

Réalités SYNDICALES

(C.F.T.C.)

PRIX : 0,30 F - FEVRIER 1966 - No 12

AGIR EN COMMUN

L'accord intervenu entre la CFDT et la CGT lors de la réunion du 10 janvier dernier a fait saliver beaucoup. Qui mieux que René MATHEVET pouvait nous apporter une réponse aux diverses questions qui peuvent se poser à propos de cet accord?

Dans notre profession, nous agissons en commun CFDT - FO - CGT et CGC depuis le 22 novembre 1965.

Cette action se développe à partir d'un programme minimum :

- amélioration des conditions de travail ;
- augmentation des salaires ;
- application de la classification des emplois ;
- réduction des horaires.

Le 1er février, une réunion interfédérale a permis de faire le point. Une entrevue commune a été demandée à Monsieur JEANNENEY, notre nouveau Ministre.

Espérons que la réponse ne se fera pas trop attendre.

Le Secrétaire Général :
Philippe LINQUETTE.

LES commentateurs de presse continuent à s'interroger sur la portée de l'action CFDT-CGT. Les uns y voient la conséquence des élections présidentielles, un « tournant » politique de la CFDT, d'autres l'amorce du processus conduisant à l'unité syndicale organique ou une rupture du syndicalisme libre... bref les stylos ont la fièvre !

Les choses sont beaucoup plus simples :

- C'est notre Congrès Confédéral (11 au 14 novembre 65) qui, à partir des documents discutés à la base, dans les syndicats depuis septembre 65, a porté un jugement sur les deux années d'action revendicative qui venaient de s'écouler.
- Le Congrès a décidé de renouveler ses démarches de l'automne 1963, du printemps et de la fin 1964, début 1965 pour aboutir à une entente interconfédérale permettant d'entreprendre ou d'amplifier avec succès l'action revendicative face au mur patronal et gouvernemental. **IL N'Y A PAS DE « TOURNANT » DANS LA POLITIQUE C.F.D.T. D'ACTION EN COMMUN !**
- En effet, la C.F.D.T. s'est adressée, sans exclusive, à toutes les CONFÉDERATIONS NATIONALES REPRESENTATIVES : le 14 décembre 1965, elle a commencé ces contacts par FORCE OUVRIERE avant même de rencontrer la C.G.T. Dans le même esprit, elle s'est publiquement adressée au CNPF en affirmant sa « volonté de voir les discussions s'entreprendre avec l'ensemble des Confédérations CFDT - FO et CGT.

Certes, nous nous réjouissons d'avoir pu constater, par le communiqué du 10 janvier 1966, l'accord de la C.F.D.T. et de la C.G.T. sur des objectifs de lutte très proches de ceux que nous considérons comme prioritaires, mais là aussi il n'y a **AUCUNE EXCLUSIVE**. La déclaration C.F.D.T. à cette rencontre du 10 est sans équivoque à cette égard :

- que les Confédérations recherchent ensemble les moyens permettant une pleine efficacité ouvrière mais en **GARDANT LEUR PROPRE RESPONSABILITE**.
- que vient-on nous parler de « processus vers l'unité organique » de « rupture du syndicalisme libre » il y a de nombreuses années que nos organisations CFDT pratiquent l'action en commun sur des points déterminés et limités avec leurs homologues syndicaux et ceci, sans qu'elles n'aient jamais toléré aucun débordement, soit dans la voie douteuse d'une unité syndicale organique dont les conditions élémentaires sont très loin d'être remplies, soit dans celle d'une utilisation politique que nous continuerons à repousser très fermement.

Nous gardons **NOTRE PROPRE RESPONSABILITE C.F.D.T.** en veillant jalousement à préserver notre indépendance à l'égard de quiconque. C'est ce qui nous permet d'aller plus avant vers le succès des revendications des travailleurs et, avec encore plus d'efficacité, **D'AGIR EN COMMUN**.

René MATHEVET.

JURISPRUDENCE



Ordre de titularisation dans un emploi à la suite d'un examen — CPN du 5. 1. 66 —

Etant donné que le R.I.T. dispose dans son chapitre VI, avant dernier alinéa que :

Le règlement intérieur de la caisse doit prévoir... et les conditions d'accès aux emplois supérieurs pour l'application des articles... 15 et 33 de la C.C.

Etant donné qu'à défaut de règlement intérieur d'une caisse, les accords intervenus entre la Direction et ces Délégués du Personnel doivent faire la loi des parties.

La C.P.N. émet l'avis :

Que dans la mesure où le règlement intérieur ou bien un accord entre la Direction et les Délégués du Personnel prévoit l'accès aux emplois supérieurs dans l'ordre de classement des candidats, tels qu'il résulte de l'examen, cette disposition doit être appliquée, sans réserve, par l'organisme.

