

**Le « Bulletin du Responsable de Section d'Entreprise » 17/68**

**informant de la SIGNATURE DE L'ACCORD SUR LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

**a été expédié le 13 décembre 1968**

Y était inclus le communiqué de presse du 13 décembre 1968

**Le « Bulletin du Responsable de Section d'Entreprise » 18/68**

**a été expédié le 23 décembre 1968**

**SOMMAIRE :**

- Politique de la cotisation :
  - Financement des U.L. et politique de la cotisation.
  - Récapitulatif des votes U.D. et des Fédérations au Comité national et confédéral de septembre 1968 sur les cotisations.
- Pouvoir d'achat et progrès :
  - Echelle mobile et positions C.F.D.T.
- Flashes :
  - Abonnements B.M. et inscriptions B.R.S. 69.
  - Accord sur la réduction de la durée du travail.
  - Elections IRCACIM, Section N° 10.

**Le « Bulletin du Responsable de Section d'Entreprise » 1/69**

**a été expédié le 17 janvier 1969**

**SOMMAIRE :**

- Dossier Enquête nationale F.G.M. sur les salaires.
- La poursuite de l'action revendicative et la Journée nationale d'actions et de manifestations de la C.G.T.
- Syndicalisme Magazine Spécial-Impôts.

Un objectif :  
**LE RETOUR PROGRESSIF  
AUX 40 HEURES**

Première étape  
Horaire supérieur à 48 h  
1/2 h le 1<sup>er</sup> janvier  
1 h le 1<sup>er</sup> septembre

Deuxième étape  
De 45 h à 48 h  
1/2 h le 1<sup>er</sup> janvier  
Pour plus de 45 h  
au 1<sup>er</sup> septembre,  
une autre demi-heure

**TAUX DE COMPENSATION**

66 % pour la 1<sup>re</sup> étape  
80 % pour la 2<sup>e</sup> étape

**AMELIORATION DE LA LOI**  
12 semaines de 53 h en 69  
12 semaines de 52 h en 70  
au lieu et place de  
12 semaines de 54 h

**CONTINUER L'ACTION**  
Nouvelle rencontre avec  
l'U.I.M.M.  
en septembre 1969

Affichettes éditées par l'UNION METAUX DE FRANCHE-COMTE  
pour exploiter l'accord sur la réduction  
du temps de travail.

Bi-mensuel N° 290

5, RUE MAYRAN - 75 - PARIS (9<sup>e</sup>)

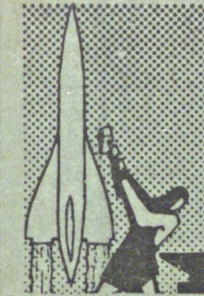
Tél. : 878-14-50 - 878-91-03 - 526-52-13

C.C.P. PARIS 537-50

Imprimerie R. Cavillon, Clichy-sous-Bois

Le Directeur-Gérant : J. LANNES

Abonnement : 7 F



70111

Fédération Générale de la Métallurgie

UNION METAUX DE FRANCHE-COMTE

- Faisons nos comptes.
- La F.G.M. agit et prend position.
- Positions et activités confédérales.
- La réduction du temps de travail :
  - Texte de l'accord du 13 décembre 1968.
  - Liste des signataires.
  - Commentaires de la Fédération.
- L'exercice du droit syndical dans l'entreprise :
  - Loi du 27 décembre 1968.
  - Décrets du 30 décembre 1968.
  - Les différentes institutions représentant le personnel et les syndicats dans l'entreprise.
- L'unité d'action.
- Enquête-débat sur les ressources et les structures syndicales.
- Déclaration universelle des Droits de l'Homme.

**1 - 69**

JANVIER

## FAISONS NOS COMPTES

1968 a vécu et aurait pu être une année beaucoup plus bénéficiaire pour les travailleurs...

Elle aurait pu aussi être une année beaucoup plus plate et, si elle ne se solde pas par des bénéfices imposants, elle a été riche en événements, en opérations qu'il faut savoir mesurer à leur juste valeur aussi bien en termes de résultats acquis qu'en termes d'investissements.

### Où en étions-nous il y a un an ?

Il n'est pas inutile de se souvenir qu'aucune négociation réelle n'était possible avec le patronat, ni même souhaitée par lui. Nous en étions au point, avant même de discuter de nos revendications, de revendiquer le principe de véritables négociations. Depuis plusieurs années, chaque défilé, chaque manifestation proclamaient d'abord le slogan : « Nous voulons négocier. »

Et que dire des revendications portant sur le droit syndical ou la réduction du temps de travail et apparaissant à beaucoup et aux travailleurs eux-mêmes, comme des objectifs utopiques sinon démagogiques.

Voilà où nous en étions au moment du Congrès de la F.G.M. du 25 au 28 avril.

Ce Congrès, dont certaines décisions sont très vite passées dans les faits, avait pris des orientations que l'action des travailleurs a justifiées dès les semaines suivantes.

C'est ainsi qu'avait été réaffirmée notre volonté de négocier avec l'U.I.M.M., pour aboutir à une convention collective nationale, en pratiquant une action s'attaquant à la source de l'autorité patronale : l'entreprise, le trust, l'industrie.

Ce même Congrès, par 98,46 % des voix, se donnait des moyens d'action internationaux en prononçant l'affiliation de la F.G.M. à la F.I.O.M.

Puis tout est allé très vite. L'ensemble des salariés refusait, en mai, de subir plus longtemps l'exercice du pouvoir patronal absolu. Chaque usine fermait ses portes à l'autorité patronale contestée et une recherche passionnante commençait à propos de la place à reconnaître pour chaque travailleur dans l'entreprise.

Là est la source de la loi sur le droit syndical qui vient d'être votée. Cette découverte de la liberté, vécue dans l'entreprise par chaque salarié, est un investissement, qui portera bien au-delà du texte de loi imparfait que nous avons maintenant à utiliser au maximum.

La signature d'un premier chapitre d'une convention collective nationale de la métallurgie est aussi à classer dans le chapitre des investissements. En effet, les parodies de négociations dispersées, que nous connaissons depuis des années, sont maintenant mises en cause fondamentalement.

Ce premier accord national signé appelle des compléments tant par d'autres étapes de la réduction du temps de travail que par d'autres chapitres qui sont l'emploi, les classifications, le droit syndical, la formation professionnelle...

Depuis des années, nous demandions une politique de réduction du temps de travail. Il y a un an encore, cette revendication était soi-disant impossible à satisfaire.

Aujourd'hui, le principe du retour progressif aux 40 heures hebdomadaires est acquis et une première étape en annonçant d'autres est obtenue.

Tout ceci s'est accompagné d'un renforcement important des organisations syndicales et de la C.F.D.T. en particulier. Cet aspect est l'un des éléments de garantie des résultats obtenus.

Ces résultats, qui auraient certainement pu être encore plus positifs, portent en eux, ne l'oublions pas, le germe d'autres améliorations.

Mais rien ne sera plus amélioré, si nous ne développons pas une force de négociation permanente.

1968 et mai-juin en particulier, ont vu avancer certains de nos objectifs et chacun sait que cela ne s'est pas fait par la seule bonne volonté des patrons.

Il faut donc savoir qu'aucun relâchement ne doit avoir lieu dans le développement de notre force syndicale, force de négociation véritable vers de nouveaux progrès.

# LA F.G.M. AGIT ET PREND POSITION

## UNIONS FÉDÉRALES

— Le Bureau de l'Union Fédérale des Industries Aérospatiales s'est réuni le 10 décembre. Il a résumé ses positions dans un communiqué reproduit pour l'essentiel dans la « Voix des Métaux » de janvier.

— Le Comité national de l'Union Fédérale Sidérurgie s'est réuni les 17 et 18 janvier.

— Le Comité national de l'Union Fédérale Automobile s'est réuni le samedi 11 janvier.

La situation fait apparaître qu'après Renault, qui a refusé de négocier un nouvel accord, les négociations chez Peugeot n'ont rien apporté de concret, pas plus que les discussions en vue d'un accord d'entreprise chez Citroën. Chez Berliet l'accord est en vue sur

l'unification du statut des cadres mensuels et ouvriers en ce qui concerne la maladie.

## INTERNATIONALE

— Une réunion a eu lieu à Turin, le 19 janvier, entre la F.G.M.-C.F.D.T., F.O., C.G.T., les fédérations italiennes F.I.M., U.I.L.M., F.I.O.M. sur l'accord intervenu entre Fiat et Citroën. Cette rencontre faisait suite à notre position maintes fois exprimée pour rechercher les formes d'actions les plus larges et les plus efficaces dans ce groupe industriel important.

— Le Comité Métal Européen, groupant les organisations syndi-

cales des six pays du Marché Commun adhérentes à la F.I.O.M., s'est réuni les 18 et 19 décembre.

L'essentiel du débat a porté sur l'unité d'action syndicale dans le cadre européen.

## SESSIONS - RÉUNIONS

— Une session de militants de la métallurgie s'est tenue du 5 au 7 décembre 1968 à l'Institut Régional du Travail à Aix-en-Provence. Cette session s'adressait aux militants du secteur Provence - Côte-d'Azur.

— Le Conseil Fédéral d'octobre avait décidé la mise en place d'un secteur Poitou - Charente. Le premier conseil régional métaux s'est réuni le samedi 18 janvier.

— Une session Hygiène et Sécurité pour la sidérurgie a eu lieu du 25 au 30 novembre.

— Une session du groupe Philips a eu lieu les 16, 17 et 18 janvier. Elle a rassemblé 33 représentants des entreprises Philips - T.R.T. - R.T. - R.T.C. Outre la connaissance de situations réciproques du groupe français, elle permettra d'harmoniser les positions syndicales dans les entreprises françaises avec leur nécessaire prolongement au sein du groupe européen Philips existant dans le cadre du Comité Métal (F.I.O.M.).

— Le Conseil Fédéral s'est réuni les 23, 24 et 25 janvier avec, à son ordre du jour :

- l'établissement du budget fédéral 1969 ;
- le point sur l'application de l'accord sur la réduction du

de travail ainsi que la loi sur le droit syndical ;

- l'unité d'action avec F.O. et la C.G.T. ;
- l'action de la F.G.M. sur les problèmes politiques.

Nous reviendrons sur les décisions et orientations prises au cours de cette réunion du Conseil Fédéral.

## ACTION REVENDICATIVE

— A la demande de la F.G.M., une entrevue a eu lieu le 8 janvier 1969 au ministère de la Marine Marchande. Notre délégation s'est vue confirmée la disparition des chantiers de la Gironde par la volonté déterminée de Schneider.

— Dans les trusts de la sidérurgie, la réduction du temps de travail à 42 heures hebdomadaires pour les feux continus se réalise. A signaler l'accord intéressant intervenu à la Sollac.

