

**V** OIX DES  
**M** ÉTAUX

FEDERATION  
GENERALE  
DE LA  
METALLURGIE

**CFDT**

N° 165  
JUN-JUILLET,  
1969

**le baron EMPAIN  
dispose de l'avenir des  
100.000 travailleurs  
de l'empire SCHNEIDER**

**VOIR LA PAGE 6 DE CE JOURNAL**

*Notre illustration : opération d'ébarbage sur une  
production des usines JEUMONT-SCHNEIDER*

# L'ACTION EN ALSACE

## chez Peugeot

Le 7 mai, 60 % des salariés débrayent pour appuyer leurs représentants qui avaient rendez-vous à la Direction afin de négocier un accord sur la réduction du temps de travail sans perte de salaire.

Depuis mai 1968, l'usine n'avait pas connu un mouvement d'une telle ampleur.

Le résultat ne se fit pas attendre. Au bout d'une heure et demie de grève, nous obtenions :

1° Une demi-heure de réduction effective par semaine à compter du 5 mai avec compensation de salaire à 100 % ;

2° Un quart d'heure de mise en réserve par semaine pour aménagement de ponts payés, à compter du 1<sup>er</sup> mars ;

3° Un quart d'heure de mise en réserve par semaine à partir du 1<sup>er</sup> septembre.

Horaire hebdomadaire :

— au 5 mai, 44 h. 15, payées 45 heures ;

— au 1<sup>er</sup> septembre, 44 heures, payées 45 heures.

Bien qu'ayant obtenu ces avantages en matière de réduction du temps de travail sans perte de salaire, la section syndicale C.F.D.T. estime que le problème reste entier et d'actualité et que l'action doit se poursuivre.

## chez Citroën

Trop longtemps les quelque huit cents travailleurs de cette usine ont dû contenir leur mécontentement vis-à-vis de la situation déplorable qui leur est imposée et qui ne pouvait durer.

Depuis octobre l'année dernière, des camarades décidés ont mis progressivement une section syndicale en place. Des élections de délégués du personnel ont eu lieu en janvier lors desquelles la C.F.D.T. a obtenu la grande majorité des voix des ouvriers en face du « Syndicat indépendant Citroën ».

Fort de pouvoir compter sur une organisation syndicale véritable, l'explosion qui devait se produire a éclaté le 12 mai. Après des réunions d'information organisées par la C.F.D.T., la grève débuta le lendemain dans une unité et une solidarité parfaites des ouvriers et ouvrières, et malgré les « indépendants » qui s'étaient prononcés contre le mouvement.

La grève dura quatre jours, pendant lesquels ces hommes et ces femmes ont démontré que la situation ne pourra plus être la même qu'avant.

Relevons certains faits importants. Jamais aussi vite qu'à l'occasion de cette grève les autorités publiques ne se sont rattachées pour jouer le médiateur et n'ont insisté pour trouver un arrangement. Nous souhaitons que cela dure.

Jamais encore, dans les grèves des usines de cette région, nous n'avions vu des briseurs de grève professionnels venus d'ailleurs pour intimider les travailleurs. Avec l'appui total du S.I.S.C. (Syndicat Indépendant), ils ont mis les cadres et la maîtrise sous une pression inadmissible, pour les obliger à attaquer le piquet de grève qui avait occupé la conciergerie. A sept contre cinquante, nos camarades ont évité l'affrontement ; ils ont bien fait.

Jamais aussi nous ne nous sommes trouvés devant le chantage incroyable de la fermeture de l'usine en cas de non reprise du travail. Mais ça, c'est Citroën.

Première grève depuis dix ans dans cette usine, elle est un succès certain, tant sur le plan moral que sur les revendications.

Pourtant, pour ces ouvriers et ouvrières, il ne s'agit pas d'en rester là et de contempler cet « événement ». Cette action ne peut se renforcer que si chacun, comme à l'occasion de la grève, prend ses responsabilités d'homme et de femme libre, garde le courage pour faire régner la justice chaque fois que cela deviendra nécessaire.

H. WEBER.

# IMPOSANTE MANIFESTATION DU SOUVENIR à Sochaux

Le mercredi 11 juin, à 16 heures, un débrayage de deux heures a eu lieu aux usines Peugeot, à Sochaux, pour commémorer l'anniversaire des événements de juin 1968, où deux travailleurs furent tués. Une imposante manifestation a eu lieu. Des gerbes ont été déposées sur les tombes des deux victimes. 7.000 travailleurs de la région ont participé au défilé et aux mani-

festations de la place de « grève » au rond-point où étaient tombés Pierre Beylot et Henri Blanchet.

Les travailleurs de Sochaux n'ont pas oublié le 11 juin 1968, devenu pour eux un symbole de la lutte ouvrière.

# L'ACTION DANS LA SIDÉRURGIE

## Sollac

Fin du conflit à Sollac après quatre semaines de grève aux aciéries Thomas.

Les 120 travailleurs des aciéries Thomas, de Sollac, ont repris le travail après quatre semaines de grève totale.

La Direction a enfin accepté de discuter des revendications des grévistes : salaires, classifications, mensualisation.

Déjà des ajustements de salaires ont été obtenus. La mensualisation est au centre des discussions paritaires régionales.

Cette grève courageuse a mis, une fois de plus, en évidence le caractère rétrograde de l'appareil patronal et le vide du cadre contractuel traditionnel régional, notamment en matière de salaires et de conditions de travail. L'entreprise est bien le lieu où doivent aussi se discuter les vrais problèmes.

Rappelons que les travailleurs des laminaires à froid de Thionville ont terminé avec succès une grève identique.

## C. A. F. L. (Ondaine)

Actuellement, les sidérurgistes de C.A.F.L. Ondaine sont aussi en lutte pour l'harmonisation des salaires dans la société et la discussion d'un programme social.

La production est ralentie et la Direction, au lieu de négocier, annonce un plan de répression !

Mais les sidérurgistes de l'Ondaine ont de quoi répliquer. Devant la répétition et la succession des mouvements dans la sidérurgie, la branche fédérale a écrit une lettre conjointe aux Présidents de la Chambre patronale et de l'U.I.M.M. pour demander des négociations au niveau de la branche « pour la définition d'un statut social harmonisé dans l'ensemble de l'industrie sidérurgique et pour clarifier les lieux et les objets de la négociation dans la branche ».

---

## L'ACTION EN JUSTICE

### Fiat-France (Lyon) condamnée

Le 23 juin 1967, le Comité d'Entreprise de Fiat-France était constitué à l'établissement de Corbas et n'a pu normalement fonctionner par la suite.

Par lettre du 28 février 1968, un délégué C.F.D.T. au C.E. était mis à pied en attente de licenciement, puis licencié à la date du 14 mars dans des formes irrégulières ; la seule intention était d'assurer le fonctionnement régulier du C. E. et sa responsabilité en matière de budget et d'œuvres sociales conformément à la loi.

Le Syndicat C.F.D.T. des Métaux a porté l'affaire au tribunal correctionnel et le Tribunal de Grande Instance, par jugement du 22 mai 1969, a condamné :

— le directeur de l'établissement à 1.500 F d'amende ;

— le chef du personnel à 200 F d'amende.

Il a fait droit au Syndicat C.F.D.T. des Métaux, pour le préjudice subi, à une réparation de 500 F du fait des délits portant atteinte aux intérêts collectifs de la profession qu'il représente.

**La non-application de la loi est un délit d'entrave au fonctionnement du Comité d'Entreprise.**

Pour condamner les directeurs de Fiat, le tribunal a particulièrement bien retenu les faits démontrant qu'il appartient au

président du Comité d'Entreprise — c'est-à-dire le chef d'entreprise ou son représentant — d'appliquer la loi et, qu'à défaut, il y a délit d'entrave au fonctionnement.

Ainsi, le tribunal a retenu :

- que le Comité n'était ni convoqué, ni réuni régulièrement tous les mois ;
- que le Comité n'était pas informé de l'exécution des programmes de production, de l'évolution générale des commandes et de la situation de l'emploi dans l'entreprise ;
- que le chef d'entreprise ne présentait pas au Comité le rapport annuel sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les résultats de l'exploitation, l'évolution des structures, le montant des salaires et des investissements ;
- enfin, le chef d'entreprise refusait, malgré la demande expresse formulée par deux délégués, la constitution d'un budget autonome des œuvres sociales géré par le Comité d'Entreprise.

Par ces attendus, le tribunal a conclu que le délit d'entrave au fonctionnement régulier est constant.

**La non-application de la loi est un délit d'entrave à la fonction de membre du Comité d'Entreprise.**

Là encore, et de façon très précise, le tribunal a constaté le refus d'application de la loi par l'employeur ou son représentant.