Interprétation de l'article 35 de la Convention Collective — CPN du 2. 2. 66 —

Considérant que l'article 35 de la C.C. précise que :

« Tout agent appelé à effectuer un remplacement pour une période supérieure à un mois dans un emploi supérieur au sien, perçoit à dater de son entrée en fonction, une indemnité égale à la différence entre sa rémunération réelle et celle qu'il obtiendrait s'il avait été immédiatement titularisé dans sa nouvelle fonction. »

La CPN estime que l'indemnité différentielle est due à compter de la date prévue pour le début de la période de remplacement.

Elle considère en conséquence, que l'agent ayant reçu notification du remplacement à effectuer, a droit à l'indemnité différentielle au titre de la période de congé payé se situant pendant la période de remplacement.

Interprétation des articles 33 et 35 de la Convention Collective — CPN du 5. 1. 66 —

La C.P.N. ne peut que rappeler l'avis qu'elle a formulé le 4-11-64 lequel est ainsi conçu :

La C.P.N. constate que l'article 35 de la Convention Collective précise bien que l'agent effectuant un remplacement doit percevoir, dès l'entrée en fonction d'une indemnité différentielle égale à la différence entre sa rémunération réelle et celle qu'il obtiendrait s'il était immédiatement titularisé dans sa nouvelle fonction.

Elle constate d'autre part, que suivant les dispositions du préambule de la classification des emplois, arrêté par l'avenant du 10 juin 63.

— le passage de la classification antérieure à la classification nouvelle ne doit pas avoir pour effet de remettre en cause la position acquise par l'agent au 31 mars 63 et doit s'effectuer par simple lecture du tableau de concordance.

La C.P.N. émet en conséquence l'avis de la situation d'un agent placé en délégation de fonction à la date du 1er avril 63 doit s'apprécier dans les mêmes conditions que si l'agent était titularisé au 31 mars 63 dans l'emploi qu'il occupait provisoirement.

Condition de désignation d'un agent ayant délégation d'un agent comptable — CPN du 2. 2. 66 —

Considérant que l'article 18 de la Convention Collective dispose :

« Les candidatures aux emplois vacants seront sollicitées par priorité parmi le personnel en fonction dans la caisse, ou, s'il y a lieu, parmi le personnel en fonction dans d'autres organismes de sécurité sociale ou d'allocations familiales.

« En cas de besoin, les candidatures seront ensuite sollicitées à l'extérieur de la profession ».

Considérant que le règlement intérieur type prévoit dans son chapitre VI :

« ...Le règlement Intérieur de la Caisse doit prévoir les conditions d'accès aux emplois supérieurs pour l'application des articles 15 et 33 de la Convention Collective. »

Considérant que, dès l'instant où un règlement intérieur prévoit que l'accès à certains emplois sera subordonnée à un examen d'aptitude,

Considérant, par ailleurs, que l'article 34 du décret N° 59.819 du 30 juin 1959, relatif aux opérations financières et comptables exécutées par les Directeurs et les Agents Comptables des Organismes de Sécurité Sociale, prévoit que l'agent-comptable peut, sous sa responsabilité, se faire suppléer, pour tout ou partie de ses attributions par un fondé de pouvoir... Il peut également charger certains agents du maniement des fonds ou de l'exécution de certaines opérations et, notamment, des vérifications,

Considérant que les dispositions réglementaires précitées ne sont en aucune façon contradictoires,

La Commission Paritaire Nationale EMET L'AVIS SUIVANT :

— que les agents susceptibles de recevoir délégation de l'agent comptable doivent être désignés en respectant les dispositions précitées de la convention collective, du règlement intérieur type et, éventuellement, du règlement intérieur de la caisse, l'agent comptable ayant la possibilité de refuser de donner délégation à tel ou tel candidat qui ne lui donnerait pas les garanties de probité indispensables.

CLASSIFICATION

COEFFICIENT D'UN AGENT TECHNIQUE DU SERVICE A.T. - CPN : du 2-2-66

Un agent qui procède à la liquidation d'une législation de Sécurité Sociale, doit être classé au coefficient 152 et obtenir la qualification d'agent technique qualifié.

La C.P.N. estime également qu'un agent qui, en plus de la préparation des dossiers ouvre les droits, devrait être classé au coefficient 152.

AGENT EMPLOYÉ A LA CONSTITUTION DES DOSSIERS A.F. - CPN du 2-2-66

La C.P.N. estime également qu'un agent employé à la constitution des dossiers A.F. doit être classé au coefficient 152 en qualité d'agent technique qualifié.

SECRÉTAIRE SOCIALE — AVIS DU 2-2-66

La C.P.N. estime que la diversité des tâches accomplies (secrétariat social, placement, prestations supplémentaires, etc...) relève bien de la qualification de Secrétaire Sociale.

La C.P.N. rappelle en outre la position diffusée par circulaire FNOSS - 11 B 45 - UNCAF P 42 du 29-10-64, dont il résulte que :

« ... Les secrétaires médicales ou sociales diplômés au plus tard le 1-7-63 se sont acquis un droit jusqu'au 30-6-65, à un classement à titre personnel après deux ans d'ancienneté ».

Compte tenu de ce qui précède, la CPN est d'avis que l'employée doit bénéficier du coefficient 152, réf. B 10.