— Après la signature avec l'U.I.M.M. de l'accord sur la réduction du temps de travail, une nouvelle réunion a eu lieu le 8 janvier pour discuter des objectifs que nous entendions atteindre sur la révision des classifications.

Trois groupes de travail : ingénieurs et cadres, ouvriers, mensuels vont maintenant travailler séparément. Ils se réuniront respectivement les 20, 21 et 29 janvier.

Vingt responsables de la F.G.M. se sont réunis le samedi 11 janvier pour préparer ces rencontres.

## POSITIONS ET ACTIVITES CONFEDERALES

### EMPLOI

Les négociations engagées avec le C.N.P.F. sur ce problème durent sans pour autant apporter la conviction qu'un accord sera réalisé. Des rencontres ont eu lieu les 9, 10, 18, 19, 20 décembre, ainsi que le 6 janvier.

Une entrevue a été demandée au ministère du Travail. Elle aura lieu le 20 janvier notamment sur les points suivants :

1° Les liaisons entre les Commissions Paritaires de l'emploi que nous voulons instituer avec les organismes publics : Comités régionaux de la Formation professionnelle, de la Promotion sociale et de l'Emploi - Agence nationale pour l'emploi - A.F.P.A., etc., leur rôle à tous les niveaux : national professionnel, régional interprofessionnel et professionnel.

2° Les conditions d'application de la loi du 31 décembre 1968 relative à la rémunération des stagiaires de la Formation professionnelle.

3° L'extension du bénéfice des allocations dites de « pré-retraite ».

### JOURNÉE D'ACTION DE LA C.G.T.

Le Bureau Confédéral de la C.F.D.T., réuni le 10 janvier, avait à son ordre du jour l'examen de la situation économique et sociale en ce début d'année.

... Il s'est inquiété des nouvelles hausses de prix de janvier qui, venant s'ajouter à celles constatées en 1968, portent un coup sérieux au niveau de vie des travailleurs et de leurs familles, et d'abord à ceux de condition modeste.

La C.F.D.T. est bien consciente de la nécessité d'une action soutenue pour faire déboucher les négociations qui stagnent et garantir la progression du pouvoir d'achat. C'est ce qu'elle déclarait lors de son Conseil Confédéral de fin décembre. C'est précisément pour cela qu'elle avait décidé de réunir dans les meilleurs délais ses fédérations de tous les secteurs afin d'élaborer démocratiquement des propositions pour le développement d'une action qui ne s'est pas démentie depuis mai-juin au niveau des entreprises.

Bien sûr, le Bureau Confédéral a débattu de l'initiative de la C.G.T. Les membres du Bureau de la C.F.D.T. l'ont apprise dans la

presse, comme tout un chacun, le mercredi 8 janvier. Ce n'est que dans la soirée du jeudi 9 que nous est parvenue la lettre de la C.G.T. souhaitant une rencontre pour en discuter.

Cette procédure ne correspond pas aux règles indispensables de l'unité d'action, telles que nous les concevons à la C.F.D.T. Elle nous ramène de plus à une situation connue avant l'entente C.F.D.T. - C.G.T. du 10 janvier 1966. D'autre part, les propositions faites ne réunissent pas les conditions d'efficacité pour une action d'ensemble, surtout après les grandes grèves du printemps dernier.

Nous constatons simplement que la C.G.T. en a pris la responsabilité, en adoptant une attitude apparue de caractère publicitaire aux yeux du Bureau Confédéral.

Cette mise au point nécessaire n'empêchera nullement la C.F.D.T. de développer ses efforts pour que soient réunies les conditions d'une unité d'action loyale entre toutes les organisations syndicales et donc d'une action susceptible de répondre, avec un minimum d'efficacité, aux revendications et aspirations essentielles des travailleurs.

### **SPÉCIAL IMPOTS**

Le numéro de « Syndicalisme Magazine » de février sera le numéro « Impôts ». Ce document intéresse les travailleurs et il est possible de satisfaire vos commandes exceptionnelles.

### **SPÉCIAL JEUNES**

La rencontre nationale des jeunes de la C.F.D.T. aura lieu les 14 et 15 mars 1969.

A cette occasion, « Syndicalisme Magazine » consacrera une place importante à cette manifestation.

Les jeunes sont intéressés par les positions de la C.F.D.T. à plus forte raison par celles des jeunes C.F.D.T. Il nous faut donc diffuser ce numéro le plus largement. Les commandes sont à passer avant le 15 février.

### **LA C.F.D.T. ET LA POLITIQUE ÉCONOMIQUE DU GOUVERNEMENT**

Au Conseil Economique et Social, R. Bonety a dénoncé la politique économique actuelle.

Dans sa conclusion, il devait notamment déclarer :

Le gouvernement a écarté une expansion basée sur la consommation intérieure au profit du pari de l'exportation dont, légitimement, on peut douter de la réussite. La C.F.D.T. considère que la politique suivie, qui retrouve les délices du plan de stabilisation de septembre 1963, est nocive pour les travailleurs. C'est pourquoi elle exige le rétablissement du pouvoir d'achat avec priorité pour les plus défavorisés et la mise en œuvre d'une autre politique économique visant l'utilisation totale des facteurs de production et donc le plein emploi. Enfin, sur le plan des prix, un blocage aveugle n'est pas recommandable et une surveillance pouvant aller jusqu'à la taxation d'un certain nombre d'entre eux est préférable.

# LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Nous publions le texte intégral de l'accord du 13 décembre 1968, ainsi que la liste des signataires et les commentaires de la Fédération.

## TEXTE DE L'ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 1968 SUR LA RÉDUCTION DE LA DURÉE DU TRAVAIL

### PREAMBULE

L'U.I.M.M. et les organisations syndicales signataires ont décidé de conclure un accord dont le but est de mettre en œuvre une politique de réduction progressive et effective de la durée du travail de tous les salariés en vue d'aboutir à la semaine de 40 heures.

En pratique, si la réduction de la durée du travail est principalement abordée sous l'angle de la durée hebdomadaire, elle prend aussi sa signification dans le cadre de travail annuel.

Les parties signataires ont décidé de prévoir une première étape.

Cette étape tient compte des dispositions qui sont déjà intervenues en mai et juin pour en tirer une obligation générale pour l'ensemble des entreprises lesquelles ont pu ou pourraient en adopter qui seraient plus favorables.

Les parties signataires se rencontreront en septembre 1969 pour examiner, en fonction des données connues à ce moment, les conditions dans lesquelles les dispositions du présent accord auront été appliquées et pour définir une nouvelle étape et les modalités selon lesquelles se poursuivra la politique de réduction progressive de la durée du travail.

## Article premier

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel ouvrier et ETAM des industries de la Transformation et de la Production des métaux dont le champ d'application est défini par accord annexe, à l'exception des services travaillant en continu, pour lesquels sont intervenus ou devront intervenir, avant le 1<sup>er</sup> avril 1969, des accords particuliers.

Le présent accord ne s'applique pas dans les entreprises couvertes par un accord sur la réduction de la durée du travail intervenu avant la date de signature du présent accord et prévoyant des modalités différentes, et en tout état de cause des dispositions relatives aux ressources au moins égales à celles du présent accord et pour la même période.

## Article 2

La réduction des horaires de travail aura lieu dans les conditions ci-après, compte tenu des horaires de référence prévus à l'article 3.

1° Etablissements (1) dont l'horaire de référence est supérieur à 48 heures.

Les établissements ayant un horaire de référence tel que défini à l'article 3 supérieur à 48 heures réduiront l'horaire de 1/2 heure au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 1969 et de 1 heure supplémentaire au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre 1969.

2° Etablissements dont l'horaire de référence est compris entre 45 et 48 heures.

Les établissements ayant un horaire de référence, tel que défini à l'article 3, supérieur à 45 heures et inférieur ou égal à 48 heures devront réduire l'horaire de 1/2 heure au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 1969.

Ceux que cette première réduction conduirait à un horaire encore supérieur à 45 heures devront procéder à une réduction supplémentaire de 1/2 heure au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre 1969.

3° Etablissements dont l'horaire de référence est inférieur ou égal à 45 heures et augmentant leur horaire.

Quand l'horaire de référence est inférieur ou égal à 45 heures, et que l'établissement pratique, après le 1<sup>er</sup> janvier 1969 pendant 3 mois consécutifs un horaire moyen supérieur à 45 heures, cet horaire moyen sera considéré à partir de la fin de cette période comme constituant un nouvel horaire de référence — à l'exception toutefois des établissements qui, en raison des fluctuations de leur horaire, entrent dans le cas visé par l'article 3, 4<sup>e</sup> alinéa, et pour lesquels la période de 3 mois est remplacée par la durée servant de référence représentative.

4° Etablissements ayant déjà procédé à une réduction d'horaire.

Au cas où l'horaire actuel serait inférieur à l'horaire de référence, la réduction d'horaire déjà effectuée s'imputera sur celle prévue aux paragraphes 1 et 2 du présent accord.

(1) Dans le présent article et les articles suivants, l'expression « Etablissement » doit s'entendre comme s'appliquant soit à l'établissement dans son ensemble, soit aux différentes « parties d'établissement » pratiquant des horaires distincts.



### Article 3

L'horaire de référence à prendre en considération pour l'application des réductions prévues à l'article 2 sera déterminé dans les conditions suivantes :

L'horaire de référence de l'établissement ou partie d'établissement sera, en principe, l'horaire normal affiché, calculé sur la moyenne des trois mois précédant le 1<sup>er</sup> mai 1968, à l'exclusion des heures de dérogations temporaires ou permanentes ou de récupération correspondant à du temps perdu en dehors de cette période et résultant de la législation ou de la réglementation.

L'horaire de travail dont il s'agit s'entend de la durée du travail effectif, à l'exception en particulier du temps nécessaire à l'habillement, au casse-croûte.

Dans les établissements où l'horaire de référence calculé sur une période de trois mois ne serait pas représentatif de l'horaire en raison des fluctuations de ce dernier, la période de référence pourra être portée au maximum à douze mois.

L'employeur communiquera au comité d'établissement (à défaut aux délégués du personnel) et aux délégués syndicaux, les éléments de calcul de l'horaire de référence.

D'autre part, au cas où ces règles conduiraient à des anomalies ou à des difficultés pratiques d'utilisation, cette situation sera examinée dans le cadre de l'établissement avec le comité d'établissement (à défaut, avec les délégués du personnel).

### Article 4

Les réductions d'horaires prévues à l'article 2 donneront lieu à une compensation fonction des salaires perdus par suite des obligations résultant de cet article, majorations pour heures supplémentaires comprises, fixée dans les conditions suivantes :

Pour les horaires supérieurs à 48 heures : 66 %.