Ce refus revêtait une importance toute particulière puisqu'il s'agissait, pour le Comité, de se prononcer sur le licenciement d'un de ses membres titulaires, régulièrement élu le 23 juin 1967.

En l'occurrence, le tribunal a constaté :

- qu'une première réunion s'était tenue le 1<sup>er</sup> mars 1968, dont les délibérations avaient été annulées parce que le délai de convocation prévu par la loi n'était pas respecté ;
- qu'une deuxième réunion, le 14 mars, s'était tenue de façon irrégulière puisque certains délégués suppléants n'étaient pas convoqués alors que la situation de fait l'exigeait, attendu que le manque de titulaires (dont le délégué en instance de licenciement) leur donnait voix délibérative.

★

La Direction de Fiat-France fait appel de ce jugement, ce qui n'est pas étonnant. Il n'en reste pas moins que **la décision des juges, dans cette affaire, est particulièrement bien fondée et intéressante pour le droit syndical et les institutions des travailleurs dans l'entreprise.**

**Le principe établi est que la loi oblige.** L'employeur ne peut être allergique à la loi et attendre qu'elle s'applique toute seule ; encore moins peut-il faire obstacle à sa bonne application. La non-application ou la mauvaise application est un délit d'entrave au fonctionnement du Comité et aux fonctions des représentants élus des travailleurs.

## VOTE CONTRE LES H. S. chez Huard à Châteaubriant (44)

L'ensemble des salariés (ouvriers, employés et employées, agents de maîtrise et techniciens) du département « Machines agricoles de Châteaubriant » vient de se prononcer pour le maintien de l'application générale du « repos compensateur » des heures supplémentaires effectuées par telle ou telle partie du personnel au-delà de l'horaire normal de l'usine à une majorité uniformément répartie de 649 voix sur 870 exprimés et 905 votants.

La C.F.D.T. ne peut que se réjouir que le personnel ait renouvelé, par un acte de majorité, un choix d'individus majeurs en réitérant son attachement à un système mis en place par lui dès 1964, considéré comme de progrès à l'époque, allant dans le sens d'une revendication fondamentale.

---

## OCCUPATION CHEZ GIROSTEEL

Les travailleurs de la Société Girosteel, au Bourget (93) — usine d'aciers laminés à froid —, sont en grève avec occupation des locaux depuis le jeudi 5 juin 1969, à 85 % du personnel ouvrier. (Effectif atelier : 120 personnes environ.)

Au terme d'une semaine de grève, menée avec la C.F.D.T., la Direction n'avait pas encore accepté de négociation, mais au contraire multiplié les brimades et menaces : avertissements, mises à pied (!), licenciements de quatre militants dont le représentant syndical de la C. F. D. T.

**Leur lutte vise à obtenir une augmentation de salaire, une rémunération identique pour les mêmes travaux, une prime de production progressive et la disparition de discriminations venant de la maîtrise.**



**L**A loi sur le droit syndical, consécutive aux grèves de mai-juin 1968, a entraîné toute une série de discussions dans les entreprises. Ces aménagements ou améliorations portent sur de multiples aspects de la vie syndicale ou du droit d'expression collective des travailleurs.

Nous enregistrons actuellement une série d'accords portant principalement sur :

- L'élargissement du nombre d'heures aux délégués syndicaux ou aux délégués du personnel et de comité d'établissement ;

- Le collectage des cotisations, l'information du personnel sur le lieu de travail, l'abaissement de la limite d'âge pour le droit de vote aux élections professionnelles, la rémunération du congé-éducation, etc.

Indépendamment des accords écrits, d'autres habitudes de vie syndicale se créent. Réunions sur le lieu du travail, consultation des adhérents, réunions-débats, où sont conviés tous les adhérents, deviennent de plus en plus fréquentes.

Eh oui, un an après mai-juin 1968, rien n'est plus comme avant !

# L'AVANCÉE

**D**ANS la préhistoire, il y avait le chef de clan qui décidait seul, par instinct et grâce à sa force physique, fût-elle bestiale. Puis il y a eu des « anciens », un « conseil » pour guider ses décisions. Plus tard, on a inventé la république, les élections, mais avec seulement des possédants comme électeurs.

Aujourd'hui, on en est au suffrage universel et l'aspiration de chacun à participer aux décisions est de plus en plus vive.

Dans l'entreprise, c'est le chef qui décide seul, par intérêt et grâce à son pouvoir absolu, fût-il arbitraire. Si bon lui semble, il prend avis de ses

# DES ACCORDS CHEZ RENAULT

Signé le 16 mai 1969, l'accord comporte notamment les aspects suivants :

## DELEGUES SYNDICAUX

« ... Un délégué syndical central et un délégué syndical central adjoint pourront être désignés par chaque organisation syndicale représentative à l'échelon de l'Entreprise.

« Ils disposeront, pour l'exercice de leurs fonctions, d'une franchise mensuelle de 100 heures qu'ils se partageront à leur convenance.

« Le délégué syndical central et le délégué syndical adjoint seront autorisés à pénétrer librement dans les locaux syndicaux de chacun des établissements de la Régie, sous réserve d'en avoir préalablement informé la Direction de ceux-ci. »

## HEURES AUX DELEGUES SYNDICAUX

« Le nombre de délégués syndicaux est fixé conformément à la loi, sauf à Billancourt où ce nombre est porté à six.

« Les délégués syndicaux disposeront des franchises d'heures globales suivantes :

« Billancourt : 160 heures ; Flins : 100 heures ; Le Mans : 100 heures ; Cléon : 60 heures ; Sandouville : 60 heures ; Choisy : 40 heures ; Saint-Jean-de-la-Ruelle : 20 heures. »

## HEURES AUX DELEGUES DU PERSONNEL ET DU C. E. POUR LES DELEGUES DU PERSONNEL :

Billancourt, Le Mans, Flins : 50 heures par mois ; Cléon, Sandouville, Choisy, Saint-Jean-de-la-Ruelle : 30 heures.

Ces heures peuvent être partagées entre un délégué titulaire et un délégué suppléant.

## POUR LES DELEGUES AU COMITE D'ETABLISSEMENT :

— Titulaires : 20 heures dans tous les Ets ;  
— Suppléants : 20 heures dans les Ets de Billancourt, Le Mans et Flins.

## POUR LES SECRETAIRES DES COMITES D'ETABLISSEMENT

- 50 heures pour les Ets de Billancourt, Le Mans et Flins ;
- 30 heures pour les Ets de Cléon et Sandouville ;
- 15 heures pour les Ets de Choisy et Saint-Jean-de-la-Ruelle.

## CONGES-EDUCATION

Les membres du personnel bénéficiant d'un congé institué par la loi du 23 juillet 1957 recevront sur justificatif une indemnité égale à 50 % du manque à gagner du fait de leur absence. Durée admise : trois semaines. Cas exceptionnels : quatre semaines.

# DU DROIT SYNDICAL

« cadres », voire des délégués, pour appliquer ses décisions. On en est à la préhistoire.

L'autorité, dans une société, doit émaner de ses membres : les décisions qui concernent un service, un atelier doivent être prises dans ce service ou cet atelier. En mai 1968, des cahiers l'ont revendiqué : tous les salariés y gagneraient, du manœuvre au cadre, en passant par l'employé, l'agent de maîtrise et le technicien.

Avec la C.F.D.T., la démocratie doit entrer dans l'entreprise.

(Extrait de « Métallo-Digest », organe de la Section C.F.D.T. Massey-Ferguson.)

# SONT SIGNÉS CHEZ WESTINGHOUSE

Dans un accord d'entreprise, à la Société française des Ascenseurs, prenant effet le 30 mai 1969, nous relevons :

Secrétaires des C. E. : crédit de vingt heures par mois supplémentaires payées.

Délégués du personnel travaillant sur chantier : cinq heures supplémentaires, portant leur crédit à 20 heures par mois.

Report possible sur le mois suivant des heures de délégation non utilisées.

**Collectage :** A Villeneuve-la-Garenne, et vu la dispersion du personnel, le collectage pourra se faire pendant les heures de travail.

**Information :** Pour Nice, le personnel de montage bénéficiera d'une heure par mois pour informations, payée comme temps de travail.

Pour le personnel administratif, les réunions se tiendront trente minutes avant l'heure fixée pour la fin de travail de l'après-midi.

# CHEZ ANGENIEUX

Permanence d'information du personnel, deux heures par mois, sur les lieux et pendant le temps de travail.

Les délégués du personnel disposeront de vingt heures au lieu de quinze.