SECRÉTAIRE STENO-DACTYLO - CPN du 2-2-66

La C.P.N. estime que, dans la mesure où une employée exécute un travail correspondant à des attributions qui étaient sous l'empire de l'ancienne classification définie de la façon suivante :

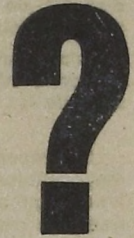
« Secrétaire steno-dactylo ou Secrétaire Steno-typiste qualifiée ayant, indépendamment de son métier, une formation intellectuelle lui permettant de rédiger du courrier d'après des indications sommaires »,

— celles-ci doit bénéficier du coefficient 152.

Alphonse BECK.

Comment "accrocher" LES JEUNES

AU moment où la Commission Fédérale des Jeunes étudie la parution d'un cycle de Formation Syndicale et au moment où la commission confédérale des Jeunes va faire paraître une brochure d'accueil et une nouvelle plaquette d'Etude sur les commissions de Jeunes, nous avons pensé utile de vous communiquer ci-dessous un extrait du Bulletin Confédéral «Informations Jeunes». C'est le résultat des réflexions enregistrées au stage «Jeunes» de Bierville en 1965 sur les meilleurs moyens d'accrocher les jeunes au Syndicalisme et au travail d'Equipe.



1) PREALABLE

- Une équipe sensibilisée aux problèmes réels des Jeunes dans l'entreprise (Equipe soit de jeunes uniquement - soit de jeunes et de militants aînés).
- Répartir les responsabilités (plan de travail personnel sur l'entreprise).

2) AVANT

- **Accueil** - a) outre la chaleur du contact humain, fournir les renseignements oubliés peut-être par une administration froide.

Exigences : connaître l'entreprise (Sécurité).

connaître les problèmes Jeunes extérieur (logements des déplacés, repas etc...)

b) d'où nécessité de prévoir et préparer l'accueil en équipe.

c) tract d'accueil distribué par **contact personnel**

La manière dont le jeune est accueilli déterminera la plus ou moins grande facilité de l'accrocher.

- **Contact personnel**

- se saisir de toutes les occasions pour les avoir. Il évitera aux Jeunes le sentiment de solitude, d'incompris. Il éveillera son intérêt progressivement.
- remise de la brochure d'accueil syndicale (première étape d'information à long terme).

- **Information**

- faire connaître l'équipe ou le groupe de Jeunes et son activité.
- présenter et expliquer les avantages jeunes sur l'entreprise et dans la profession (convention collective - accords - particularité des salaires - des primes...)
- faire connaître le travail syndical et les représentants du Personnel (D.P. - C.E. - C.H.S. - délégué syndical).
- participer aux comptes-rendu des D.P., et exprimer la position du Syndicat...

- **Intéresser**

- faire s'exprimer les jeunes au sein de la S.E.

- montrer les résultats obtenus et ce qui reste à faire.

3) PENDANT

Le Jeune doit se sentir membre d'un groupe, inclus dans une équipe de camarades de son âge - avec les mêmes difficultés qu'eux. Progressivement lui faire découvrir la place qu'il peut tenir.

- avec les jeunes mettre en place un programme de rencontres et un calendrier de réunions (plan de travail de groupe).
- maintenir et développer les contacts avec les délégués et militants aînés.
- développer la formation (journées d'Etudes).
- faire le lien avec les camarades de la profession et du plan local.
- ne jamais manquer une occasion d'informer (se rappeler que le meilleur tract est celui remis de main à main et expliquer).

4) APRES

- l'intégration dans le groupe jeune (que l'on appellera commission des jeunes plus tard) amènera progressivement l'intégration dans la section syndicale :
 - vers une prise de responsabilité Jeune.
 - vers l'adhésion.
- intensifier la formation en ayant soin de bien tenir compte des possibilités et du niveau de chacun (session-stage).

Il apparaît évident que pour être efficace, l'action près des jeunes doit être concertés avec les militants adultes.

De même il est nécessaire d'être en liaison avec l'équipe locale (ou professionnelle) :

- pour s'informer réciproquement entre entreprises (garder le contact avec les jeunes changeant d'emploi).
- pour coordonner l'activité.
- assurer plus efficacement la formation des militants jeunes.

P. HAUWEL.

Des points communs (suite...)

DANS le dernier numéro de « Réalités Syndicales », nous parlions de « points communs » à nos différentes professions. Les Commissions Paritaires qui « fleurissent » à cette époque de l'année nous ont permis, une fois de plus, de constater l'attitude commune de nos différents employeurs.

Dans les propositions pour les augmentations de salaires :

CANCAVA	2% au 1-1-66	soit une augmentation réelle de 3% pour l'année 66
MUTUALITE	2% au 1-7-66	soit une augmentation réelle de 2,83% pour l'année 66
ORGANIC	2% au 1-1-66	soit une augmentation réelle de 3% pour l'année 66

remarquez « l'originalité » des propositions patronales...