Pour les horaires compris entre 48 et 45 heures :

— 66 % pour la première étape prévue par le 2<sup>o</sup> de l'article 2 ;

— 80 % pour la deuxième étape prévue par le 2<sup>o</sup> de l'article 2, pour le 1<sup>er</sup> septembre 1969 au plus tard, ce qui revient à compenser 100 % du salaire horaire (sans majoration pour heures supplémentaires) des heures qui ne sont plus travaillées.

Lorsqu'un établissement dont l'horaire de référence est supérieur à 48 heures, vient, du fait de l'application de la deuxième étape prévue par le 1<sup>o</sup> de l'article 2, à réduire son horaire au-dessous de 48 heures, le taux de compensation pour la partie de réduction correspondant à la partie de l'horaire inférieure à 48 heures sera porté à 80 %.

Si la compensation se fait sous la forme d'une indemnité spéciale, celle-ci devra être ultérieurement intégrée dans le salaire.

Dans le cas où un salarié n'aurait pas effectué l'horaire de travail qui lui était prescrit, la compensation jouera au prorata de l'horaire effectué par lui.

En cas de fluctuation d'horaire, la compensation due pour les réductions prévues à l'article 2 sera maintenue mais jouera une seule fois pour la partie d'horaire correspondante.

La compensation prévue par le présent article ne se cumulera pas avec celles appliquées dans l'établissement pour le même objet et portant sur la même période.

Dans le cas où un établissement aurait, par rapport à l'horaire de référence, procédé à une réduction d'horaire, sans compensation à un taux de compensation au moins égal à celui prévu ci-dessus, l'indemnisation correspondant aux tranches de réduction d'horaire résultant de l'article 2 sera due pour chaque tranche à partir des échéances respectives, prévues par cet article, c'est-à-dire 1<sup>er</sup> janvier 1969 et 1<sup>er</sup> septembre 1969, au taux prévu par le paragraphe 1<sup>er</sup> du présent article, et au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre 1969.

#### Article 5

La durée hebdomadaire moyenne du travail calculée par période de 12 semaines consécutives ne devra pas dépasser individuellement :

- 53 heures à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1969,
- 52 heures à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1970.

Pour l'application de l'alinéa 1<sup>er</sup> ci-dessus, un prorata sera fait en fonction des durées pendant lesquelles se seront appliquées respectivement les limitations prévues.

Dans les établissements où il sera fait application des dispositions de l'alinéa 4 de l'article 3, la durée résultant de l'alinéa 1<sup>er</sup> sera calculée sur une période de douze mois.

#### Article 6

Les réductions d'horaire prévues dans le présent accord devront être effectivement appliquées.

La réduction de l'horaire doit être faite normalement dans le cadre de la semaine ou du cycle habituel du décompte de la durée du travail. La comparaison avec l'horaire de référence se fera dans les douze mois suivant les étapes prévues.

Toutefois, pour des raisons techniques ou économiques, la réduction de la durée du travail pourra être effectuée par l'octroi de jours de repos compensateur.

Un salarié a droit à un jour de repos compensateur lorsque le décompte du temps de réduction résultant de l'article 2 atteint un nombre d'heures correspondant à la durée journalière de son travail. Ce repos sera pris en accord avec la Direction et au plus tard dans les trois mois.

Les salariés percevront pour ces jours de repos une compensation calculée sur les bases prévues à l'article 4 s'ils n'ont pas été indemnisés sous une autre forme.

Dans les cas exceptionnels où des nécessités techniques ou économiques impératives rendraient temporairement impossible l'application de l'une des deux formules ci-dessus, les heures de travail correspondant à la durée de réduction résultant de l'article 2 donneraient lieu, en sus du montant des salaires correspondant au travail accompli, à l'indemnisation prévue à l'article 4.

Les conditions d'application de la réduction de la durée du travail et notamment les éléments permettant de suivre cette application

ainsi que, le cas échéant, les données techniques ou économiques visées à l'alinéa précédent, en cas de recours à celui-ci, feront l'objet d'une communication trimestrielle et d'une discussion avec le comité d'établissement (ou à défaut avec les délégués du personnel) ainsi qu'avec les délégués syndicaux.

#### **Article 7**

Indépendamment des clauses particulières prévues par le présent accord, les dispositions de la législation et de la réglementation de la durée du travail continueront à s'appliquer.

Une commission composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires et d'un nombre égal de représentants de l'U.I.M.M. examinera les difficultés auxquelles donnerait lieu l'interprétation des dispositions du présent accord et qui n'auraient pas été réglées au niveau de l'entreprise.

#### **Article 8**

Le présent accord, établi en vertu de l'article 31 a du Livre I du code du travail, sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt au secrétariat du Conseil des Prud'hommes de Paris dans les conditions prévues à l'article 31 d du Livre I du code du travail.

Il s'appliquera à compter du 16 décembre 1968.

### **LISTE DES SIGNATAIRES DE L'ACCORD**

#### **DELEGATION PATRONALE**

MM. Marcel PETIET - François CEYRAC - P. BURNEL - Henry DESTAIS - Maurice NICOLAS - Pierre ROUSSEL - Claude VENTRE.

#### **C. F. D. T.**

MM. Jean MAIRE - Jacques CHEREQUE - André ACQUIER - Claude MICHELOT - Antoine AMIRAL - Claude COUREAU - Jean AUGER.

#### **C. G. T.**

MM. Lucien CHAVROT - Marcel BRAS - Henri BEAUMONT - Roger VAYNE - René LESCHIERA - Jean GROVALET.

#### **F. O.**

MM. Charles MARTIN - André PETIT - Antoine LAVAL - François VIROLE - Paul BOISGARD.

#### **C. G. C.**

MM. Emile LEMOINE - Jean-Louis SORIN - Patrice GUILLAUME.

#### **C. F. T. C.**

MM. Gustave MARECAILLE - Emile CAMBIER - André ROMEO  
Pierre THOMAS.

# COMMENTAIRES DE LA F.G.M.

## PERSPECTIVE

L'accord s'inscrit dans un objectif de retour aux 40 heures. C'est une première étape qui sera suivie d'une nouvelle par négociation nationale en septembre 1969.

L'objectif peut être atteint plus rapidement dans la mesure où les sections syndicales sauront créer les conditions nécessaires et conclure des accords d'entreprise qui précéderont les accords nationaux.

## ACTION

Par cette formule négociation nationale - accord d'entreprise, c'est l'action de la F.G.M. qui se développe de la base au sommet sur un même objectif, dans un même temps.

La négociation d'accords, l'appréciation de possibilités d'aboutir aux 40 heures relèvent à la fois des négociateurs nationaux et des sections syndicales d'entreprises, donc d'une action de tous les métallurgistes du pays.

## MAI-JUIN 1968

Une première étape est franchie. Ce n'est plus de la loi qu'on attend la réduction mais d'accords. Le **constat de Grenelle** a décidé de mettre en œuvre une politique de réduction progressive de la durée hebdomadaire du travail en vue d'aboutir aux 40 heures ainsi que la recherche d'un abaissement progressif de la durée légale maximale (54 heures).

**Dans les entreprises**, de nombreux accords de fin de grève prévoient des réductions d'horaire :

- que ces entreprises soient, à l'époque, à des horaires inférieurs ou supérieurs à 45 heures ;
- avec des compensations de 50 à 100 % ;
- des réductions d'une demi-heure à 3 heures, certaines avec des objectifs (42 heures en 1970) ;

De nombreuses entreprises n'ont rien obtenu.

## ACCORD DU 13 DECEMBRE

Toutes les entreprises sont concernées par l'accord national, non pour un alignement sur les accords les plus faibles, mais pour atteindre par étapes les 40 heures **effectives**. Le préambule précise : les entreprises qui ont pu ou **pourraient** faire plus.

L'accord national prévoit des clauses permettant :

- une application effective par les organisations syndicales ;

● un contrôle véritable par les organisations syndicales (art. 3 et 6) ce que peu d'accords d'entreprises, supérieurs en quantité, ont précisé dans leur texte de fin de grève.

### LES DISPARITES (Articles 2 et 3)

● Les différences d'horaire d'une entreprise à une autre ne sont pas supprimées, mais les réductions plus fortes pour les entreprises supérieures à 48 heures mènent à une réduction de ces disparités.

● Les disparités d'horaires dans un établissement, d'un service ou atelier à un autre qui existent plus qu'on ne le croit, sont appelées à disparaître car l'accord stipule que l'horaire de référence n'est pas uniquement l'horaire de l'établissement, mais aussi de partie d'établissement.

### UNE APPLICATION CONCRETE (Article 6)

C'est au niveau de chaque entreprise, donc de chaque réalité, que seront décidées les conditions d'application effective de la réduction du temps de travail.

C'est aussi à ce niveau que l'accord national donne la possibilité de contrôler pour juger si la réduction du temps de travail est effective.

### UN AUTHENTIQUE EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

(Préambule, articles 3 et 6)

● Fait nouveau : concrétisation de mai - juin ; l'organisation syndicale est reconnue officiellement pour appliquer l'accord national et contrôler s'il est effectivement mis en pratique dans l'entreprise.

● L'accord national a été élaboré paritairement : organisation syndicale - Chambre patronale.

— L'application de l'accord ainsi que le contrôle, au niveau de l'entreprise, doivent se faire paritairement : section syndicale - Direction.

### PREPARER DES MAINTENANT SEPTEMBRE 1969

Le préambule est très clair :

« Les parties signataires se rencontreront en septembre 1969 pour examiner, en fonction des données connues à ce moment, les conditions dans lesquelles les dispositions du présent accord auront été appliquées et pour définir une nouvelle étape et les modalités selon lesquelles se poursuivra la politique de réduction progressive de la durée du travail. »

Pour une deuxième étape plus importante, il faut d'abord appliquer, dépasser, la première étape. C'est donc à chaque section syndicale qu'il incombe de mener l'action, non seulement autour du « tapis vert » en tête à tête avec la direction, mais avec tous les travailleurs.

Il faut donc que, dans chaque entreprise, la section syndicale explique clairement aux travailleurs comment la réduction du temps de travail doit se réaliser. Que la section syndicale donne à chaque travailleur la possibilité concrète de s'exprimer, de participer à la recherche des solutions les plus efficaces pour une authentique réduction du temps de travail, et en exerce un contrôle efficace.

Par exemple : l'information que doit donner la direction en C.E. et au délégué syndical, pour définir l'horaire de référence, doit être contrôlée avec les travailleurs ; leurs feuilles de paye permettent de reconstituer l'horaire de travail effectif.

Autre exemple : l'accord stipule : « Avant le 1<sup>er</sup> septembre. » Avant, c'est dès maintenant, mais aussi le 29 août, alors pourquoi pas le 1<sup>er</sup> avril, le 1<sup>er</sup> juin... Avant le 1<sup>er</sup> septembre, « c'est l'action qui déterminera la date précise ».