# CHEZ TEYSSIER

Collectage des cotisations sur les lieux et pendant le temps de travail.

# CHEZ LASSERRE

Droit de vote à 16 ans pour les élections professionnelles. Droit d'éligibilité à 18 ans.

# PARTICIPATION ACTIVE DE TOUS LES TRAVAILLEURS A LA NÉGOCIATION AVEC LA C.F.D.T. CHEZ THOMSON-C.S.F.

Depuis l'annonce de la fusion Thomson-C.S.F., la C.F.D.T. n'a cessé de réclamer des discussions sur les problèmes posés par cette concentration.

Aujourd'hui, la Direction vient d'accepter la création de la commission d'emploi pour étudier les répercussions de la fusion.

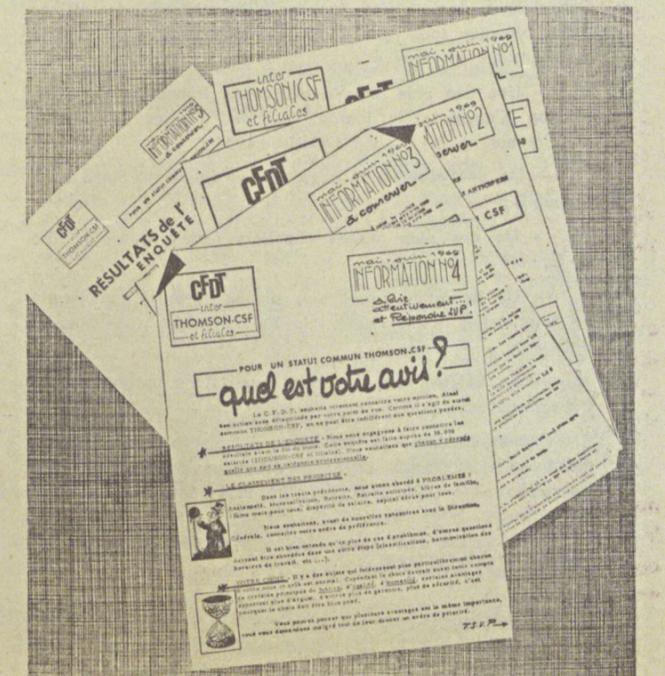
Des négociations pour le statut commun à l'ensemble du personnel vont maintenant s'ouvrir et la C.F.D.T., considérant que les travailleurs n'ont pas à être mis devant le fait accompli, a organisé une consultation des 30.000 travailleurs.

Quatre tracts ont exposé les problèmes en cause et chaque salarié de Thomson, de C.S.F. et des filiales a été invité à exprimer les priorités qu'il accordait à chaque problème.

Ainsi, la direction saura que les délégués syndicaux expriment effectivement la pensée de la majorité des salariés.

Ainsi, les travailleurs, ayant déterminé eux-mêmes leurs objectifs, seront les véritables artisans de la négociation, prêts à y participer activement.

Le droit syndical, pour la C.F.D.T. Thomson-C.S.F., est beaucoup plus qu'un texte de loi.



# UN EMPIRE

# POUR

# UN BARON

## SCHNEIDER : UNE AFFAIRE INTÉRESSANTE...

L'actif du groupe Schneider se décompose pour 57 % en affaires industrielles dont 41 % sont situées en France et 16 % à l'étranger.

Les autres, 43 % représentent l'actif non industriel, autrement dit des placements immobiliers ou financiers.

En 1968 les dividendes rapportés par les filiales sont en hausse de 21,3 % tandis que l'accroissement du total des revenus de 1968 par rapport à 1967 représente 11,3 %.

## ...TOUCHANT A PLUSIEURS SECTEURS INDUSTRIELS

Schneider a des intérêts importants ou possède des usines dans presque tous les secteurs industriels de l'industrie métallurgique en France :

— Une des plus importantes unités françaises de construction d'équipements lourds avec les Forges et Ateliers du Creusot et la Société Delattre-Levivier.

— Un des premiers producteurs de machines-outils avec Renault-Somua.

— Un des plus grands chantiers navals français avec la Société France-Gironde.

— Un important producteur d'acier avec la métallurgie de Normandie, la métallurgie de Knutange, la Mosellane de Sidérurgie.

— La CITRA, une des plus importantes entreprises de travaux publics.

Citons encore l'informatique, l'industrie nucléaire, la construction électrique et l'une des plus grandes banques françaises avec l'Union Européenne et Financière.

## UNE DISPUTE :

En août 1960, Charles Schneider qui régnait en monarchie sur le groupe décédait brusquement, ce qui amena la discorde dans la famille Schneider. C'est alors que le groupe

belge Empain profitait de la situation pour acquérir une part du capital de l'ordre de 25 %.

Aujourd'hui, il s'agit d'officialiser le contrôle du groupe Schneider par le groupe Empain et donc de transférer le centre de décision de Paris à Bruxelles. Il s'agit aussi d'introduire la société américaine Westinghouse dans le groupe, en lui cédant les participations qu'Empain possède dans les Ateliers de constructions électriques de Charleroi et dans sa filiale en France Jeumont-Schneider.

Pour l'ancien président, Roger Gaspard, mis en place par le Gouvernement français, il faut s'opposer à l'entrée de Westinghouse en Europe par Jeumont-Schneider, car il s'agit de l'indépendance de l'électro-mécanique et du plan calcul en France.

Pour le nouveau président, Jean Forgeot, appuyé par Empain, il est nécessaire d'élargir les accords industriels, même si certaines productions restent dominées par les Etats-Unis (et comme par hasard ces accords industriels entraînent un gain financier important).

## LES OPPOSITIONS A TRAVERS LES ADMINISTRATEURS

D'un côté, l'ancien président de Schneider, M. Roger Gaspard, s'opposant à Empain et soutenu par MM. Albert de Boissieu, vice-président de la Compagnie Financière de l'Union Européenne et Jean Terray président de la même Compagnie.

De l'autre côté, le baron Edouard Jean Empain, Raymond Brissaud, le général Albert Buchalet, Michel Bolloré, le baron Edouard Empain, François de Flers (président de la Banque de l'Indochine), le baron Rodolphe Hottinger, Jean Forgeot élu ainsi nouveau président par 9 voix contre 3.

## ET LES TRAVAILLEURS ?

Pour les travailleurs concernés — dont aucun de ces messieurs n'a parlé jusqu'à présent — il s'agit d'un risque de démantèlement de certaines usines en France au profit d'autres établissements, en particulier européens.

Toutes ces décisions comportent donc un risque important pour tout ce secteur industriel, et en fait, un risque important pour l'emploi des travailleurs de Schneider.

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

C'est pourquoi la F.G.M. - C.F.D.T. a organisé, le 27 mai, une réunion des responsables de la mécanique lourde. Elle ne peut accepter que le sort des travailleurs soit l'enjeu de luttes de clans et d'intérêts particuliers.

Une autre rencontre a été décidée pour le 24 juin et regroupera cette fois tous les secteurs concernés, depuis la sidérurgie jusqu'à l'industrie nucléaire.

100 000 travailleurs sont concernés par cette affaire en France ; la F.G.M. - C.F.D.T. a décidé de faire le maximum pour coordonner leur action.

# ILS TRAVAILLENT SUR CONCORDE

## *Seront-ils licenciés ?*

Telle est la question qui se pose aujourd'hui à un millier de travailleurs de la S.N.E.C.M.A.

Pourtant la grande « vedette » française du SALON DU BOURGET EST LE CONCORDE. Mais les visiteurs de ce salon n'auront vu que le bon côté de la médaille. Le revers en est la réalité que vivent chaque jour, dans leur entreprise les travailleurs de l'industrie aéronautique et spatiale. Cette réalité a pour eux un nom : « L'INSECURITE DE L'EMPLOI ».

### UN TROU DANS LES PLANS DE CHARGE

La plupart des programmes de fabrication arrivent à leur terme. C'est ainsi que les CARAVELLES arrivent en fin de chaîne à Sud-Aviation, que le nombre de moteurs ATAR construits par la S.N.E.C.M.A. est passé progressivement de 21 à 3 par mois et finira par s'éteindre, pour ne citer que deux exemples très importants.

Le retard d'ordre technique du programme CONCORDE, se cumulant aux aspects politiques qui ont retardé pendant des années la décision sur l'AIRBUS aboutit à une rupture grave et importante des plans de charge de différentes sociétés.

L'abandon, dans le domaine spatial, du programme de lanceurs scientifiques « ROSEAU » les aléas du programme ELDO dus à des raisons politiques, la mise en veilleuse du développement des fusées à liquide connues sous le nom de programme H.2. O.2., sont autant de raisons qui diminuent les plans de charge des entreprises spatiales jusqu'à les réduire à peu de chose.