Dans l'Argumentation :

Si on vous propose si peu, « c'est pour ne pas attirer l'attention des Ministères... » disent-ils.

Parce que nos employeurs ont presque la même opinion que nous des « Autorités de tutelle ». Pour un peu, ils pleureraient sur la politique anti-sociale du Gouvernement ! Mais ils s'empressent d'aller au-devant des propositions de la Commission Interministérielle des salaires...

Vis-à-vis des avantages nouveaux à consentir :

On pourrait penser que la maigre augmentation de nos salaires, va être compensée par l'obtention d'avantages conventionnels nouveaux !

Dans ces professions où les différentes Conventions Collectives sont déjà si mal appliquées, c'est vraiment trop demander !

A toutes ces propositions d'amélioration, c'est un refus catégorique. Accompagné parfois de commentaires patronaux savoureux, tel celui que faisait à la Commission Mutualité, un responsable du CNPF :

« Primes de vacances, jours supplémentaires pour congés familiaux, mais tout cela est déjà réalisé dans la plupart des caisses... alors pourquoi vouloir en faire des avantages conventionnels... »

Oui... Pourquoi ?

Parce que la Fédération CFDT veut elle aussi mener une politique commune à toutes les institutions sociales.

- Parce que nous voulons un alignement sur les avantages obtenus dans les professions similaires : (Les salaires CANCAVA et ORGANIC accusent un retard de 20% sur les salaires de la Sécurité Sociale.)
- Parce qu'à la prime-à-la-tête-du-client, nous préférons des avantages conventionnels, clairs, qui s'appliquent à tous et qui ne peuvent pas être remis en question par le bon vouloir d'un Directeur ou d'un Président de Conseil d'Administration.

La position du C.N.P.F., une fois encore, apparaît clairement, à travers nos débats. Dans notre régime, il ne convient pas d'élaborer une politique originale et intelligente, favorisant le personnel des organismes. Tout ce que les travailleurs n'ont pu acquérir ailleurs ne lui sera pas accordé. Si, au contraire, d'une manière générale, quelque chose est obtenu, alors, on pourra voir si le personnel en bénéficiera ! Nous avons déjà insisté sur cet aspect négatif du paritarisme. Nous considérons formellement que la preuve que le paritarisme n'est pas un leurre doit être également trouvée dans les conditions de travail offertes au personnel.

Certes, nous savons bien que, lorsqu'il y a lieu d'apporter quelque amélioration au Régime, tout ne se règle pas avec des sourires, dans une parfaite harmonie. Nous entendons tout de même que les Administrateurs représentant les salariés usent vigoureusement de leur influence pour fléchir les réticences patronales. S'il le faut, nous ajouterons aussi la nôtre.

A ce jour, nous avons surabondamment démontré notre mesure pour n'être pas taxé de démagogie. Nos revendications n'ont jamais été exorbitantes et nous avons toujours su garder les pieds sur la terre.

Les difficultés inhérentes au système, et qui font que le premier dialogue a d'abord lieu au sein du Bureau de l'U.N.E.D.I.C., ne nous sont pas inconnues, au contraire. Il faut cependant que les Administrateurs C.N.P.F. sachent que nous ne sommes pas prêts à accepter docilement ce que, pour d'autres motifs, ils ont fait accepter, bon gré, mal gré, aux Administrateurs Salariés.

Nous en avons fait récemment la démonstration en refusant l'accord de salaires qui nous était proposé. Ce n'était d'ailleurs pas tant l'écart entre ce qui fut et ce qui a été qui motivait notre attitude. Pourquoi nous offrait-on 2% d'augmentation ? Quels arguments péremptoires justifiaient cette proposition ? Les consignes gouvernementales de ne pas dépasser les 4% par an ? La volonté patronale de suivre ces consignes ?

Il était inadmissible que l'on nous offrit moins que ce qui avait été fait l'an passé, à pareille époque.

Rejetant les 2%, les Organisations Syndicales décidèrent l'envoi d'une lettre commune au Président de l'U.N.E.D.I.C., attirant son attention sur l'insuffisance de la proposition et protestant contre le fait que, d'année en année, les accords de salaires s'amenuisaient.

Il n'est pas nécessaire d'être dans un secteur directement productif pour désirer le maintien de son pouvoir d'achat, sinon son accroissement.

Nous sommes bien obligés de constater que, globalement, tous nos accords de salaires paraissent se situer dans le contexte du plan de stabilisation. Jamais une seule proposition ne nous a été faite, traduisant la constatation de la productivité nationale.

Répetons-le, le paritarisme n'apporte pas aux salariés qu'il emploie la preuve d'une conception nouvelle dans la conduite des affaires qu'il gère. Le patronat reste ce qu'il est partout ailleurs. C'est lui qui sait le mieux ce qui convient aux Travaillateurs, c'est lui qui doit décider des salaires à octroyer... et j'en passe...

Les Travaillateurs sont suffisamment grands pour exprimer eux-mêmes leurs aspirations et décider des moyens à utiliser pour les réaliser. Nous ne sommes pas autrement bâties que nos camarades des autres secteurs.

