pour que les Syndicats soient informés, en temps utile, sur les transferts importants de production d'un pays à l'autre et sur les limitations de production à l'intérieur des usines Philips.

Cette fois, les organisations syndicales avaient présenté un document « pour une politique active de la main-d'œuvre et pour la protection sociale des travailleurs en cas de rationalisation et de restructuration ».

La Direction Philips, tout en rappelant qu'elle était prête à avoir des « discussions » au niveau européen avec les Syndicats métaux, s'est refusée à tout engagement précis pouvant engager l'avenir.

Elle a demandé un délai de réflexion quant à la création d'un comité de contact permanent et ne s'est pas engagée non plus sur une garantie d'au moins six mois de salaires et de prestations sociales en cas de licenciement.

Enfin, la Direction a réaffirmé que les Directions nationales des usines Philips avaient l'autonomie suffisante pour traiter avec les représentants des organisations syndicales dans le pays concerné. En France, cela est encore très loin d'être une réalité et la négociation chez Philips n'est pas monnaie courante.

### BROWN BOVERI

**En Europe :** La Société emploie 100.000 salariés environ, répartis dans une vingtaine d'usines situées en Italie, Allemagne, Autriche, Suisse, Norvège et France.

**En France :** La Société s'appelle la C.E.M. (Compagnie électro-mécanique) et emploie 12.000 salariés dans six usines fabriquant du matériel électro-mécanique.

#### La rencontre avec la Direction :

Elle a eu lieu le 4 septembre 1970, à B.I.R., près de Baden, en Suisse, et sa durée de deux heures seulement n'a pas permis un débat approfondi.

Les représentants de la délégation F.I.O.M. venaient de Suisse, Allemagne, Norvège, Italie, Autriche et France. La France était représentée par notre camarade Robert Bouzanne, de l'usine C.E.M. du Bourget.

Ce premier échange a permis de poser à la Direction générale un certain nombre de questions sur la politique internationale du groupe et l'organisation des usines.

Ont été aussi soulevés les problèmes liés à la politique de la main-d'œuvre, l'information économique, le statut du personnel en déplacement, la mensualisation dans l'ensemble du trust, etc.

#### La suite possible :

La Direction n'est pas hostile à ces rencontres, et si la première n'a pu que poser des problèmes, retenons quand même que les patrons ont déclaré être prêts à signer des accords collectifs au niveau du trust.

Nous vérifierons très vite, en ce qui concerne notre pays déjà, s'il s'agit d'un véritable engagement.

### en bref :

**GENERAL MOTORS**

**325 000 GRÉVISTES**

*L'U.A.W. syndicat de l'automobile des U.S.A. a déclenché en septembre une grève, pour améliorer les accords conclus il y a trois ans sur l'augmentation des salaires et les conditions sociales.*

*Nous souhaitons un plein succès à nos camarades américains, dans leur lutte, et sommes attentifs aux résultats qu'ils pourront obtenir.*



# contre une fiscalité de classe...



● Ces mois d'automne voient la tombée des feuilles... d'impôts dans les foyers ouvriers. A titre de consolation, le ministre des Finances fait des déclarations sur la « réforme fiscale ».

Tout un battage qui n'a pour objet que de maintenir l'injustice fiscale dont sont victimes les salariés, et qui répond pour l'essentiel aux exigences des groupes de pression ayant porté le gouvernement au pouvoir.

● Face à ces positions de classe, face à l'attitude de tous ceux qui réclament des mesures d'allègements des impôts visant tous les revenus quel que soit leur niveau, la C.F.D.T. a rappelé sa conception d'une véritable réforme de la fiscalité par :

— une diminution importante des impôts sur la consommation qui pèsent lourdement sur les familles populaires,

— une répression énergique de la fraude fiscale (47 % pour les professions indépendantes

contre 3 % pour les ouvriers, selon des études officielles),

— un élargissement des tranches du barème de l'impôt sur le revenu pour tenir compte entre autre de la nécessité d'imposer plus lourdement les hauts revenus,

— un impôt sur le capital,

— la connaissance des revenus non-salariés et la publicité des impositions.

● La C.F.D.T. considère que l'impôt devrait jouer un rôle de solidarité nationale et d'orientation économique en permettant d'une part des transferts de revenus au profit des catégories défavorisées et d'autre part la réalisation des équipements collectifs et des investissements publics sacrifiés par le VI<sup>e</sup> Plan et le budget 1971 : logement, éducation, santé, équipement régional, etc.

● Ce sont ces objectifs que la F.G.M. demande à ses adhérents et militants de populariser, en recherchant avec les travailleurs les moyens d'action les plus appropriés.

## PLAN : Non à la mystification

Durant le premier semestre, dans les commissions spécialisées, puis au Conseil économique et social et au Parlement, des débats ont eu lieu sur les options du VI<sup>e</sup> Plan, c'est-à-dire les orientations devant permettre l'élaboration du Plan de développement économique et social pour les cinq années à venir. Les travaux du Plan devraient être terminés d'ici le début de 1971.

### UN PLAN TOURNÉ VERS LE PROFIT

La priorité au développement industriel est le thème central. Sa réalisation est fondée sur le seul critère de la rentabilité et du profit.

L'industrialisation étant prioritaire, tout y est conditionné :

- Les équipements collectifs et les infrastructures ne sont reconnus valables que s'ils servent l'industrie ;
- La formation professionnelle, l'immigration, le travail féminin accru ne sont retenus qu'en fonction de leur impact industriel ;
- Si certaines hausses de salaires ou avantages sociaux peuvent être parfois consentis, c'est essentiellement comme gage de paix sociale.

En faisant de tels choix, le gouvernement agit conformément à l'intérêt des groupes industriels et financiers sur lesquels il s'appuie.

Dans les faits, le VI<sup>e</sup> Plan traduira un abandon définitif de toute préoccupation de développement économique et social qui ne serait pas subordonnée à la loi du profit capitaliste. Au fil des années, la planification française va à la dérive pour se laisser entraîner par les flots d'un libéralisme en regain.

### CE N'EST PAS LE PLAN DES TRAVAILLEURS

La C.F.D.T. a dénoncé avec énergie ces orientations, partout où elle pouvait, dans les commissions du Plan comme au Conseil économique et social. Rappelons que, dès mars, la F.G.M. déclarait que, face à ce désaccord fondamental, il était inutile de poursuivre notre participation aux travaux du Plan.

C'est pourquoi la F.G.M. se réjouit de la position que vient de prendre l'ensemble de la C.F.D.T. En refusant de participer à la deuxième phase d'élaboration du VI<sup>e</sup> Plan, notre Confédération a voulu nettement affirmer son refus de cautionner une telle politique qui sacrifie au développement industriel les intérêts les plus légitimes des travailleurs.