### DES USINES VONT FERMER

Des fermetures d'usines ont ou vont avoir lieu : DASSAULT à Martignas, S.E.P.R. à Villejuif. Sud-Aviation à Rochefort se transforme en entreprise de construction de caravanes.

Les entreprises d'équipement sont très menacées par les choix faits par les compagnies aériennes qui préfèrent le matériel américain au matériel français. C'est ainsi que nombre d'entreprises qui ont participé à l'équipement en matériel de mesure et de navigation du CONCORDE 001, ont peu d'espoir de maintenir leur participation à la fabrication des appareils de série.

### UNE RESTRUCTURATION INQUIÉTANTE POUR L'EMPLOI

De plus la restructuration des entreprises aéronautiques, dans cette période de sous emploi, a de graves répercussions sur les travailleurs. Après BRUGUET-DASSAULT, S.N.E.C.M.A., HISPANO, c'est au tour de SUD-AVIATION-NORD-AVIATION, S.E.R.E.B., et tout récemment du centre S.N.E.C.M.A. de Blanquefort qui avec la S.E.P.R. vient de créer la Société Européenne de Propulsion (S.E.P.).

Enfin il y a les conséquences des décisions gouvernementales, les réductions budgétaires faisant suite aux événements monétaires de novembre dernier, ont eu pour conséquence de réduire d'une part, non négligeable, les études. Le lancement de l'AIRBUS sans dégagement de financement correspondant se traduit par le transfert sur l'AIRBUS d'une partie du budget CONCORDE, ce qui entraîne un ralentissement du développement de CONCORDE qui ne sera opérationnel ainsi qu'en 1974, au lieu de 1972. C'est ce qui explique l'éventualité des licenciements à la S.N.E.C.M.A. En effet, son usine de Corbeil « la plus moderne d'Europe » au dire du Gouvernement a été construite tout spécialement pour la construction de moteurs de grande puissance. Elle a coûté la bagatelle de 500 millions de francs ! Les 60 premiers OLYMPUS de pré-série, moteur du CONCORDE devraient alimenter les ateliers de Corbeil depuis novembre dernier. Aujourd'hui aucun lancement en fabrication n'est envisagé.

Le choix du moteur de l'AIRBUS n'est pas fait, la participation de la S.N.E.C.M.A. y est subordonnée au choix du J.T.9.D., moteur américain dont elle a la licence. En attendant, le transfert financier de l'AIRBUS au CONCORDE se

solde, pour elle, par une réduction budgétaire de 30 millions de francs. C'est ainsi que l'on va vers des licenciements !

Le conseil de l'Union Fédérale Aéronautique et Spatiale (U.F.I.A.) de notre fédération, réuni à Bruquières près de Toulouse, les 5-6 et 7 mai, a analysé cette situation. Il a conclu que la défense de l'Emploi dans notre industrie passe d'abord par la définition d'un PLAN DE L'AEROSPATIALE, planifiant la construction du matériel aéronautique et spatial, et par la mise en œuvre de moyens d'ordre social qui complèteraient éventuellement une CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE METAUX, pour tous les aspects spécifiques à notre branche. Dans ce cadre pourrait être envisagée la création d'un FONDS DE REGULARISATION DE RESSOURCES, ce fonds permettant de maintenir le niveau de salaire dans le cas de réduction d'horaires partielle en cas de rupture temporaire de plan de charge.

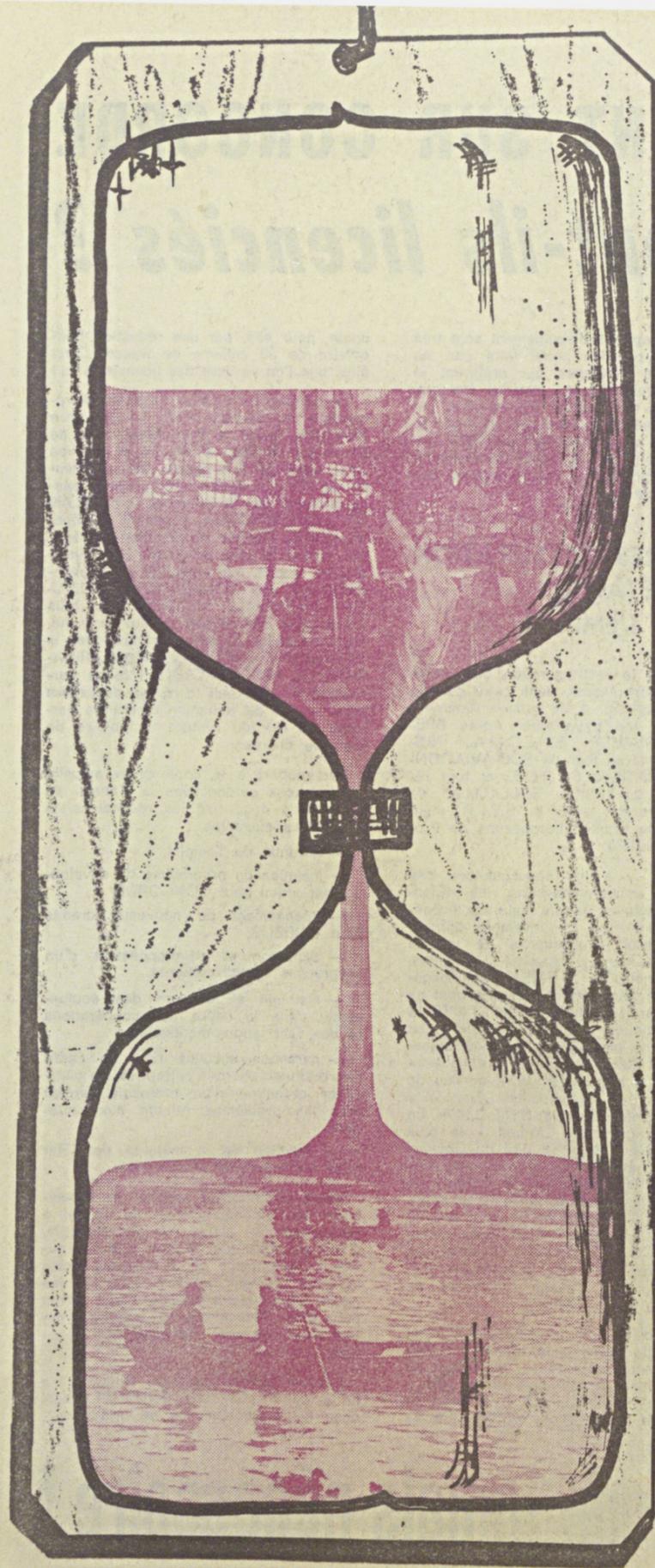
Par rapport à la conjoncture actuelle et dans ces perspectives le Conseil de l'U.F.I.A. a donc fixé les revendications prioritaires suivantes :

- garantie de l'emploi,
- maintien du programme de développement prévu pour CONCORDE.
- dégagement de nouveaux crédits pour l'AIRBUS,
- définition et développement d'un programme spatial cohérent.
- maintien et défense des équipements dans le cadre des coopérations et des fabrications nationales,
- garanties sociales dans le cadre des restructurations d'entreprise, en particulier obtention d'un protocole réglant tous les problèmes relatifs aux mutations,
- maintien de la majorité de l'Etat dans les entreprises nationales.

Notre organisation appelle les travailleurs de l'aéronautique et du spatial à poursuivre leur action sur ces objectifs. C'est en effet, par l'action que les ouvriers, techniciens et cadres de notre industrie peuvent espérer modifier les choix des pouvoirs publics. Cette action pour être efficace devrait être coordonnée pour atteindre une dimension nationale.

L'industrie aéronautique française a brillé au SALON DU BOURGET, mais dans les entreprises ça ne brille pas...

# l'action est plus que jamais nécessaire !



# LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

## CE QU'APPORTAIT L'ACCORD NATIONAL DU 13 DÉCEMBRE 1968

### ★ Un objectif paritaire

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 quarante heures.

### ★ Une première étape

— Etablissements dont l'horaire était supérieur à quarante-huit heures :

L'horaire a été réduit d'une demi-heure au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 1969 et devra l'être d'une heure supplémentaire au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre 1969.

Ces réductions étant compensées à 66 %.

— Etablissements dont l'horaire était compris entre quarante-huit heures et quarante-cinq heures :

L'horaire a été réduit d'une demi-heure au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 1969, cette demi-heure étant compensée à 66 %. Ceux qui auraient encore un horaire supérieur à quarante-cinq heures après cette première réduction devront procéder à une réduction supplémentaire d'une demi-heure au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre 1969.