De l'action la plus dynamique de chaque section syndicale dépend le contenu de la deuxième étape de septembre 1969 de l'accord national.

L'action de la Fédération Générale de la Métallurgie C.F.D.T., c'est l'ensemble de l'action des sections syndicales C.F.D.T.

## APPLICATION

### PRINCIPES GENERAUX

a) Pour les ingénieurs et cadres, un avenant particulier va être négocié à partir des dispositions générales. La F.G.M. a demandé à ce que cette négociation s'ouvre le plus rapidement possible.

b) Services travaillant en continu, c'est-à-dire les feux continus par exemple qui font 3 x 8 : pour ces cas, la réduction, pour être effective, implique par exemple de passer de trois équipes de huit heures à quatre équipes de six heures, d'où des dispositions particulières qui doivent être fixées avant le 1<sup>er</sup> avril 1969 et négociées dans les entreprises intéressées.

#### 1. DEFINIR L'HORAIRE DE REFERENCE (Article 3)

— C'est-à-dire déterminer quel était, effectivement, l'horaire hebdomadaire de travail pratiqué, en moyenne, pendant les mois de février - mars - avril 1968.

— L'horaire de travail, c'est la durée de travail effectif qui doit être théoriquement affiché dans chaque lieu de travail et non pour l'ensemble de l'établissement.

— L'horaire de référence par partie d'établissement, c'est par exemple :

- horaire des services administratifs et horaire des services de production ;
- ou horaire du service X, du service Z - Atelier A - Atelier B - Service D ;

- ou horaire bâtiment 1, horaire bâtiment 2, ou, etc.

— La détermination exacte des horaires de référence est importante, car ce sont sur ces horaires de référence que l'on jugera de la réduction effective et aussi de l'importance des étapes à appliquer et ceci jusqu'aux 40 heures.

L'horaire de référence, c'est la base de tout.

## 2. DE COMBIEN SERA LA REDUCTION D'HORAIRE

### (Article 2)

- Si l'horaire de référence est supérieur à 48 heures :
  - 1<sup>er</sup> janvier 1969 : 1/2 heure ;
  - avant le 1<sup>er</sup> septembre 1969 : une heure.
- Si l'horaire de référence est supérieur à 45 heures et inférieur ou égal à 48 heures :
  - 1<sup>er</sup> janvier 1969 : 1/2 heure.
  - Si après cette première réduction (1/2 heure), l'horaire est encore supérieur à 45 heures, une deuxième réduction de 1/2 heure devra être faite avant le 1<sup>er</sup> septembre.
- Si l'horaire de référence est égal ou inférieur à 45 heures, aucune réduction d'horaire n'est prévue dans cette première étape. Mais, si après le 1<sup>er</sup> janvier 1969, l'horaire effectivement travaillé est supérieur à 45 heures, c'est-à-dire que l'entreprise aurait augmenté ces horaires, l'horaire de référence à prendre en considération sera la moyenne hebdomadaire de janvier - février - mars 1969.

Exemple : horaire référence de février - mars - avril 1968 : 44 heures au 1<sup>er</sup> janvier 1969, horaire effectué : 45 h 15 ; c'est donc sur janvier - février - mars 1969 que l'on fixera en avril 1969 l'horaire de référence et que l'on déterminera de combien devra être réduit l'horaire de travail.

## 3. TAUX DE COMPENSATION (Article 4)

- Horaire de référence supérieur à 48 heures : 66 %.

Mais dans le cas où la deuxième réduction (une heure) fait descendre l'horaire en dessous de 48 heures (exemple : 47 h 45, 47 h 30, etc.), la compensation sera de 80 % pour la partie en dessous de 48 heures.

- Horaire de référence : 48 heures - 45 heures.
  - Première réduction (1/2 heure) = 66 %.
  - Deuxième réduction (1/2 heure) = 80 %.

— Rappel : le préambule stipule : « les entreprises qui ont pu ou pourraient »... montre clairement que la compensation à 100 % est un objectif à atteindre.

#### 4. HORAIRE HEBDOMADAIRE INDIVIDUEL MAXIMUM

(Article 5)

53 heures à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1969.

52 heures à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1970.

C'est pour chaque travailleur que le décompte des heures ne pourra dépasser ce plafond, ce que la loi ne précise pas.

Le décompte individuel va réduire la politique patronale des heures supplémentaires du samedi.

Exemple. — **Avant** : dans un atelier de 10 travailleurs faisant 46 heures par semaine, 3 travaillent 9 heures le samedi : moyenne de l'atelier

$$\frac{(10 \times 46) + (3 \times 9)}{10} = 48 \text{ h } 42$$

les 54 heures de la loi n'étaient pas dépassées.

**Après** : décompte individuel pour ceux venant le samedi :

46 h + 9 h = 55 h maxi, il ne pourra plus être que de 53 heures en 1969.

#### 5. APPLICATION CONCRETE ET CONTROLE EFFECTIF

(Articles 3 et 6)

Ce n'est pas seulement le C.E., même avec le représentant syndical auprès du C.E. qui est chargé de l'application pratique et du contrôle de l'accord, mais les signataires, c'est-à-dire **DIRECTION - DELEGUE SYNDICAL** (secrétaire de section syndicale).

Pour permettre l'application et le contrôle, l'accord précise la nature des informations qui doivent être communiquées par la direction :

- horaire de référence, la direction ne doit pas seulement donner le résultat de l'horaire de référence, mais « tous les éléments en permettant le calcul » ;
- les conditions d'application doivent être discutées et non arrêtées unilatéralement par la seule direction ;
- tous les éléments permettant le contrôle doivent être communiqués trimestriellement.

En cas de dépassement de l'horaire prévu par l'accord et après réduction, tous les éléments doivent être communiqués afin que le C.E., le délégué syndical puissent juger du caractère exceptionnel, et de la réponse à donner.



## 6. RESPECT DE L'ACCORD (Article 7)

### a) La Section Syndicale — La Commission d'interprétation

En cas de restrictions patronales dans l'application de l'accord par exemple : que la réduction ne serait pas effective malgré certains cas très particuliers ;

- que la réduction ne serait pas effective malgré certains cas très particuliers ;
- que la compensation serait de fait inférieure à 66-80 % ;
- que les situations exceptionnelles deviendraient répétitives ;
- que le délégué syndical serait exclu ;
- que toute autre restriction serait apportée par une interprétation patronale erronée,

c'est aux signataire, c'est-à-dire à ceux qui ont élaboré le texte, que revient le droit de définir l'interprétation et non aux seules directions.

La commission nationale d'interprétation n'intervient que si les difficultés n'ont pas été réglées d'abord au niveau des entreprises.

L'action des travailleurs a permis d'obtenir cet accord, c'est aussi l'action permanente des travailleurs qui en sauvegardera son interprétation et son exécution.

### b) Les situations particulières

En mai - juin, les travailleurs ont démontré qu'ils refusaient toutes décisions brutales, imposées, ils ont exigé d'être partie prenante dans tout ce qui concerne leurs conditions de vie, car eux-mêmes mieux que quiconque connaissent leurs besoins, savent comment concrètement leurs difficultés peuvent se résoudre.

L'accord national donne une ligne maîtresse qui laisse pour les cas particuliers, une orientation mais ne leur donne pas une réponse toute faite.

La réponse valable à chaque cas particulier ne peut trouver une solution que par ceux qui vivent cette situation, c'est-à-dire les travailleurs dans leur organisation syndicale de base. Mais toute situation particulière doit trouver une réponse, pour que tous les travailleurs aient effectivement une réelle réduction de leur temps de travail.

Si dans une entreprise, un groupe de travailleurs si réduit soit-il est dans une situation très particulière, la section syndicale devra avec eux rechercher comment leur temps de travail pourra être CONCRETEMENT réduit. Prenons garde, dans ce cas, que les solutions les plus simples ne sont pas toujours les plus efficaces.

### c) Les entreprises qui avaient déjà obtenu une réduction du temps de travail

Toute section syndicale, qui a obtenu en mai - juin un accord, se doit de comparer le texte de l'accord d'entreprise avec le texte de l'accord national.

Cette comparaison doit être faite très minutieusement, afin de pouvoir utiliser l'accord national dans tous les aspects qu'il soulève : soit de garantie d'application ou de contrôle, soit l'horaire de référence ou le délégué syndical...

Certains accords de fin de grève prévoyaient par exemple une réduction de deux heures en trois étapes. Supposons qu'à ce jour, deux étapes aient été faites avec compensation à 100% et que la direction propose que la troisième étape soit compensée à 66%, en prétextant que le taux de compensation moyen pour les trois étapes reste supérieur à 80% (et donc au-dessus de l'accord) et que par là, l'accord est respecté ; il s'agirait là d'une interprétation tendant à donner à l'accord une restriction qu'il n'a pas, car le préambule dit : « ont pu ou pourraient », ce qui signifie que ce sont les compensations à 100% qu'il faut réaliser.

De plus, l'accord est progressif dans la compensation qui passe de 66 à 80%.

C'est l'action des travailleurs qui a imposé les 100%, c'est l'action des travailleurs qui imposera le maintien des 100%. Leur action se situera au niveau de leur entreprise, mais aussi au plan national, puisqu'elle confirme et soutient la position de leurs représentants dans les négociations nationales.

### CONCLUSION :

Nous avons voulu tirer les grandes lignes de l'accord national, afin de permettre à chacun de mieux comprendre l'ensemble du texte, mais surtout d'aider chacun à dégager dans le texte tout ce qui concerne directement l'application dans son entreprise.

C'est dans les situations concrètes que les réductions du temps de travail seront effectives, à partir d'un cadre général qui offre les possibilités d'agir.

Chaque section doit, dès maintenant, demander dans chaque entreprise, l'ouverture des négociations Direction - Syndicat, pour l'application immédiate de l'accord national.

En aucun cas, l'accord ne peut être appliqué unilatéralement par la direction, c'est un accord national paritaire, dont l'application dans les entreprises ainsi que le contrôle sont paritaires : section d'entreprise - direction.

Pour permettre à toutes les sections de mieux connaître l'accord national, afin de l'appliquer concrètement, et d'autre part d'avoir tout éclaircissement utile sur tel ou tel point, faites part à vos Syndicats ou Unions Métaux respectifs de vos difficultés.

Enfin et lorsque, comme il est prévu à l'article 7, aucune solution sur l'interprétation n'aura abouti au niveau de l'entreprise, faites connaître à la Fédération la nature du désaccord, afin que celle-ci puisse demander la réunion de la commission d'interprétation.

Cette demande d'intervention devra être appuyée par un procès-verbal des débats expliquant les positions des divers partenaires et démontrant que l'accord a été impossible.