DANS le numéro du mois dernier, nous annonçons la 3ème réunion de la Commission Paritaire, chargée de discuter de la Convention collective. Elle ne fut guère plus satisfaisante que les précédentes.

Cette réunion a duré de 14 h 30 à 22 h. C'est dire que personne n'a l'intention de traiter les questions « à la sauvette ».

Une récente note aux membres du Conseil Syndical, responsables régionaux, faisait le point des discussions, article par article. Notre propos ne sera donc pas d'analyser les résultats. Disons tout de même que, dans l'ensemble, les positions patronales n'ont pas variées. La délégation « Employeurs » a quasi systématiquement refusé tout ce qui pouvait avoir une incidence financière ou mettait en cause « les principes » :

- Opposition à la reconnaissance des délégués syndicaux ;
- Opposition à la suppression des abattements de zones et d'âges ;
- Opposition au calcul de l'ancienneté sur le salaire réel ;
- Opposition à la cinquième semaine de congé ;
- Opposition à l'octroi d'une allocation aux agents quittant un organisme pour effectuer leur service militaire ;
- Opposition à l'augmentation de l'indemnité de licenciement ;
- Opposition à l'augmentation de l'indemnité de départ en retraite.

Parmi les quelques aspects positifs, nous avons obtenu la fixation d'un minimum ou plancher pour la prime de vacances. Ce minimum serait égal à 85 points-salaire.

A l'issue des débats, il a été convenu que les Organisations Syndicales feraient connaître leur position fin février, au plus tard.

Dans l'état actuel des discussions, aucune organisation syndicale n'est disposée à accepter seulement les résultats acquis. Au cours d'une courte réunion commune qui a suivi, il a été décidé que chaque Organisation Syndicale interviendrait auprès des Administrateurs représentant sa Confédération au sein du Conseil d'Administration de l'U.N.E.D.I.C. Nous entendons tous, en effet, que le Bureau de l'U.N.E.D.I.C. soit complètement informé des résultats des discussions engagées et qu'il prenne ses responsabilités.

Nous avons appris, d'ailleurs, que le Directeur de l'U.N.E.D.I.C. avait été chargé de rédiger un rapport sur les points de désaccord.

Qu'en sortira-t-il ?

Conviendra-t-il de durcir nos positions pour obtenir des résultats meilleurs ? Est-ce vers une telle attitude que le patronat veut nous pousser ? Il est permis de se poser la question. A l'heure où l'on entend parler d'année sociale, la rigidité patronale laisse mal augurer de l'avenir.

Avons-nous jamais réclamé des conditions de travail ou de rémunération mirifiques, qui n'existaient nulle part ailleurs ? Nous sommes aussi bien placé que quiconque pour connaître la misère de ceux qui sont sans emploi, pour garder le sens des réalités. Notre ambition n'est pas démesurée, de vouloir améliorer ce qui constitue notre vie quotidienne, qu'il s'agisse de la Convention Collective ou des salaires.

accepter de cautionner un accord de salaire que nous n'avons pu discuter valablement nos employeurs refusant d'aller au-delà de ce qu'ils avaient décidé avant la Commission paritaire, entre eux, sans entendre l'avis des responsables syndicaux.

Il faut que tous ces employeurs qui n'arrêtent pas de nous répéter qu'ils sont « sociaux », comprennent que nous ne pourrions jamais admettre des décisions unilatérales. Ce ne sont pas des bons sentiments qui feront mieux vivre les employés des caisses, mais ce qui se trouve sur le bulletin de salaire.

Mais quand on est patron, on ne comprend clairement que face à un rapport de force.

C'est à nous de le créer, recrutons des sympathisants, expliquons nos positions au personnel, organisons encore plus efficacement ces différentes professions.

C'est la façon la plus sûre de « nous en sortir... »

M. MAURICE.

C. A. N. C. A. V. A.

Peu de nouvelles, du fait surtout du remaniement interministériel. Dès que le Conseiller Technique des Affaires Sociales sera en place, la Fédération le contactera à ce sujet.

Du côté des Directions et Conseils d'Administration CANCAVA, on peut noter certaines réactions à la suite de l'envoi du dossier comportant les différentes lettres écrites au Ministère des Affaires sociales et des Finances. On n'apprécie guère la « mise dans le coup » des autorités de Tutelle...

MUTUALITE

Le 21 janvier s'est tenue la Commission paritaire à la demande de la CFDT.

La Mutualité a répondu NON à toutes les revendications que nous avons proposées. En matière de salaires elle n'a pas voulu sortir d'un 2 et 2% sinon pour proposer 2,04% et 2,03% et augmentait la valeur du point d'un malheureux centime.

Ce n'était pas ce que la CFDT était venue négocier... Il ne faut pas confondre mendicité et action Syndicale !