Cette demi-heure étant alors compensée à 80 %.

### ★ La réduction du plafond maximum

Ce plafond, fixé à cinquante-quatre heures hebdomadaires par la loi, a été ramené à cinquante-trois heures au 1<sup>er</sup> janvier 1969 et sera encore abaissé d'une heure au 1<sup>er</sup> janvier 1970, avec contrôle individuel.

### ★ De nouvelles étapes prévues

La prochaine de ces étapes est prévue pour septembre 1969. Les parties signataires examineront alors comment a été appliquée la première étape et définiront une nouvelle étape de réduction progressive des horaires.

## Avec la C. F. D. T. l'accord a été dépassé

De nombreuses entreprises ont été plus loin dans la politique de réduction du temps de travail que les étapes définies par l'accord.

Ces dépassements sont le fait, soit d'engagements de fin de grève en juin 1968, soit d'actions qui ont accompagné les discussions sur l'application de l'accord national.

- ★ Des étapes de réduction beaucoup plus importantes.
- ★ Des accords avec calendrier programmant les réductions jusqu'en 1971 ou plus.
- ★ Des réductions de la durée maximale allant jusqu'à 50 heures au lieu des 53 heures de l'accord national.
- ★ De nombreux accords pour réglementer, contrôler et faire récupérer les heures supplémentaires.
- ★ De nombreux accords prévoient la compensation financière à 100 % ; certains prévoyant aussi une compensation pour les salariés ayant des horaires trop bas pour être touchés par l'étape de réduction.
- ★ Les conditions de travail sont améliorées dans de nombreux cas, soit par la suppression du travail du samedi ou de nuit ou l'aménagement des horaires de transports collectifs.

### THOMSON (ANGERS)

Réduction de la durée hebdomadaire maximale : La durée hebdomadaire moyenne calculée par période de 4 à 5 semaines (périodes de paie du personnel mensuel), ne devra pas dépasser individuellement 50 heures.

Au cas exceptionnel où cet horaire individuel moyen dépasserait 50 heures, le dépassement donnera lieu à un repos compensateur qui devra être pris dans les six mois suivant la fin de la période de référence.

Ces heures de dépassement seront payées en heures supplémentaires avec les majorations de 50 % correspondantes, dans la paie du mois où elles auront été travaillées.

### ASCENSEURS WESTINGHOUSE

A Villeneuve-la-Garenne, l'horaire actuel de 47 h. 30 sera de 46 h. 15 au 15 juin 1970 et 45 heures au 15 juin 1971, soit 2 h. 30. Dans la pratique, tous les samedis travaillés seront supprimés au 15 juin 1971.

A Nice, l'horaire actuel de 45 heures sera ramené en cinq étapes d'une demi-heure à 42 h. 30 au 1<sup>er</sup> juillet 1971.

Pour l'atelier de montage, l'horaire actuel de 49 heures sera ramené à la même date à 45 heures en deux étapes d'une demi-heure et trois étapes d'une heure.

### A SAINT-ETIENNE :

#### BENNES MARREL

Trois étapes sont actuellement prévues :

● Une demi-heure au 1<sup>er</sup> septembre 1968.

● Trois quarts d'heure au 1<sup>er</sup> janvier 1969.

● Une demi-heure minimum au 1<sup>er</sup> septembre 1959.

Cet accord a été négocié avec application sur grille de salaires d'une compensation à 100 %.

#### ETABLISSEMENTS PELISSIER

1. Personnel effectuant 50 heures par semaine : réduction d'une heure un quart au 1<sup>er</sup> juin 1968 compensée à 100 %.

2. Personnel effectuant 42 h. 30 par semaine : réduction d'une demi-heure compensée à 100 %.

Pour le personnel effectuant 50 heures, application ensuite de l'accord U.I.M.M.-Syndicats, avec compensation à 100 %.

#### ETABLISSEMENTS MURAT

● Au 1<sup>er</sup> novembre 1968 : une demi-heure compensée à 75 %.

● Au 1<sup>er</sup> avril 1969 : une demi-heure compensée à 100 %.

#### ETABLISSEMENTS LASSERRE

Une demi-heure au 1<sup>er</sup> décembre 1968 avec compensation à 100 %.

#### H. E. S.

Une demi-heure au 1<sup>er</sup> septembre 1968 ; une demi-heure au 1<sup>er</sup> avril 1969, payées au salaire normal.

### VERLINDE (LOOS-LEZ-LILLE)

● En octobre 1967, l'horaire de 48 heures a été réduit d'une heure avec remboursement à 100 % par augmentation du taux de base de 2,53 %.

● Au 1<sup>er</sup> mai 1968 : une heure avec remboursement à 100 %.

Une nouvelle réduction au plan national s'appliquerait chez Verlinde à 100 %.

### CEGEDUR G.P.

Après de timides essais faits depuis 1967 dans plusieurs établissements, généralisation pour l'ensemble de la société, en deux étapes.

Au 1<sup>er</sup> octobre 1968 : 1 h. 20 (soit 8 heures toutes les six semaines) compensée à 100 % par une majoration du salaire de base.

Au 1<sup>er</sup> juin 1969 : 40 minutes (soit au total 8 heures toutes les quatre semaines) compensées à 100 %.

Dans la pratique, cela donne actuellement :

● En trois postes : Trois nuits du samedi au dimanche chômées sur douze semaines et une nuit travaillée.

● En deux postes : Un samedi après-midi chômé sur deux (toutes les quatre semaines).

● A la journée : Un samedi matin chômé sur deux (tous les quinze jours).

Une troisième étape est prévue en fin d'année.

### LECQ LEFEBVRE (ROANNE)

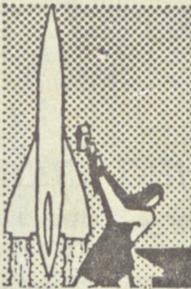
Depuis mai 1968, une heure et demie de réduction, compensée par 4 % d'augmentation de salaires.

### Ets DERVAUX

#### (LE CHAMBON-FEUGEROLLES)

Calendrier de réduction d'horaire pour arriver progressivement de 47 heures à 42 heures par semaine avec minimum de réduction d'une demi-heure chaque année le 1<sup>er</sup> septembre, avec compensation à 100 %.

## VERS LA 2<sup>e</sup> ÉTAPE DE L'ACCORD NATIONAL



# Vie de notre

## Fédération Générale de la Métallurgie

De plus en plus, notre Fédération doit répondre à une multitude de problèmes dont il semble intéressant de donner un aperçu.

### Quelques rencontres d'Unions Métaux.

— Les 9 et 10 mai, la **première session** de formation du **secteur métaux Poitou-Charente** a eu lieu avec 32 participants. Rappelons que cette région est nouvellement organisée en secteur dans notre Fédération.

— Les 16 et 17 mai, s'est aussi tenue une **session de l'Union Métaux Bourgogne** avec 25 participants.

— Le 31 mai, une assemblée de militants de **l'Union Métaux Nord**. La situation de la région y a été examinée et notamment les implantations d'usines automobiles envisagées d'ici 1975. L'ensemble de la journée a surtout porté sur la politique de la Fédération au travers des négociations nationales actuelles, ainsi que sur l'organisation des branches et des trusts.

### Conseil fédéral du 4 au 7 juin

Ce Conseil a été l'occasion d'un débat sur la politique industrielle dans le cadre du Marché commun avec la participation de M. Toulemon, directeur général des Affaires industrielles de la C.E.E.

Ce débat avait été précédé d'une information sur les problèmes syndicaux dans les pays européens avec la participation d'Evariste Perez, du service Presse des Communautés.

La situation politique française, l'action revendicative et particulièrement l'évolution des négociations nationales, la formation professionnelle, ont fait ensuite l'objet des travaux du Conseil.

Le Congrès de 1970 était aussi au programme et une longue réflexion y a été consacrée.

### Quelques activités des Unions Fédérales de Branches

— Le 10 mai, s'est tenu le **Conseil de l'Union Fédérale Sidérurgie** qui a examiné le développement de l'industrie, analysé l'action revendicative et pensé l'organisation de l'Union Fédérale.

— Du 5 au 7 mai, s'est déroulée, à Toulouse, la **session nationale de l'Union Fédérale des Industries**

**Aéronautiques (U.F.I.A.)**. Y participaient 40 responsables, ainsi qu'un représentant des syndicats allemands (I.G. METALL), un représentant des Pays-Bas et Günther Kopke, secrétaire du Comité Métal, qui est le Comité européen de la F.I.O.M.

— Le 23 mai, a eu lieu une **réunion de la Branche Mécanique lourde**, qui s'est surtout préoccupée de l'affaire Schneider-Empain, Westinghouse.