---

*Au moment où nous mettons sous presse, nous découvrons dans « L'Usine Nouvelle » n° 2, du 9 janvier 1969, pages 114 et suivantes, un commentaire de l'accord fait par l'U.I.M.M. Prenez-en connaissance, il vous permettra d'apprécier les dispositions du groupe patronal.*

# L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL DANS L'ENTREPRISE

LA LOI DU 27 DECEMBRE 1968

## UN TEXTE IMPORTANT

« La reconnaissance de la section syndicale d'entreprise est une nécessité car si c'est dans l'entreprise que nous menons l'action contre le pouvoir patronal qui s'y exerce, l'existence du syndicat n'y est pas officiellement admise. »

Quand nos congrès fédéraux métallurgie de 1960 et 1962 reprenant une des plus anciennes de nos revendications demandaient que tout soit mis en œuvre pour la faire aboutir, car elle était jugée d'une importance capitale, les oppositions étaient farouches.

Le patronat était foncièrement contre « les chefs d'entreprises ne pouvant admettre un éventuel partage de leur autorité ». Il lutta de toutes ses forces contre l'avancée de notre revendication, et des centaines de délégués, de militants furent et sont encore victimes d'une répression sauvage. Les autres centrales syndicales furent longtemps sur la réserve, ne considérant pas cette revendication parmi les prioritaires à voir satisfaire.

Depuis, et grâce à la persévérance des militants C.F.D.T., cette revendication passa progressivement au premier plan des revendications des travailleurs, car ils prenaient conscience que toute amélioration valable et durable de la condition ouvrière passe par un accroissement du pouvoir syndical dans l'entreprise et du droit des travailleurs de lutter et d'agir librement dans l'entreprise.

Les grandes luttes de mai - juin ont permis d'avancer de plusieurs années la réalisation de cette revendication, que là encore, durant ces deux mois, la C.F.D.T. mit en tête de tous.

La loi qui a été adoptée en décembre, faisant suite au constat de Grenelle est donc positive. Si c'est timidement encore, c'est par la grande porte que le droit syndical fait son entrée dans l'entreprise. Si les textes votés ne reprennent pas la totalité de ce que la C.F.D.T. réclamait, ils constituent un pas en avant indéniable. La loi reconnaît au syndicat le droit de s'organiser dans l'entreprise et lui donne un certain nombre de moyens pour le faire.

## UN CONTENU A BIEN CONNAITRE

Un texte n'a de valeur que par ce qu'en est son application, et donc par la connaissance qu'en ont les militants de son contenu.

Nos publications syndicales (tant fédérales que confédérales) auront l'occasion de vous aider à approfondir les nouveaux textes, mais déjà il faut en souligner les éléments essentiels.

### A) CHAMP D'APPLICATION DE LA LOI

● La loi s'applique dans toutes les entreprises. Le droit syndical y est reconnu, les syndicats peuvent s'y organiser librement.

● Mais ce n'est que dans les entreprises occupant au moins 50 salariés que les droits institués par la loi, en ce qui concerne les sections syndicales et les délégués syndicaux, peuvent être réclamés.

● Les droits nouveaux ne sont reconnus dans ces entreprises qu'aux syndicats représentatifs :

- cette qualité ne peut être contestée aux syndicats affiliés aux cinq centrales nationales (C.G.T., C.F.D.T., F.O., C.G.C. et C.F.T.C. maintenue) ;
- les autres syndicats (indépendants, etc.) peuvent avoir à justifier leur représentativité.

### B) LES SECTIONS SYNDICALES

● Leur organisation est prévue par la loi au plan de l'entreprise mais dans la pratique chaque fois qu'il y a établissements distincts, c'est dans le cadre de l'établissement que la section peut fonctionner.

● Les cotisations syndicales peuvent être collectées dans l'entreprise, mais la loi n'a pas imposé que ce soit sur les lieux et pendant le temps de travail. Les précédents existant en ce domaine ne peuvent être remis en cause.

● L'information syndicale s'exprime dans le texte par :

- **affichage** : sur des panneaux syndicaux distincts des autres, pas d'autorisation préalable, mais seulement communication à la direction ;

- **presse et tracts** : peuvent être diffusés librement dans l'enceinte de l'entreprise (heures d'entrée et de sortie du travail) ;
- **contenu de l'information** : doit correspondre aux buts généraux du syndicat, donc avoir une relation avec la défense des intérêts professionnels des travailleurs.

● **Le local :**

- obligatoire dans les entreprises ou établissements ayant 200 salariés au moins. Il doit être aménagé de façon à pouvoir y travailler.

● **La réunion mensuelle :**

- possible une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise.

### C) LES DELEGUES SYNDICAUX

● **Leur désignation :**

= Chaque syndicat désigne 1 ou plusieurs délégués syndicaux (s'ajoutant aux D.P., membres des C.E., représentants syndicaux au C.E.).

= Le délégué syndical est désigné sur la base de l'entreprise lorsqu'il n'y a qu'un seul établissement, ou lorsque l'entreprise comprend des établissements distincts n'atteignant pas au moins 50 salariés.

Il est désigné sur la base de l'établissement pour tous les établissements ayant au moins 50 salariés.

= Le nombre de délégués est ainsi fixé :

- de 50 à 1.000 salariés = 1 délégué.
- de 1.001 à 3.000 salariés = 2 délégués.
- de 3.001 à 6.000 salariés = 3 délégués.
- au-delà de 6.000 salariés = 4 délégués.

= Pour être délégué syndical il faut :

- être âgé de 21 ans ;
- être Français ou ressortissant d'un pays du Marché Commun ;
- avoir 1 an d'ancienneté dans l'entreprise (4 mois lors de création d'entreprise ou d'établissement).

= Le délégué syndical peut être en même temps délégué du personnel ou membre (élu ou désigné) du C.E.

= La désignation doit être faite par le syndicat (et non par la section d'entreprise) et envoyée au chef d'entreprise (copie éventuelle au chef d'établissement) par **lettre recommandée avec accusé de réception**, copie doit être envoyée à l'Inspecteur du Travail.

= L'affichage du nom de chaque délégué syndical doit être apposé sur le panneau syndical.

= Les contestations sont à trancher par le Tribunal d'Instance.

● **Temps payé pour le délégué syndical**

= Dans les entreprises ou établissements d'au moins 150 salariés : 10 heures par mois.

= Dans celles de plus de 300 salariés : 15 heures par mois.

= Au-delà de 1.000 salariés : répartition possible des heures entre les délégués syndicaux.

● **Protection des délégués syndicaux**

= Les délégués syndicaux sont protégés contre le licenciement pendant la durée de leur mandat et six mois après pour ceux qui l'ont exercé au moins pendant 1 an.

= L'avis conforme de l'Inspecteur du Travail doit être demandé et le renvoi n'est possible qu'avec l'accord de ce fonctionnaire (la consultation du C.E. n'est pas prévue).

**D) LES CLAUSES PLUS FAVORABLES SUBSISTENT**

● Aucun accord, convention, règlement intérieur ne peuvent plus être moins favorables. Les accords ou pratiques plus favorables sont toujours valables.

**LUTTER POUR L'APPLICATION  
ET L'AMÉLIORATION DES TEXTES**

● Ces textes, comme nous le soulignons plus haut, nécessitent que nous luttons pour leur application et pour leur amélioration.

● Dans l'immédiat, il est nécessaire que chaque section syndicale :

- étudie d'une façon précise comment s'appliquent les textes en fonction de l'importance de l'entreprise ou de l'établissement ;
- demande au syndicat d'envoyer au directeur de l'entreprise la lettre désignant le ou les délégués syndicaux (voir modèle de lettre dans « Syndicalisme » du 9 janvier 1969) ;
- engage des discussions avec la direction pour l'application pratique des textes (notamment panneau syndical, local, etc.).

● Nous aurons d'autre part à poursuivre notre action pour améliorer les textes dans le sens de l'intégralité de nos positions C.F.D.T., et notamment lors de la conclusion ou de renouvellement des accords d'entreprise.

● Nous vous demandons de nous faire part de toutes difficultés suscitées par les directions concernant l'application de la nouvelle loi.

**BIBLIOGRAPHIE**

- LES DELEGUES DU PERSONNEL  
— Brochure C.F.D.T., réf. 251.
- LE COMITE D'ENTREPRISE  
— Brochure C.F.D.T., réf. 617.
- LE NOUVEAU STATUT DU REPRESENTANT SYNDICAL  
AU C.E.  
— B.M. (F.G.M.) 10/66.
- LE DROIT SYNDICAL DANS LES ENTREPRISES  
— Document « Syndicalisme » C.F.D.T. 9/1/69

# LE DROIT SYNDICAL DANS L'ENTREPRISE

## TEXTES

Loi du 27 décembre 1968

Décrets du 30 décembre 1968

### A) LOI DU 27 DÉCEMBRE 1968 RELATIVE A L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL DANS LES ENTREPRISES (J.O. du 31 décembre 1968)

L'Assemblée Nationale et le Sénat ont adopté,

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Article premier. — L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises conformément aux dispositions du titre 1<sup>er</sup> du livre III du code du travail.

Art. 2. — Dans toutes les entreprises employant habituellement au moins 50 salariés, quelles que soient la nature de leurs activités et leur forme juridique, les syndicats représentatifs dans l'entreprise bénéficient des dispositions de la présente loi.

Tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national est considéré comme représentatif dans l'entreprise, pour l'application de la présente loi.

Des décrets en Conseil d'Etat fixeront, le cas échéant, les modalités d'application de la présente loi aux activités qui, par nature, conduisent à une dispersion ou à une mobilité permanente du personnel, liées à l'exercice normal de la profession.

## TITRE I<sup>er</sup>

### Des sections syndicales

Art. 3. — Chaque syndicat représentatif peut constituer, au sein de l'entreprise, une section syndicale qui assure la représentation des intérêts professionnels de ses membres conformément aux dispositions de l'article 1<sup>er</sup> du livre III du code du travail.

Art. 4. — La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise, en dehors des temps et des locaux de travail.

Art. 5. — L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage.

Les panneaux y sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise, dans l'enceinte de celle-ci, aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Ces communications, publications et tracts doivent correspondre aux objectifs des organisations professionnelles tels qu'ils sont définis à l'article premier du titre I<sup>er</sup> du livre III du code du travail.

Art. 6. — Dans les entreprises ou les établissements où sont occupés plus de 200 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun, convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local par les sections syndicales sont fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Art. 7. — Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois, dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des heures et des locaux de travail, suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

## TITRE II

### Des délégués syndicaux.

Art. 8. — Chaque syndicat représentatif ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise désigne, dans les conditions fixées ci-après, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise.