Devant le refus des organisations Syndicales de signer un accord sur ces bases, les Administrateurs Mutualistes ont décidé d'appliquer unilatéralement une nouvelle valeur du point :

VALEUR DU POINT DE 40 h à 45 h

Horaire hebdomadaire	40 h	41 h	42 h	43 h	44 h	45 h
Coefficient de majoration	(100)	(103,125)	(106,250)	(109,375)	112,500	(115,625)
Valeur du point au 1er février 1966	4,51	4,65	4,80	4,93	5,07	5,21
Valeur du point au 1er février 1966	4,60	4,74	4,89	5,03	5,17	5,32

Le coin du prévoyant

Situation des anciens agents des organismes sociaux Algériens

(Services antérieurs au 1-7-62)

Tout d'abord, il convient de noter que, dès la promulgation de la loi de finances rectificative pour 1963, la CPPOSS se basant sur l'article 7, prit l'initiative de décider des mesures en vue de régler la situation « retraite » des intéressés.

Ces mesures font l'objet de l'avenant du 17 mars 65 au règlement de la CPPOSS avenant agréé par Monsieur le Ministre du Travail le 9 juin 65.

Bases de droit

— Article 7 de la loi de finances rectificative pour 1963 (modifié par la loi No 64-1330 du 26 décembre 64) déjà cité. Les régimes de retraites complémentaires sont tenus d'avancer des allocations de retraite aux personnes de nationalité française, résidant en France, titulaires de droits auprès d'institutions Algériennes poursuivant le même objet, pour des services accomplis antérieurement au 1er juillet 62, lorsque les intéressés ne pouvaient bénéficier des avantages auxquels ils auraient pu prétendre de la part des dites institutions algériennes.

— Protocole d'accord intervenu le 16 décembre 64 entre les Gouvernements Français et Algériens, définissant la compétence des institutions Françaises Algériennes, à l'égard des ex-ressortissants des institutions algériennes de retraites complémentaires pour les services accomplis antérieurement au 1er juillet 62 et, conformément au principe de la territorialité, l'assujettissement, à compter de cette

date, des salariés Français en Algérie à la législation de leur lieu de travail, sauf dérogation (exceptions prévues par la convention générale et rattachement par option à une institution Française de retraite complémentaire).

Bénéficiaires

Sont intéressés les anciens agents des organismes Sociaux Algériens se trouvant dans l'une ou l'autre des catégories ci-après :

— reclassés dans un organisme de Sécurité Sociale, par décision des commissions instituées par le décret No 63-364 du 8 avril 1963.

— reclassés pour ordre, en application du décret précité, en raison soit de leur âge, soit de leur état de santé, soit de leur situation militaire.

— non reclassés par suite de leur renonciation (articles 10 du décret du 9-8-62 et 7 du décret du 8-4-63).

— retraités, ayant atteint l'âge de 60 ans, déjà titulaires d'une pension servie par une caisse de retraite complémentaire d'Algérie.

vices aient été accomplis en totalité en Algérie, ou partie en Algérie, partie en France, dans des Organismes Sociaux, les Agents peuvent prétendre, à l'âge prévu, s'ils comptent :

— 10 années d'activité (éventuellement, totalisation des périodes de travail, validées par une institution de retraite complémentaire coordonnée avec la CPPOSS ou avec la CIPRA) à une allocation.

— plus de 10 années, et moins de 15 années d'activité à une allocation, égale à autant de 60èmes du salaire moyen des trois dernières années d'activité, dans un organisme de sécurité sociale, qu'ils justifieront d'annuités prises en compte.

— plus de 15 années d'activité à une retraite proportionnelle ou à une retraite normale, calculée suivant les dispositions réglementaires de la CPPOSS.

Règlement des Allocations

Les prestations dues par la CPPOSS seront réduites en fonction des avantages qui pourraient être servis par d'autres institutions au titre des mêmes périodes de services — cette clause vise, essentiellement, les agents cadres des caisses du bâtiment, de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales qui relevaient antérieurement au protocole d'accord AGIRC-AGORCA du 3 juillet 61, du régime de la Convention Nationale du 14 mars 1947.

R. ZENTAR.

Nous vous proposons, dans un prochain article, d'examiner les problèmes ci-après :

— période d'attente ayant précédé le reclassement.

— services effectués en Algérie postérieurement au 1-7-1962.

— situation des agents reclassés pour ordre en fonction et en Algérie.

Reconstitution de carrière

La CPPOSS prend en charge, suivant ses propres dispositions réglementaires les services effectués dans des Organismes sociaux Algériens avant le 1er juillet 62 validés au titre du régime de retraite institué par la Convention Collective Algérienne du Personnel des Organismes Sociaux du 7 mars 56 et retenus par la Convention Nationale de reclassement. Ces services font l'objet d'un nouveau calcul de retraite suivant le coefficient déterminé par cette commission.

Condition d'ouverture des droits

Pour être admis à bénéficier d'une retraite, l'agent doit à la fois réunir l'âge de 60 ans et une durée minimum de services.