— Du 13 au 15 mai, une session réunissait **30 responsables C.F.D.T. de la Compagnie Française Thomson Houston et de la Société Claret**, soit l'essentiel de l'industrie de l'électroménager en France.

— Les 27 et 28 mai, **cinq fédérations de métallurgistes d'Italie et de France** se sont réunies, pour la deuxième fois, consécutivement à l'accord Fiat-Citroën-Berliet. Les fédérations italiennes étaient la F.I.M.-C.I.S.L., l'U.I.L.M.-U.I.L. et la F.I.O.M.-C.G.I.L. Pour la France, étaient présentes la F.G.M.-C.F.D.T. et la F.T.M.-C.G.T. Cette réunion avait lieu au siège de notre Fédération.

### Négociations nationales

Elles se poursuivent toujours et donnent lieu à de nombreuses réunions.

Les deux problèmes actuellement en cours de négociation sont l'emploi et les classifications.

Rappelons qu'en septembre doit être envisagée la deuxième étape de réduction du temps de travail et que les discussions reprendront donc aussi sur ce sujet.

### La F.G.M. était représentée aux Congrès de l'U.I.L. et de la F.I.M. (Italie)

Du 15 au 18 mai, s'est tenu à Venise, le Congrès de l'Union Italienne des Travailleurs Métallurgistes. Jacques Chereque et Joseph Rose y représentaient la F.G.M.

Ce Congrès portait surtout sur les problèmes d'unité syndicale et sur la distinction à faire dans le mouvement syndical italien entre les responsabilités politiques et syndicales. Ce problème est actuellement très brûlant en Italie, car des responsables syndicaux sont aussi quelquefois députés.

Du 12 au 15 juin le Congrès de la F.I.M. se tenait à son tour à Sermione, avec la participation d'André Acquier et Alfred Moutet.

# APRÈS LES PRÉSIDENTIELLES

**Pompidou  
succède à  
De Gaulle**

Pompidou élu président de la République, un mois et demi après que le pays ait refusé une fausse régionalisation amenant aussi le départ du Général de Gaulle.

Pompidou élu alors que les derniers jours d'avril avaient fait naître l'espoir de voir mettre en œuvre une autre politique.

**le président  
est changé**

C'est à peine croyable ! On a chassé le maître et on prend le valet, et quel valet ! Pompidou, pendant six ans, fut l'artisan d'une politique économique et sociale mise en pièces en mai-juin 1968 par les travailleurs :

**Le Pompidou des ordonnances antisociales ;**

**Celui de l'affaire Ben Barka ;**

**Celui du bâillonnage de l'O.R.T.F., etc.**

Beaucoup d'entre nous ont serré les dents ou se sont sentis très las, se demandant « à quoi bon » au vu du résultat.

Et pourtant nous savions que ce deuxième tour ne changerait pas grand-chose. Nous avons dit « que Poher et Pompidou représentaient un même capitalisme, celui que nous combattons ».

Il ne faut donc s'arrêter au résultat que pour cadrer avec plus de précision le contexte dans lequel nous allons devoir nous battre désormais.

**la résistance  
patronale  
et  
gouvernementale  
reste**

Avec Pompidou comme président, les choses sont claires puisque nous le connaissons. Sa politique aussi qui tendra, comme jusqu'ici, à accroître les disparités en rendant plus riches les riches et plus pauvres les pauvres.

Malgré les promesses électorales, nous n'attendons pas de cadeaux et il y a gros à parier que l'« ouverture » et le « changement » ne concerneront pas les travailleurs et leurs organisations syndicales.

**Pour améliorer notre pouvoir d'achat,**

**Pour améliorer nos conditions de travail,**

**Pour diminuer le temps de travail sans perte de salaire,**

**Pour démocratiser les entreprises,**

**Pour négocier...**

**... il nous restera l'action et cela ne nous change pas !**

Comme par le passé, nous devons obliger les patrons à négocier avec nous sur ces objectifs, et à négocier dès maintenant.

En septembre, de nouvelles négociations s'ouvriront avec l'U.I.M.M. pour une nouvelle étape vers les 40 heures par semaine. L'ampleur de cette réduction nouvelle dépend du rapport de force que nous aurons créé car, hormis les résistances patronales, il nous faudra vaincre celle du gouvernement gaulliste. Celui-ci ne manquera pas de nous accuser de mettre en cause le « redressement nécessaire » — ce redressement si nécessaire après la gestion gaulliste de ces dernières années.

Nous savons aussi qu'à partir de septembre en Allemagne et en Italie doit avoir lieu le renouvellement des conventions collectives qui peut amener dans ces pays une lutte importante des travailleurs. Plus que jamais donc, nous aurons à être attentifs à ces événements débordant le cadre français dominé électoralement par une majorité que nous n'avons pas voulue.

**L'ouverture  
et le changement  
ne viendront pas  
seuls**

**la lutte des  
travailleurs  
plus que  
jamais  
est nécessaire**

**Le Président est changé, la nature du pouvoir est restée la même. Quant à la force organisée des travailleurs, de moins en moins le Pouvoir pourra l'ignorer.**

# les mensuels mènent l'enquête

## LES PREMIERS RÉSULTATS DE L' ENQUÊTE NATIONALE SALAIRES 1969 CFDT MÉTAUX

La progression des réponses :  
**en 1965 : 115 entreprises**  
**en 1969 : 400 entreprises**

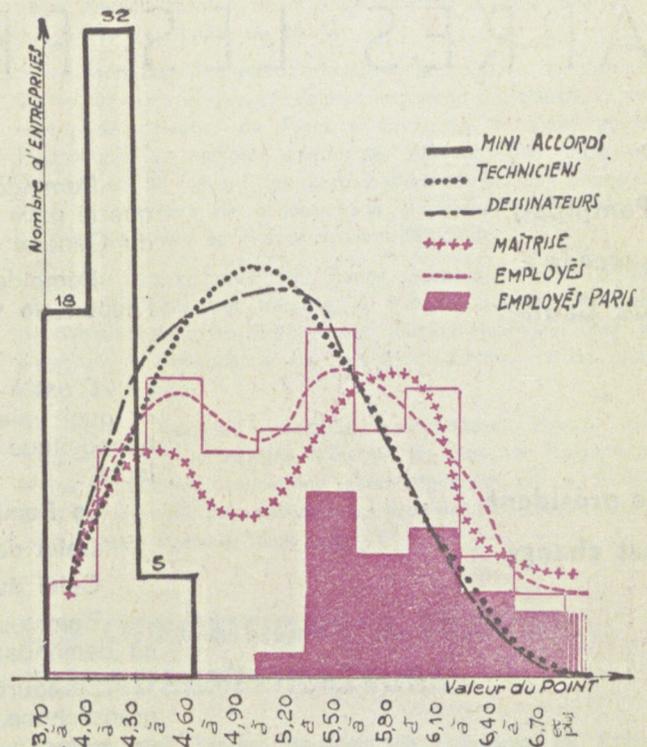
Cent quatre-vingt-dix sections ont participé à l'enquête nationale salaires réalisée sur les appointements de JANVIER 1969 en parallèle avec les enquêtes « horaires » (qui ont donné 400 réponses environ), et « cadres ».

Prochainement un document regroupant l'ensemble des résultats sera envoyé à toutes les sections ayant répondu à l'enquête, aux responsables de branche et d'Union-Métaux. En octobre 1969, un document de synthèse sera adressé à toutes les sections de la Fédération.

Dans cet article, nous soumettons à votre réflexion les résultats obtenus dans une centaine d'établissements. Nous comparons ci-dessous, sur un graphique les valeurs de point conventionnel (régional) et les valeurs de point moyen réellement pratiqué, par grande catégorie : employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise.

Sur le graphique, chaque colonne représente un certain nombre d'établissements (les établissements de la région parisienne ont été foncés) que nous avons situé en fonction de la valeur du point moyen « Employés » pratiqué dans cet établissement. En ce qui concerne les Techniciens, les Dessinateurs et la Maîtrise, nous représentons simplement les courbes générales.

Nous avons représenté de la même manière cinquante-cinq accords régionaux signés entre le 1<sup>er</sup> novembre 1968 et le 1<sup>er</sup> janvier 1969. Nous avons renforcé le contour de ces accords afin de les faire apparaître.



## CE QUE CE GRAPHIQUE RÉVÈLE

1. Une dispersion très importante des valeurs de point moyen pratiqué dans les entreprises, avec cependant une certaine concentration dans les catégories Techniciens et Dessinateurs.