Art. 9. — Le nombre des délégués syndicaux de chaque section syndicale dans chaque entreprise ou établissement est fixé par décret en Conseil d'Etat compte tenu du nombre des salariés.

Art. 10. — Le ou les délégués syndicaux doivent être de nationalité française, être âgés de vingt et un ans accomplis, travailler dans l'entreprise depuis un an au moins et n'avoir encouru aucune condam-



nation prévue aux articles 5 et 6 du code électoral. Dans les conditions prévues par les traités internationaux et sous réserve de réciprocité, ils peuvent être de nationalité étrangère.

Le délai d'un an prévu à l'alinéa ci-dessus est réduit à quatre mois dans le cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de délégué du personnel, de représentant du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement ou de représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement.

Art. 11. — Les contestations relatives aux conditions de désignation des délégués syndicaux sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue d'urgence. Ces contestations sont portées devant le tribunal d'instance du lieu où la désignation a été effectuée par voie de simple déclaration au greffe. Le recours n'est recevable que s'il est introduit dans les quinze jours qui suivent la désignation du délégué par le syndicat.

Le tribunal d'instance statue dans les dix jours sans frais ni forme de procédure et sur simple avertissement donné trois jours à l'avance à toutes les parties intéressées.

La décision du tribunal est en dernier ressort mais elle peut être déférée à la Cour de Cassation. Le pourvoi est introduit, instruit, jugé dans les formes et délais prévus en matière électorale.

Tous les actes judiciaires sont, en cette matière, dispensés de timbre et enregistrés gratis.

Art. 12. — Les noms du ou des délégués syndicaux sont portés à la connaissance du chef d'entreprise dans les conditions fixées par décret. Ils doivent être affichés sur les panneaux réservés aux communications syndicales.

La copie de la communication adressée au chef d'entreprise est adressée simultanément à l'inspecteur du travail compétent ou à l'autorité qui en tient lieu.

La même procédure est appliquée en cas de remplacement ou de cessation de fonctions du délégué.

Art. 13. — Le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'après avis conforme de l'inspecteur du travail ou de l'autorité qui en tient lieu. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer, à titre provisoire, la mise à pied immédiate de l'intéressé. Cette décision est, à peine de nullité, motivée et notifiée à l'inspecteur du travail dans le délai de quarante-huit heures à compter de sa prise d'effet.

Si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués syndicaux pendant six mois après la cessation de leurs fonctions, lorsque celles-ci ont été exercées pendant un an au moins.

Le délégué syndical lié à l'employeur par un contrat de travail à durée déterminée bénéficie, en ce qui concerne le renouvellement de son contrat, des mêmes garanties et protections que celles qui sont accordées aux délégués du personnel et aux membres du comité d'entreprise.

Art. 14. — Dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins 150 salariés, chaque délégué syndical dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf accord passé avec le chef d'entreprise, ne peut excéder dix heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant habituellement de 150 à 300 salariés, quinze heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant habituellement plus de 300 salariés.

Ce temps est payé comme temps de travail.

Dans les entreprises ou établissements où, en application de l'article 9 de la présente loi, sont désignés pour chaque section syndicale plusieurs délégués, ceux-ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent au titre du premier alinéa ci-dessus ; ils en informent le chef d'entreprise.

Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative du chef d'entreprise ne sont pas imputables sur les heures fixées ci-dessus.

Art. 15. — Toute entrave apportée à l'exercice du droit syndical défini par la présente loi sera punie des peines prévues à l'article 24 modifié de l'ordonnance n° 45-280 du 22 février 1945 instituant des comités d'entreprise.

Art. 16. — Les dispositions de la présente loi ne font pas obstacle aux conventions ou accords comportant des clauses plus favorables.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

**B) DÉCRET DU 30 DÉCEMBRE 1968 RELATIF AU NOMBRE DE DÉLÉGUÉS DE LA SECTION SYNDICALE D'ENTREPRISE (J.O. du 31 décembre 1968)**

Le Premier Ministre,

Sur le rapport du ministre d'Etat chargé des Affaires Sociales,

Vu la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises, notamment son article 9 ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décète :

Article premier. — Le nombre des délégués syndicaux dont dispose chaque section syndicale d'entreprise est fixé soit par entreprise, soit

par établissement distinct, dans les conditions définies respectivement aux articles 2 et 3 ci-après.

Art. 2. — Dans les entreprises, le nombre des délégués syndicaux est fixé comme suit :

De 50 à 1.000 salariés .....	1 délégué.
De 1.001 à 3.000 salariés .....	2 délégués.
De 3.001 à 6.000 salariés .....	3 délégués.
Au-delà de 6.000 salariés .....	4 délégués.

Art. 3. — Dans les entreprises comportant des établissements distincts occupant habituellement au moins cinquante salariés, le nombre des délégués syndicaux est fixé par établissement selon les critères d'effectifs définis à l'article précédent.

Art. 4. — Le ministre d'Etat chargé des Affaires Sociales est chargé de l'exécution du présent décret, qui sera publié au « Journal officiel » de la République française.

**C) DÉCRET DU 30 DÉCEMBRE 1968 RELATIF A LA NOTIFICATION DE LA DÉSIGNATION DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX (J.O. du 31 décembre 1968)**

Le Premier Ministre,

Sur le rapport du ministre d'Etat chargé des Affaires Sociales,

Vu la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises, notamment son article 12,

Décète :

Article premier. — Les nom et prénoms du ou des délégués syndicaux mentionnés à l'article 12 de la loi du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises sont portés à la connaissance du chef d'entreprise, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit par lettre remise au chef d'entreprise contre récépissé.

La date portée sur l'avis de réception ou sur le récépissé fait foi entre les parties.

Les modalités ci-dessus sont applicables en cas de remplacement ou de cessation de fonctions du délégué.

Art. 2. — Le ministre d'Etat chargé des Affaires Sociales est chargé de l'exécution du présent décret, qui sera publié au « Journal officiel » de la République française.

## Les différentes institutions représentant le personnel et les syndicats dans l'entreprise

	DELEGUES DU PERSONNEL	COMITES D'ENTREPRISE	REPRESENTANTS SYNDICAUX AU COMITE	DELEGUES SYNDICAUX
LEGISLATION	Loi du 16/4/46	Ordonnance du 22/2/1945	Art. 5 de l'ordonnance du 22/2/45 modifiée le 18 juin 1966	Loi du 27/12/68
MODE DE NOMINATION	— Election par le personnel — Premier tour réservé aux syndicats représentatifs dans l'entreprise		Désignation par les syndicats représentatifs dans l'entreprise	Désignation par les syndicats : ● affiliés à une organisation représentative au plan national ● représentatifs dans l'entreprise
PROTECTION	— Pendant 3 mois après la candidature — Durant la durée du mandat — 6 mois après l'expiration du mandat		— Durant la durée du mandat — 6 mois après l'expiration du mandat	— Durée du mandat — 6 mois après la cessation si la fonction a été exercée pendant 1 an au moins
NOMBRE selon effectif de l'entreprise (ou établissement)			Pour chaque organisation	Pour chaque organisation
11 à 25	1 T. 1 S.	»	»	»
26 à 50	2 T. 2 S.	»	»	»
51 à 75	3 T. 3 S.	3 T. 3 S.	1	1
76 à 100	3 T. 3 S.	4 T. 4 S.	1	1
101 à 250	5 T. 5 S.	5 T. 5 S.	1	1
251 à 500	7 T. 7 S.	5 T. 5 S.	1	1
501 à 1.000	9 T. 9 S.	6 T. 6 S.	1	1
1.001 à 2.000	au-dessus de 1.000	7 T. 7 S.	1	2
2.001 à 3.000	1 T. et 1 S. par	8 T. 8 S.	1	2
3.001 à 4.000	tranche de 500	8 T. 8 S.	1	3
4.001 à 6.000		9 T. 9 S.	1	3
6.001 à 7.000		9 T. 9 S.	1	4
7.001 à 10.000		10 T. 10 S.	1	4
plus de 10.001		11 T. 11 S.	1	4
CREDIT D'HEURES par mois et par délégué	15 h. pour les titulaires	20 h. pour les titulaires	20 h. pour un effectif de plus de 500 salariés	10 h. de 150 à 300 salariés 15 h. au-delà de 300 salariés Au-delà de 1.000 salariés répartition possible des heures entre les délégués syndicaux

## L'UNITE D'ACTION

Les travailleurs souhaitent l'unité. Les travailleurs ont la nostalgie de l'unité.

Ils sentent bien qu'une **plus grande unité** donnerait une plus grande **efficacité** à l'action.

Enfin les travailleurs ne comprennent guère les **polémiques** entre les syndicats.

Ils admettent difficilement que « là-haut » on ne se mette pas d'accord.

Il semblait pourtant qu'un pas important en avant avait été accompli depuis le 10 janvier 1966, date à laquelle la C.F.D.T. et la C.G.T. avaient convenu de **s'entendre** pour agir sur un cahier précis de revendications essentielles.

Cet accord au sommet avait favorisé les rencontres à tous les niveaux et, par voie de conséquence, amélioré les conditions d'une action d'ensemble. Cette convergence confédérale entre la C.F.D.T. et la C.G.T., dans l'unité d'action, correspondait bien à l'attitude constante de la F.G.M. pour qui cette volonté d'action commune a toujours été une expression pratique de sa volonté unitaire.

Or, les grèves de mai-juin ont servi de creuset à l'alliance du 10 janvier, et celle-ci apparemment n'a guère résisté à la chaleur des événements.

Puis cela a été de la part de la C.G.T. les attaques virulentes contre la C.F.D.T. à qui l'on reproche entre autres choses son « gauchisme » (voir B.M. n° 7, octobre).

Et maintenant, sans que cessent pour autant les attaques publiques (déclarations de Séguy, notamment), voilà la C.G.T. qui parle à nouveau « d'offensive commune », d'unité d'action, voire de « front syndical commun ».

Après les exaltations de mai-juin, les militants et les travailleurs, notamment ceux qui ont pris des responsabilités dans les organisations au cours des grèves, se sentent déconcertés, irrités ou découragés.

## GARDER LA TÊTE FROIDE, SE GARDER DE TOUT PASSION OU DE TOUT SENTIMENTALISME

Comment donc apprécier les affaires, comment réagir ?

A la F.G.M., on a toujours pensé qu'il ne suffisait pas de formuler un désir pour qu'il soit réalisé.

Il ne suffit pas de dire « il n'y a qu'à » pour régler les problèmes.

La **lucidité** est une qualité nécessaire à la pratique de l'unité.

Le syndicalisme **s'affirme** d'abord dans l'**action**. En démocratie, d'autre part, l'**affrontement** est souvent une condition nécessaire pour mettre à l'épreuve les intentions.