Suivant cette durée, que les ser-

REALITES SYNDICALES

Fédération
Générale des Employés
et Agents de Maîtrise
26, rue de Montholon
PARIS (9e)

BIMESTRIEL
TROISIEME ANNEE
Abonnement : 2 Frs

Le Directeur de la publication :
Guy SULTER

Imprimerie
« LES EDITIONS D'ALSACE »
14a, rte de Neuf-Brisach, COLMAR

Informations diverses

PENSION AU PERSONNEL NON-RECLASSE

Si on prenait à la lettre le texte de notre régime de prévoyance, les agents qui avaient accompli des années de service avant le 1er juin 1945 dans une institution intégrée dans la Sécurité Sociale et qui avaient quitté cette institution avant le 1er juin 1945, n'avaient droit à aucune pension.

Depuis le 1er novembre 1963, ceux qui sont partis avant l'âge de 60 ans et qui ont travaillé au moins 15 ans dans une caisse d'assurances sociales ou dans une caisse de compensation d'allocations familiales avant 1945, reçoivent une pension égale à autant de 1/30èmes du minimum garanti qu'ils comptent d'années de service. Actuellement, 1/30ème du minimum garanti représente 168,65 F.

INVALIDES QUI, A 60 ANS, N'ONT PAS 15 ANS DE SERVICE

Un agent exerçant une activité normale, qui atteint l'âge de 60 ans sans avoir 15 années de service peut, sur décision de son Conseil d'administration, rester quelques années encore en activité pour parfaire les 15 années.

A cet égard, le sort des invalides était défavorable car si, à 60 ans, ils ne comptaient pas 15 années d'affiliation, ils ne pouvaient pas prétendre à une pension Vieillesse de la Caisse de Prévoyance.

Le Conseil d'Administration a demandé à la Commission Paritaire Nationale de prévoir une disposition permettant l'octroi d'une retraite proportionnelle aux invalides âgés de 60 ans s'ils justifient au moins de 10 années d'affiliation. En attendant que la décision soit prise et approuvée par le Ministère, le Conseil d'Administration a décidé d'accorder aux intéressés, une allocation imputable sur le fonds social.

RENTE DE SURVIE

Dans le régime actuel, les veuves ne peuvent prétendre à la rente de survie qu'à 55 ans. Elles peuvent en demander le bénéfice à l'âge de 50 ans mais, alors, la rente de survie subit un abattement de 40%. Cette situation était assez navrante, d'autant plus qu'il n'était pas toujours facile à des veuves de 50 à 55 ans, de trouver un emploi leur assurant une rémunération.

En conséquence, le Bureau du Conseil d'Administration de la Caisse de Prévoyance a adopté des propositions pour modifier la Convention Collective de Prévoyance et le Règlement Intérieur, afin, d'une part, que la rente de survie soit portée de 50 à 60% de la retraite de l'agent décédé et, d'autre part, qu'elle soit accordée à partir de 50 ans sans anticipation, ni ajournement. Si la rente de survie est portée à 60%, la pension d'orphelin l'est également.

INDEMNITE D'OBSEQUES

Le Bureau du Conseil d'Administration de la Caisse de Prévoyance sollicite de la Commission Paritaire Nationale l'addition d'un texte à l'article 18 de la Convention de Prévoyance pour l'octroi d'une indemnité d'obsèques.

Cette indemnité serait versée à l'occasion du décès de tous les actifs et de tous les retraités directs. Elle serait versée soit à la succession, soit à l'ayant-droit du décédé, soit à la personne qui a effectivement assumé les frais d'obsèques. Cette indemnité serait égale à trois fois le montant des frais funéraires remboursés par la Sécurité Sociale. En conséquence, ces indemnités d'obsèques avoisineraient actuellement 1.500 F. L'indemnité serait la même quel que soit le rang de l'agent décédé.

Jacques HOCHARD.

O.R.G.A.N.I.C.

Un accord majorant les salaires de 3% au 1er janvier 1966 et de 1% au 1er juillet 66 (soit 3,50% d'augmentation moyenne sur l'année) a été signé le 31 janvier 66.

La C.F.D.T. ratifie cet accord, bien qu'il ne donne pas entière satisfaction, pour tenir compte de l'acceptation de l'ORGANIC de verser en 66 la prime d'assiduité prévue à l'avenant n° 2 signé le 21 mai 64.

Ci-dessous le texte de l'accord :

PREAMBULE

L'ORGANIC et les organisations Syndicales CFDT, CGT-FO :

- constatent à nouveau que l'avenant n° 2 à la Convention Collective Nationale de l'ORGANIC qui avait été conclu le 21 mai 1964 n'a pas encore fait l'objet d'une décision des autorités de tutelle.
- En conséquence, elles renouvellent solennellement leur très vif regret de voir s'aggraver un retard qui a les conséquences les plus dommageables pour le personnel régi par la Convention.
- et, restant néanmoins persuadés que rien ne devait s'opposer à l'approbation de dispositions déjà admises pour des organismes similaires, elles ont dans cette perspective, conclu l'accord régional suivant :

ARTICLE 1 : Les salaires réels perçus au 31 décembre 1965 par les employés, agents de maîtrise et agents des cadres sont majorés uniformément de 3% au 1er janvier 1966 et de 1% au 1er juillet 1966.