Si nous calculons la valeur du point moyen (non pondéré) pour l'ensemble de ces établissements, nous obtenons les résultats suivants :

Agent de Maîtrise	5,19 F
Employés	5,01 F
Techniciens	4,92 F
Dessinateurs	4,90 F

2. Une dispersion très faible des valeurs de point conventionnel qui traduit l'efficacité de la politique patronale. Un mur existe à 4,19 F que peu de régions franchissent.

3. Bien que la région parisienne ait la valeur de point conventionnel la plus élevée (4,50 F) cette valeur de point se situe très loin de la valeur de point moyen pratiqué dans chaque entreprise touchée par l'enquête.

Face à cette situation, les objectifs de la F.G.M. notamment la définition de coefficients nationaux, la fixation d'une valeur de point national et la négociation des salaires réels prennent toute leur signification.

Ces constatations doivent nous inciter à réfléchir sur la portée réelle des négociations régionales actuelles en matière de valeur de point conventionnel.

Dans un prochain article, nous présenterons les résultats de notre enquête concernant les appointements des dessinateurs et des agents techniques électrotechniciens.

# ESPAGNE DES VACANCES ESPAGNE DES LUTTES OUVRIÈRES



**L**ES vacances approchent. De nombreux touristes vont sillonner l'Espagne pour y chercher soleil et détente. Parmi eux beaucoup de travailleurs et aussi des militants.

Ceux-ci comme les autres, verront-ils de l'Espagne autre chose que ses plages, ses fêtes et ses courses de taureaux ?

Chercheront-ils à découvrir au-delà des apparences quelquefois frelatées des vacances, le vrai visage d'un peuple qui souffre et qui lutte ?

Savoir regarder, vouloir comprendre. Respecter la dignité et la réserve des gens, autant d'attitudes, qui sont déjà des formes de solidarité, même si la prudence, basée sur une dure expérience, ne permet pas beaucoup de contacts directs et plus approfondis.

Mais connaître un peu les « choses d'Espagne », c'est se préparer une rencontre plus vraie avec une Espagne plus vraie.

Une Espagne, où de l'intérieur, depuis trente ans des générations de militants mènent un combat difficile pour la démocratie et la liberté.

Un combat souvent aride, fait de patients contacts et d'incessants recommandements, mais grâce auquel toute une classe ouvrière garde sa conscience et accroît sa volonté de libération.

Ce combat, dont les grands moments sont autant de grands mouvements de grève et de manifestation, qui rappellent,

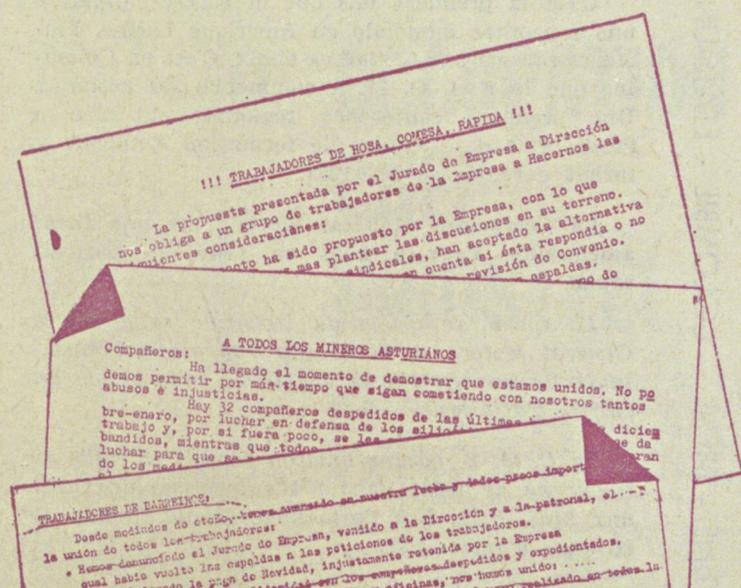
au monde étonné, que l'Espagne de Franco, n'est pas l'Espagne de la liberté et de la justice.

Aussi toi, qui viens vers les plages de la Méditerranée du Sud, ou du pays basque, rappelle-toi que tout près de toi, dans les cités fameuses comme Barcelone, Bilbao ou Valence, des centaines de militants luttent comme toi, dans les usines, contre les puissances d'argent, contre l'injustice et la dictature. Apprend aussi, que ce printemps 1969 a connu de grands conflits, des milliers de grévistes avec occupation d'usines, mais que ce printemps a connu aussi une répression terrible et parfois sanglante.

Sache que le prix de cette lutte est souvent le licenciement, la prison et aussi la torture.

Sache que si le régime a levé l'état d'exception à l'approche des vacances, la répression n'en continue pas moins pour autant, dans l'ombre, beaucoup plus sournoise, toujours plus sinistre.

C'est pourquoi, tu sauras regarder, écouter et comprendre. Ton attitude renforcera aussi l'espoir de ceux qui luttent et aspirent comme toi en un monde plus juste et plus libre.



## AU-DELA DES APPARENCES...



A cette table, second à droite, notre camarade PICHON.

## RENCONTRE MONDIALE GENERAL-ELECTRIC BOGOTA (Colombie)

Les 18 et 19 avril 1969, la première rencontre mondiale des Syndicats de la COMPAGNIE GENERAL ELECTRIC se tenait à Bogota (Colombie) ; les délégués de 11 pays étaient présents à cette rencontre organisée par la F.I.O.M. Désigné par les sections syndicales C.F.D.T. de BULL GENERAL ELECTRIC (Paris - Saint-Ouen - Angers - Belfort) et mandaté par la F.G.M., notre camarade Raymond Pichon, ouvrier à l'usine de Saint-Ouen a, dès son retour, répondu à nos questions.

C'est la première fois que la F.I.O.M. organise une rencontre mondiale en Amérique Latine. Plusieurs raisons ont motivé ce choix. C'est en Colombie que la F. I. O. M. a commencé ses activités. Une première conférence régionale eut lieu à Païpa. Puis des sessions de formation syndicale y furent développées dès 1959.

**La Compagnie General Electric est une firme américaine. Peux-tu nous en faire un portrait rapide ?**

*La C.G.E. se classe au troisième rang (après General Motors et Ford) par rapport à l'importance de ses effectifs et quatrième rang quand au chiffre d'affaires.*

*La C. G. E. occupe environ 400.000 travailleurs (moyenne de 1968) dans 274 entreprises dont 167 aux Etats-Unis, 5 à Porto-Rico, 22 au Canada et 80 dans d'autres pays.*

**Dans l'immédiat, cette rencontre mondiale va-t-elle modifier l'action syndicale au sein de BULL-G.E. France ?**

*L'idée d'une action coordonnée, d'abord au niveau des usines de BULL G.E. France, puis ensuite au niveau international, ne date pas d'aujourd'hui*

*La direction n'étant plus en France mais aux Etats-Unis, nous avons choisi de sortir de ce dilemme. Nous avons voulu sortir des manifestations souvent trop symboliques, pour faire porter tout le poids de notre action sur les décisions elles-mêmes au moment où elle se déterminent.*

*L'engagement des délégués présents à la rencontre mondiale de Bogota est une étape décisive qui modifiera sans aucune doute les rapports de force entre les travailleurs de General Electric du monde entier et la toute puissante direction.*

*D'ailleurs la déclaration finale ne fait aucun doute à ce sujet :*

Les délégués de G.E., ayant étudié les problèmes les plus importants auxquels ils doivent faire face dans leur travail, demandent à la direction mondiale de G.E. ainsi qu'aux directions locales des usines des différents pays, de reconnaître et de respecter dans la pratique les droits fondamentaux des syndicats démocratiques.

Les syndicats représentés à cette réunion confirment qu'ils soutiennent énergiquement les efforts des travailleurs de G.E., en particulier dans les pays en voie de développement, pour acquérir et maintenir le droit de s'organiser et de négocier collectivement. Les délégués attirent l'attention de l'opinion publique dans le monde entier sur les violations fréquentes de ces droits syndicaux par des compagnies multinationales telles que GENERAL ELECTRIC.

Les délégués syndicaux représentant les travailleurs de G.E. dans le monde sont déterminés, pour construire un mouvement syndical fort, coordonné et efficace dans l'intérêt des travailleurs.

# VOUS DEVEZ CE QUE SAVOIR

## LES QUATRE SEMAINES DE CONGÉS PAYÉS

Par la loi du 16 mai 1969, parue au « Journal Officiel » du 17, les quatre semaines de congés payés sont désormais applicables à l'ensemble des travailleurs.

Examinons comment se présentent ces nouveaux textes.