Nous ne pratiquons pas l'unité parce qu'il est bon et plus simple d'être ensemble, mais parce que c'est un moyen qui a fait ses preuves et que l'**action d'ensemble** des organisations sur des objectifs communs sert les intérêts des travailleurs.

L'unité dans l'action est un gage d'**efficacité** mais ce n'est jamais une **solution de facilité**. — A moins d'être superficielle elle suppose, pour **durer**, pour **résister** au choc des réalités et pour permettre **d'autres étapes**, un **minimum d'analyses et de perspectives communes**, perspectives qui déjà dépassent l'objectif matériel concret généralement retenu ensemble.

### DÉPASSER UN CERTAIN SIMPLISME POUR ABORDER LES VRAIS PROBLÈMES

Après mai-juin, les travailleurs savent, mieux encore, que les chances de succès d'une lutte ne dépendent pas seulement de la masse des travailleurs en action, mais aussi des **objectifs** de la lutte et de la **volonté** qu'ont (ou que n'ont pas) les responsables de ne pas lâcher la proie pour l'ombre. Bien sûr, les conditions d'un rapport de force favorable dépendent d'abord de la volonté de se battre et du nombre le plus important possible de combattants.

Mais pour bien se battre et avoir quelque chance de gagner ne faut-il pas, d'abord, savoir pourquoi et pour qui l'on se bat ?

Car vouloir la démocratie économique et politique, mais ne pas avoir su ou voulu exploiter un rapport de force exceptionnel pour mettre en cause fondamentalement les châteaux forts des pouvoirs économique et politique, qu'est-ce que cela signifie ?..

Réclamer un front syndical commun, cela paraît souhaitable et de prime abord facile, mais demander un front syndical commun avec qui, pour quoi faire, n'est-ce pas notre droit ?

Un front syndical commun pour obtenir des satisfactions aux revendications matérielles, c'est certainement possible et plus efficace. Mais rechercher, aussi et surtout, les conditions et les moyens d'une action plus percutante, ainsi que les **niveaux de l'action** les plus adaptés parce que les plus **proches des réalités** : cela nous paraît plus sûr.

Vouloir à travers les solutions aux problèmes revendicatifs mettre en échec le pouvoir absolu du capitalisme et faire progresser nos objectifs de transformation révolutionnaire, n'est-ce pas dépasser un simple aménagement de l'édifice social, aussi intéressant soit-il ?

Ainsi, vouloir l'augmentation des salaires et l'échelle mobile, c'est bien, mais ne pas vouloir, en même temps, aborder le problème fondamental de la **structure** du salaire et de sa **hiérarchisation**, qu'est-ce que ça change à la longue et dans le fond ?

Vouloir préserver les conquêtes de mai-juin par la proposition unilatérale d'ailleurs, de journées nationales d'actions, n'est-ce pas être déjà en position défensive et finalement compromettre les meilleures conditions d'un nouveau développement de l'action ?

Alors, réfléchissons à ces problèmes, aux formes de lutte et à leurs objectifs, ceux qu'on peut atteindre, dès maintenant, et qui nous ferons progresser vers ceux plus complets que nous visons pour demain. Disons clairement ce que nous voulons aujourd'hui et pour demain. Adaptions notre combat, utilisons les avantages acquis, notamment les droits et libertés nouvelles dans l'entreprise. C'est cela sortir de la passivité et prolonger mai-juin.

Enfin comme en mai-juin, ne concevons plus la direction de l'action comme venant obligatoirement du sommet, mais discutons les tenants et aboutissants de celle-ci avec les travailleurs, pour qu'ils partagent son contenu, qu'ils adhèrent à ses objectifs et qu'ils propulsent son développement de la base au sommet. C'est cela continuer l'action.

Cette attitude, que la F.G.M. propose à ses partenaires syndicaux, est-elle comme l'écrit la C.G.T., « un refus obstiné et aveugle du Front Syndical Commun » ?

Certainement pas, c'est simplement de la part de la C.F.D.T. la proposition de prendre les choses par le « bon bout », c'est-à-dire au niveau où se posent les vrais problèmes, c'est-à-dire au niveau des travailleurs.

## LES PARTENAIRES ESSENTIELS DE L'ACTION UNIE CE SONT D'ABORD LES TRAVAILLEURS

La résolution sur l'action du Congrès de la F.G.M., à Rouen, au printemps dernier, concluait à la nécessaire « décentralisation dans la décision de l'action » et rappelait qu'il n'existe pas un seul type ou une seule forme d'action, mais des types d'action, des formes d'action. Il faut les déterminer dans les entreprises et ils reposent d'abord sur l'« information, la consultation et l'élaboration de la revendication », par les travailleurs et avec les travailleurs.

L'extraordinaire lutte de mai-juin est venue confirmer la justesse de ces orientations.

En négociant l'accord du 13 décembre sur la réduction de la durée du travail, accord qui s'articule essentiellement entre le **Plan National** et l'**Entreprise**, la F.G.M. n'a fait que tirer la leçon des événements et de son Congrès et cherché à offrir aux sections et syndicats de base, donc aux travailleurs, « un outil » dont l'utilisation dynamique devrait permettre une relance efficace de l'action.

Le rôle des appareils syndicaux est d'en assurer l'indispensable coordination et d'en effectuer la synthèse pour tenter de généraliser son développement ou ses résultats.

L'unité à tous les niveaux étant un facteur évident d'efficacité.

## ELARGIR LA CONFRONTATION

Nous avons vu que si le problème de l'unité n'est pas un problème d'Etat-Major, il serait infantile de le rétrécir à des formulations simplistes ou sentimentales. A la F.G.M., nous ne refusons pas de poser le problème de l'unité dans ses perspectives les plus vastes et sur ce point notre Congrès de Rouen a été clair :

« L'unité d'action reste un objectif de la F.G.M. qui s'inscrit dans la perspective suivante :

Elle doit améliorer l'efficacité de l'action et renforcer l'unité de la classe ouvrière.

Elle se pratique, au plan national, par des rencontres interfédérales afin de définir les objectifs, le contenu revendicatif et les moyens d'action nationale à développer.

Etant donné le caractère de décentralisation de l'action et des objectifs, l'unité d'action doit se développer au plan des régions, branche d'industrie, trust, entreprises.

Elle doit aboutir à la définition d'une stratégie de l'action.

Aucune organisation syndicale représentative n'est exclue.

L'unité d'action ne peut être occasionnelle, elle postule une certaine permanence, elle suppose la recherche de positions évolutives et communes.

Outre la recherche d'objectifs d'action, nous pensons que l'unité d'action devrait se réaliser :

- sur le développement d'une syndicalisation menée en commun, laissant aux travailleurs le choix de l'organisation à laquelle ils veulent adhérer ;
- sur l'harmonisation des taux de cotisation, afin d'éviter toute surenchère ou toute démagogie sur le taux de cotisation et non sur les options fondamentales ;
- sur la recherche de mise en œuvre de moyens nouveaux, par exemple la généralisation de la caisse de résistance.

L'unité d'action ne supprime pas pour autant le caractère spécifique et concurrentiel des organisations syndicales. Il est normal que l'organisation, qui a les positions les plus réalistes, qui permet le débat avec les travailleurs, qui favorise les options qui mobilisent le mieux, recueille le fruit de son travail. »

Nous pensons que ces options restent d'actualité mais que simplement le problème présent ne se formule plus dans les mêmes termes qu'en janvier 1966 car les événements de mai - juin ont éclairé le jeu des partenaires et redistribué les cartes.

La C.G.T. qui, depuis quelques années, a été notre partenaire unique dans la pratique de l'unité d'action, a du mal à se dégager de l'ornière dans laquelle ses liens traditionnels avec le P.C. l'ont enfoncée en mai - juin. D'autre part, F.O., que les mêmes événements « ont remis en selle », cherche des partenaires pour sortir d'un isolement et d'un immobilisme néfastes.

Ces modifications, des situations ou des attitudes, nous intéressent car elles sont déterminantes pour l'avenir de la classe ouvrière.

Notre volonté est donc de les aborder sans dérobade et sans préjugés mais aussi sans faiblesse, ni complaisance.



## ENQUETE - DEBAT

### SUR LES RESSOURCES ET LES STRUCTURES SYNDICALES

Une organisation qui se développe et qui veut avoir en permanence des structures et des moyens susceptibles de mieux répondre aux besoins se doit de temps à autre de faire le point sur son fonctionnement.

Le développement de la C.F.D.T. dans les Métaux a amené le dernier Congrès de la F.G.M. à débattre de ce problème.

#### UNE DÉCISION DE CONGRÈS

Il n'est pas superflu de rappeler ci-dessous de très larges extraits de la résolution du Congrès de la F.G.M. d'avril 1968, issue du débat sur le rapport « Objectifs et moyens d'une politique fédérale en matière d'organisation ».

#### Pour une majorité de syndiqués

« Conscient que le syndicalisme français repose sur une minorité de syndiqués, le Congrès décide d'intensifier ses efforts pour développer l'esprit syndical dans le pays.

Pour ce faire, le Congrès estime qu'un large dialogue doit s'intensifier avec tous les travailleurs de quelques catégories ou professions auxquelles ils appartiennent. Dialogue permanent permettant la prise de conscience par la réflexion, la participation et l'adhésion.

Pour favoriser le développement d'un syndicalisme de masse, le plus grand nombre de travailleurs devra toujours être associé aux décisions tant en matière de revendications et d'action qu'en matière d'organisation.

#### Plus de responsables - plus de ressources

Le Congrès considère nécessaire de parvenir à :

- un développement harmonieux des structures syndicales pour permettre à chacun d'exercer pleinement ses responsabilités ;
- l'élargissement et au renouvellement des responsables ;
- assurer davantage de ressources à l'action syndicale et plus spécialement aux structures de base.

#### Ouvrir un large débat

Le Congrès :

Décide l'ouverture d'un large débat dans toute la F.G.M., de la section d'entreprise au Conseil Fédéral, sur les structures et les ressources syndicales ;

Mandate le Conseil Fédéral pour mettre au point la méthode et le calendrier de ce débat dont les conclusions :

- serviront à l'élaboration de positions fédérales pour plusieurs années, tant en ce qui concerne le fonctionnement de la F.G.M. et de ses organisations que les points de vue à exprimer au sein de la Confédération ;
- donneront lieu à la réalisation d'un document de synthèse à destination de toutes les organisations fédérées. »

## LE CALENDRIER

Le calendrier s'étale sur l'année 1969. Il comprend quatre étapes qui peuvent se résumer ainsi :

- Janvier à mars : consultation des adhérents et sympathisants.
- Avril à juin : dépouillement de l'enquête au niveau de la section, information aux adhérents et travailleurs sur les résultats, centralisation nationale des résultats des sections.
- Juillet à octobre : réalisation d'un document F.G.M. de synthèse à l'intention des militants.
- Novembre - décembre : diffusion du document de synthèse et information aux adhérents et travailleurs.