ARTICLE 2 : Les minimums des salaires résultant des dispositions de l'article 3 de l'accord régional du 22 janvier 1965 sont majorés dans les mêmes conditions.

ARTICLE 3 : La prime d'assiduité prévue par l'avenant n° 2 à la Convention Collective Nationale conclu le 21 mai 1964 sera payée pour la première fois le 30 juin 1966 pour la période du 1er juillet 1965 au 30 juin 1966.

Fait à Paris, le 31 janvier 1966.

FLASHES ● FLASHES ● FLA

Liste d'aptitude :

Le Conseil d'Etat s'est prononcé

Un arrêté du 24 décembre 64 paru au Journal Officiel du 31-12-64 avait modifié les conditions d'inscription sur la liste d'aptitude aux emplois de Direction et d'Agent Comptable des Organismes du Régime Général de Sécurité Sociale.

Sur pourvoi des 4 organisations syndicales, le Conseil d'Etat, dans sa séance du 26-1-66, a statué et annulé les alinéas 2 et 3 de l'article 5 et les articles 7 et 17 de l'arrêté du 24 décembre 64.

Nous analyserons la portée de cette décision dans le prochain numéro.

Médaille du travail

Par lettre circulaire No 13078 CS 65 du 12 novembre 65, le Ministre du Travail est d'accord pour revaloriser les gratifications attribuées aux agents des Organismes de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales titulaires de la Médaille du Travail soient revalorisées comme suit :

Médaille d'argent (25 ans de service)	400 F
Médaille de vermeil (35 ans de service)	550 F
Médaille d'or (45 ans de service)	550 F
Grande médaille d'or (55 ans de service)	600 F

La circulaire FNOSS-UNCAF du 3 février 66 a porté à la connaissance des caisses ces nouvelles dispositions. A la lecture de la circulaire ministérielle il ne semble pas que les revalorisations prévues aient un effet rétroactif antérieur à la date de ladite circulaire.

Aux adhérents de la région du nord

Les adhérents du Nord, Pas-de-Calais, Somme et Ardennes sont informés que suite à l'adhésion de tous au Fonds d'action professionnelle et de défense syndicale, décidé lors du dernier congrès confédéral, le règlement de la Caisse de Résistance, imprimé sur la carte confédérale 1966 est modifié comme suite à dater du 1er janvier 66 :

Article 1. — Pour bénéficier des indemnités prévues par la Caisse de Résistance les syndiqués doivent justifier de l'affiliation et du paiement de 6 mois de cotisations. Après 3 mois d'affiliation, il sera payé 50 % des indemnités prévues. Tout membre en retard de 3 cotisations perd, de ce fait, le droit aux indemnités. Par ailleurs, celles-ci ne seront payées qu'à la condition d'une régularisation des cotisations qui pourraient être dues, mois de grève compris.

Article 9. — Les indemnités de grève sont versées pour tous les jours ouvrables et jours fériés légaux de la période de grève, sauf dans le cas d'une grève d'une journée suivie du jour de repos (non ouvré) ou d'un jour de fête chômé.

Toutefois, si le fait de la grève avait pour effet, de faire perdre le bénéfice du paiement de ce jour férié, tel que cela est prévu par la convention ou les usages, cette journée serait assimilée à un jour de grève et indemnisée comme tel.

Les grèves dont la durée dépasse 24 jours ouvrables (ou fériés compris et indemnisés) donneront droit, à partir du 25ème jour au paiement d'indemnités pour tous les jours ouvrables ou non.

Article 11. — En cas de maladie, d'accident du travail de chômage ou de période militaire, la cotisation reste due, mais à un taux réduit et sous réserve des dispositions de l'article 12.»

Accord CFDT - CGT (suite)

Les deux Confédérations se sont rencontrées à nouveau le 10-2-66.

Les entretiens avec le Ministre de l'Economie et des Finances, les réunions de la première phase de la procédure testée, les déclarations du Président du CNPF, leur font constater que les pouvoirs publics et le patronat entendent poursuivre, pour l'essentiel, leur politique anti-sociale et s'opposer à de véritables négociations sur les principales revendications ouvrières.

L'arrivée des nouvelles hausses de prix, la recrudescence des licenciements, la dégradation des services publics sont illustration de cette politique.

A la veille de la réunion de la Commission Supérieure des Conventions Collectives, la CFDT et la CGT estiment qu'aucun travailleur salarié ne devrait percevoir un salaire réel mensuel inférieur à 600,— F ce qui équivaudrait sensiblement à élever le SMIG horaire à 3,04 F.

Les deux Confédérations décident d'intervenir auprès du CNPF afin qu'une discussion valable s'engage sans tarder et sans exclusive.

Face à la politique d'ensemble du Pouvoir et du grand Patronat, les deux centrales estiment qu'il est nécessaire de développer une large action commune entre les Confédérations Syndicales et invitent leurs organisations à y contribuer activement.