### DURÉE DES CONGÉS

#### CONGE PRINCIPAL

Il est de deux jours ouvrables par mois de travail avec un maximum de 24 jours (la législation anciennement en vigueur accordait 1 jour  $\frac{1}{2}$  par mois et 18 jours maximum).

*L'application de ce texte a pour conséquence de rendre caduques les dispositions de nombreuses conventions ou accords qui incluaient dans les quatre semaines le jour férié éventuellement compris dans la période de congé. Une journée supplémentaire doit donc être accordée si un jour férié tombe pendant la période des congés payés (14 juillet-15 août par exemple).*

#### CONGÉS ANCIENNETÉ

Alors que l'ancienne législation prévoyait en plus des 18 jours (1 jour  $\frac{1}{2}$  par mois) des congés supplémentaires de 2, 4, 6 jours selon que l'ancienneté était de 20, 25 ou 30 ans, le nouveau texte stipule que la durée du congé pourra être majorée par convention ou accord en raison de l'ancienneté ou de l'âge.

*Les conventions collectives ou accords d'entreprises qui déjà accordent des congés d'ancienneté sous des formes diverses, sont sur ce point applicables.*

#### CONGÉS DES JEUNES TRAVAILLEURS

Alors que la loi de 1956, prévoyait une semaine de plus pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans, cette disposition n'existe plus dans la nouvelle législation. Toutefois les jeunes de moins de

21 ans au 30 avril de l'année précédente peuvent toujours bénéficier du congé de quatre semaines même s'ils n'ont pas droit à cette durée, mais la loi n'exige pas d'indemnité pour le supplément.

*Rappelons que, comme en ce qui concerne les congés d'ancienneté, les conventions collectives, les accords d'entreprises, ou « constat de fin de grève » conclu après Grenelle en 1968, qui prévoyaient une cinquième semaine de congés pour les jeunes sont encore applicables.*

#### CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES AUX MÈRES DE FAMILLE

Sur ce point la législation antérieure n'est pas modifiée, soit deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge pour les mères de famille âgées de moins de 21 ans au 30 avril (une journée si le congé légal n'excède pas 6 jours).

### PÉRIODE DES CONGÉS

#### LA PÉRIODE DES CONGÉS PAYÉS

Elle est fixée par la convention collective et à défaut par l'employeur après consultation des délégués du personnel et du C.E. Dans tous les cas doit être incluse la période qui s'étend du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année. Sauf accord du travailleur ou convention, l'employeur ne peut obliger un salarié à prendre ses vacances en dehors des mois de mai à octobre.

#### DATES DES DÉPARTS

Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit désormais à un congé simultané. D'autre part, dans l'ordre des départs, doit entrer en considération, non seulement l'ancienneté, mais encore la situation de famille et notamment les possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou public.

#### FRACTIONNEMENT DES CONGÉS

Le congé payé ne dépassant pas 12 jours doit être continu, mais cette fraction obligatoire doit être

prise pendant la période du 1<sup>er</sup> mai au 30 octobre de chaque année.

Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Il sera accordé :

- deux jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période sera au moins égal à six.

- un jour lorsqu'il sera compris entre 3 et 5 jours.

Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions de l'alinéa ci-dessus, soit par accord individuel du salarié, soit par convention ou accord d'entreprise.

### INDEMNISATION DES CONGÉS

Le calcul de base de l'indemnité est de 1/12<sup>e</sup> de la rémunération annuelle, mais l'indemnité ne peut être inférieure à ce qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé.

Les congés supplémentaires sont obligatoirement rémunérés sur la même base.

### DATE D'APPLICATION

Les nouvelles dispositions s'appliquent dès les congés de cette année, donc ceux acquis pendant la période du 1<sup>er</sup> juin 1968 au 31 mai 1969.

*Les termes de l'article 10 de la loi du 16 mai, précisant cette date d'application, nous incitent à réclamer un rappel d'indemnité pour les salariés qui en quittant leur employeur après le 1<sup>er</sup> juin 1968 ont reçu une indemnité compensatrice de congés payés sur la base de 1 jour et demi par mois de travail.*

*Du fait de la sortie tardive de ces textes législatifs, de nombreux problèmes d'application pratiques peuvent se poser au niveau des entreprises. Les délégués du personnel, les sections syndicales et syndicats de la F.E.M. doivent être saisis au plus tôt, par les adhérents, des difficultés constatées.*

Les photos de ce numéro :  
C.E.E., F.I.O.M., R.N.U.R. et V.M.

# Elections professionnelles dans la métallurgie

## RÉSULTATS GLOBAUX ENTRE SEPTEMBRE 1968 ET MAI 1969

La F.G.M. publie ci-dessous une nouvelle statistique qu'elle a établie sur des résultats d'élections de délégués du personnel ayant eu lieu dans la métallurgie, depuis la rentrée des congés de 1968.

Cette statistique qui concerne 358 établissements totalisant 506.836 salariés donne les résultats suivants comparés pour l'élection de cette année syndicale avec celle de l'année précédente.

Ces résultats sont positifs pour la C.F.D.T. Métaux qui progresse de 5.287 voix et de 0,74 % sur les exprimés.

Sur 317 établissements dans lesquels la C.F.D.T. est présente elle gagne dans 208 d'entre eux et perd dans 114.

La C.G.T. perd 10.636 voix soit 4,57 % des exprimés.

Force Ouvrière qui se situe loin derrière progresse de 2.258 voix et 0,50 %.

Les autres organisations qui ont bénéficié très souvent de complicités patronales pour s'implanter ont augmenté respectivement de 1,28 % pour la C.G.C., 0,71 % pour la C.F.T.C. maintenue, et de 1,37 % pour les divers.

	INSCRITS	EXPRIMÉS	C.G.T.	C.F.D.T.	F.O.	C.G.C.	C.F.T.C.	DIVERS
1969 % EXP.	468.394	<b>344.914</b>	177.314 51,40 %	<b>106.754</b> <b>30,95 %</b>	22.532 6,53 %	15.817 4,58 %	3.991 1,15 %	18.506 5,36 %
1968 % EXP.	461.722	335.763	187.950 55,97 %	101.467 30,21 %	20.274 6,03 %	11.081 3,30 %	1.508 0,44 %	13.403 3,99 %

## QUELQUES RÉSULTATS RÉCENTS

### C.A.F.L. (Saint-Chamond)

**Au premier collège.** Avec 490 voix la C.F.D.T. gagne 61 voix. La C.G.T. avec 741 voix en perd 128. F.O. qui obtient 260 voix en perd 70.

**Au second collège.** La C.F.D.T. avec 275 voix en perd 11. La C.G.T. avec 128 voix en perd 58. F.O. qui obtient 80 voix en perd 18. La C.F.T.C. perd 15 voix et en obtient 33. La C.G.C. qui n'avait pas de candidat à l'élection précédente obtient 139 voix.

### FIVE LILLE CAIL (Lille)

La C.F.D.T. gagne dans les trois collèges Ouvriers, Employés et Techniciens-Agents de maîtrise.

Elle obtient 168 voix chez les Ouvriers (sur 734 suffrages exprimés) et gagne 8,42 %. Chez les Employés elle obtient 72 voix (sur 162 suffrages exprimés) et gagne 12 %. Chez les Techniciens Dessinateurs et Agents de Maîtrise, elle obtient 152 voix (sur 310 suffrages exprimés) et gagne 15,2 %.

### RENAULT (Le Mans)

La C.F.D.T. qui obtient 2.376 voix au premier collège et gagne 4,26 %. La C.G.T. avec 4.667 voix perd 4,21 %.

### S.N.E.C.M.A. (Villaroche)

La C.F.D.T. qui obtient 501 voix sur 1.230 exprimés au 1<sup>er</sup> collège gagne 1 %.

Au second collège avec 505 voix sur 1.252 exprimés la C.F.D.T. perd 6,45 % suite à la présence nouvelle de F.O. et a une progression de la C.G.C.

### TURBOMECA (Tarnos)

La C.F.D.T. devient majoritaire à l'occasion des élections de C.E.

**Premier collège :** la C.F.D.T. obtient 402 voix et gagne 3,95 %. La C.G.T. obtient 481 voix et perd 5,49 %.

**Deuxième collège :** La C.F.D.T. seule présente obtient 72 voix sur 87 inscrits.

### I.H.F. (Saint-Dizier)

La C.F.D.T. gagne 233 voix et deux sièges, dans le premier collège.

La représentation de la C.F.D.T. passe ainsi de 14,56 %, chiffre à peu près stationnaire depuis plusieurs années, à 30,41 % actuellement. Nos camarades pensent que ce succès est dû surtout à la politique d'information et de consultation des travailleurs pratiquée par la C.F.D.T.

# VOTEZ C.F.D.T. !