## LA MÉTHODE

Le principe d'une enquête auprès de chaque adhérent C.F.D.T. Métaux et du plus grand nombre de sympathisants a été retenu.

Simultanément à cette enquête-questionnaire, les militants devraient inciter au dialogue entre adhérents, entre travailleurs afin d'échanger sur le problème des ressources syndicales lesquelles sont fonction du montant de la cotisation et du nombre de syndiqués.

Notre enquête - débat revêt trois aspects : le montant de la cotisation, sa répartition et le fonctionnement de l'organisation (structures) Ces deux derniers étant assez techniques, il nous apparaît préférable de situer le débat les concernant au niveau des militants. C'est pourquoi l'enquête auprès de l'adhérent et du sympathisant sera volontairement limitée au montant de la cotisation.

Un Bulletin du Responsable de Section d'entreprise (B.R.S.) expose en détails le but poursuivi et l'ensemble du travail envisagé. Vous pourrez ainsi avoir des informations complémentaires par le canal de votre Conseil syndical.

La « Voix des Métaux » de février (parution au début du mois) comprendra un encart spécial avec questionnaire sur les ressources syndicales.

## ACTION - ORGANISATION

Le résultat de l'action est en partie lié au degré d'organisation du syndicat.

Nous avons par conséquent voulu établir un lien entre notre enquête nationale salaires et notre enquête - débat sur le financement et le fonctionnement de notre structure, de la section d'entreprise à l'échelon confédéral. Nous recommandons donc aux sections qui participent à l'enquête salaires de réaliser, si possible, ces deux enquêtes simultanément et de montrer, dans leurs informations, le lien existant entre les deux.

Ce travail ne pourra être mené à bien que si chaque militant en prend sa part (diffusion de l'encart V.M. - récupération des questionnaires - animation du débat, etc.). Le concours de chacun n'est donc pas seulement nécessaire mais indispensable.

En développant l'information et la consultation auprès des salariés sur tous les problèmes qui nous préoccupent parce qu'ils sont les leurs, y compris celui des ressources syndicales, nous aiderons à une véritable réflexion susceptible de développer l'esprit syndical en France.

# DECLARATION UNIVERSELLE DES DROITS DE L'HOMME

A l'occasion du 20<sup>e</sup> anniversaire de son adoption par l'O.N.U., vous trouverez ci-dessous la déclaration universelle des Droits de l'Homme.

**Article premier.** — Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité.

**Art. 2.** — Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la présente Déclaration, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation.

De plus, il ne sera fait aucune distinction fondée sur le statut politique, juridique ou international du pays ou du territoire dont une personne est ressortissante, que ce pays ou territoire soit indépendant, sous tutelle, non autonome, ou soumis à une limitation quelconque de souveraineté.

**Art. 3.** — Tout individu a droit à la vie, à la liberté et à la sûreté de sa personne.

**Art. 4.** — Nul ne sera tenu en esclavage ni en servitude ; l'esclavage et la traite des esclaves sont interdits sous toutes leurs formes.

**Art. 5.** — Nul ne sera soumis à la torture, ni à des peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants.

**Art. 6.** — Chacun a le droit à la reconnaissance en tous lieux de sa personnalité juridique.

**Art. 7.** — Tous sont égaux devant la loi et ont droit sans distinction à une égale protection de la loi. Tous ont droit à une protection

égale contre toute discrimination qui violerait la présente Déclaration et contre toute provocation à une telle discrimination.

Art. 8. — Toute personne a droit à un recours effectif devant les juridictions nationales compétentes contre les actes violant les droits fondamentaux qui lui sont reconnus par la constitution ou par la loi.

Art. 9. — Nul ne peut être arbitrairement arrêté, détenu ni exilé.

Art. 10. — Toute personne a droit, en pleine égalité, à ce que sa cause soit entendue équitablement et publiquement par un tribunal indépendant et impartial, qui décidera, soit de ses droits et obligations, soit du bien-fondé de toute accusation en matière pénale dirigée contre elle.

Art. 11. — 1. Toute personne accusée d'un acte délictueux est présumée innocente jusqu'à ce que sa culpabilité ait été légalement établie au cours d'un procès public où toutes les garanties nécessaires à sa défense lui auront été assurées.

2. Nul ne sera condamné pour des actions ou omissions qui, au moment où elles ont été commises, ne constituaient pas un acte délictueux d'après le droit national ou international. De même, il ne sera infligé aucune peine plus forte que celle qui était applicable au moment où l'acte délictueux a été commis.

Art. 12. — Nul ne sera l'objet d'immixtions arbitraires dans sa vie privée, sa famille, son domicile ou sa correspondance, ni d'atteintes à son honneur et à sa réputation. Toute personne a droit à la protection de la loi contre de telles immixtions ou de telles atteintes.

Art. 13. — 1. Toute personne a le droit de circuler librement et de choisir sa résidence à l'intérieur d'un Etat.

2. Toute personne a le droit de quitter tout pays, y compris le sien, et de revenir dans son pays.

Art. 14. — 1. Devant la persécution, toute personne a le droit de chercher asile et de bénéficier de l'asile en d'autres pays.

2. Ce droit ne peut être invoqué dans le cas de poursuites réellement fondées sur un crime de droit commun ou sur des agissements contraires aux buts et aux principes des Nations-Unies.

Art. 15. — 1. Tout individu a droit à une nationalité.

2. Nul ne peut être arbitrairement privé de sa nationalité, ni du droit de changer de nationalité.

Art. 16. — 1. A partir de l'âge nubile, l'homme et la femme, sans aucune restriction quant à la race, la nationalité ou la religion, ont le droit de se marier et de fonder une famille. Ils ont des droits égaux au regard du mariage, durant le mariage et lors de sa dissolution.

2. Le mariage ne peut être conclu qu'avec le libre et plein consentement des futurs époux.

3. La famille est l'élément naturel et fondamental de la société et a droit à la protection de la société et de l'Etat.

Art. 17. — 1. Toute personne, aussi bien seule qu'en collectivité, a droit à la propriété.

2. Nul ne peut être arbitrairement privé de sa propriété.

Art. 18. — Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion ; ce droit implique la liberté de changer de religion ou de conviction ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction, seule ou en commun, tant en public qu'en privé, par l'enseignement, les pratiques, le culte et l'accomplissement des rites.

Art. 19. — Tout individu a droit à la liberté d'opinion et d'expression, ce qui implique le droit de ne pas être inquiété pour ses opinions et celui de chercher, de recevoir et de répandre, sans considérations de frontières, les informations et les idées par quelque moyen d'expression que ce soit.

Art. 20. — 1. Toute personne a droit à la liberté de réunion et d'association pacifiques.

2. Nul ne peut être obligé de faire partie d'une association.

Art. 21. — 1. Toute personne a le droit de prendre part à la direction des affaires publiques de son pays, soit directement, soit par l'intermédiaire de représentants librement choisis.

2. Toute personne a droit à accéder, dans des conditions d'égalité, aux fonctions publiques de son pays.

3. La volonté du peuple est le fondement de l'autorité des pouvoirs publics ; cette volonté doit s'exprimer par des élections honnêtes qui doivent avoir lieu périodiquement, au suffrage universel égal et au vote secret ou suivant une procédure équivalente assurant la liberté du vote.

Art. 22. — Toute personne, en tant que membre de la société, a droit à la sécurité sociale ; elle est fondée à obtenir la satisfaction des droits économiques, sociaux et culturels indispensables à sa dignité et au libre développement de sa personnalité, grâce à l'effort national et à la coopération internationale, compte tenu de l'organisation et des ressources de chaque pays.

Art. 23. — 1. Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage.

2. Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal.

3. Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale.

4. Toute personne a le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts.

Art. 24. — Toute personne a droit au repos et aux loisirs et notamment à une limitation raisonnable de la durée du travail et à des congés payés périodiques.

Art. 25. — 1. Toute personne a droit à un niveau de vie suffisant pour assurer sa santé, son bien-être et ceux de sa famille, notamment pour l'alimentation, l'habillement, le logement, les soins médicaux ainsi que pour les services sociaux nécessaires ; elle a droit à la sécurité en cas de chômage, de maladie, d'invalidité, de veuvage, de vieillesse ou dans les autres cas de perte de ses moyens de subsistance par suite de circonstances indépendantes de sa volonté.

2. La maternité et l'enfance ont droit à une aide et à une assistance spéciales. Tous les enfants, qu'ils soient nés dans le mariage ou hors mariage, jouissent de la même protection sociale.

Art. 26. — 1. Toute personne a droit à l'éducation. L'éducation doit être gratuite, au moins en ce qui concerne l'enseignement élémentaire et fondamental. L'enseignement élémentaire est obligatoire. L'enseignement technique et professionnel doit être généralisé ; l'accès aux études supérieures doit être ouvert en pleine égalité à tous en fonction de leur mérite.

2. L'éducation doit viser au plein épanouissement de la personnalité humaine et au renforcement du respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Elle doit favoriser la compréhension, la tolérance et l'amitié entre toutes les nations et tous les groupes raciaux ou religieux, ainsi que le développement des activités des Nations-Unies pour le maintien de la paix.

3. Les parents ont, par priorité, le droit de choisir le genre d'éducation à donner à leurs enfants.

Art. 27. — 1. Toute personne a le droit de prendre part librement à la vie culturelle de la communauté, de jouir des arts et de participer au progrès scientifique et aux bienfaits qui en résultent.

2. Chacun a droit à la protection des intérêts moraux et matériels découlant de toute production scientifique, littéraire ou artistique dont il est l'auteur.

Art. 28. — Toute personne a droit à ce que règne, sur le plan social et sur le plan international, un ordre tel que les droits et libertés énoncés dans la présente Déclaration puissent y trouver plein effet.

Art. 29. — 1. L'individu a des devoirs envers la communauté dans laquelle seul le libre et plein développement de sa personnalité est possible.

2. Dans l'exercice de ses droits et dans la jouissance de ses libertés, chacun n'est soumis qu'aux limitations établies par la loi exclusivement en vue d'assurer la reconnaissance et le respect des droits et libertés d'autrui et afin de satisfaire aux justes exigences de la morale, de l'ordre public et du bien-être général dans une société démocratique.

3. Ces droits et libertés ne pourront, en aucun cas, s'exercer contrairement aux buts et aux principes des Nations-Unies.

Art. 30. — Aucune disposition de la présente Déclaration ne peut être interprétée comme impliquant pour un Etat, un groupement ou un individu un droit quelconque de se livrer à une activité ou d'accomplir un acte visant à la destruction des droits et libertés qui y sont énoncés.