

Le « Bulletin du Responsable de Section d'Entreprise » 8/68 a été expédié le 19 juillet 1968

SOMMAIRE :

- PAS DE DISCRIMINATION
- IMPLANTATION - SYNDICALISATION
- CONSTITUTION DE DOSSIERS TYPES POUR LE SYNDICAT ET LA SECTION D'ENTREPRISE
- VOUS DEVEZ NOUS INFORMER
  - Classifications.
  - Participation - Autogestion.
  - Accords régionaux et d'entreprises.
- BARÈMES DE SALAIRES MINIMA
- 12 SEPTEMBRE : RÉUNION AVEC L'U.I.M.M.

Le « Bulletin du Responsable de Section d'Entreprise » 9/68 a été expédié le 16 septembre 1968

SOMMAIRE

- POUR UNE ANNÉE SYNDICALE NON TRADITIONNELLE.
- RENCONTRE SYNDICATS - U.I.M.M.
- COMPOSITION DES DÉLÉGATIONS.
- COMMUNIQUÉ F.G.M. DU 11 SEPTEMBRE 1968.
- RENSEIGNEMENTS INDISPENSABLES A LA F.G.M.
- DOSSIERS TYPES POUR LE SYNDICAT ET LA SECTION.
- "BULLETIN DU MILITANT" : UN OUTIL NÉCESSAIRE A LA RÉFLEXION ET A L'ACTION.
- DATE DE LA PARUTION DU PROCHAIN NUMÉRO DE LA "VOIX DES MÉTAUX".

Pour toute correspondance concernant le B.M. et le B.R.S., n'oubliez pas de préciser :

- 1° Le nom de la section syndicale d'entreprise ;
- 2° Le département dans lequel cette section est implantée.

## BIOGRAPHIE DU MOT RÉVOLUTION

**M**OT qui est né dans un vomissement de sang.  
Mot qui noya le premier qui le dit.  
Mot toujours dressé.  
Mot toujours en marche.  
Mot entêté à l'époque moderne.  
Mot que l'on prononce avec les poings.  
Mot grand au point de s'échapper des bords du dictionnaire.  
Mot de tendresse facile comme une courbe.  
Mot de quatre flèches lancées vers les points cardinaux.  
Ici est demeurée toute son anecdote déracinée d'oubli sur un des plus lointains sommets du temps.  
Les douleurs humaines ont créé un camp de concentration pour entreprendre leur route, vers quel ciel ?  
Chacun a pris, selon son intensité, un caractère différent à l'alphabet et le mot est demeuré écrit :

REVOLUTION

Puis le soleil en passant derrière lui pour sombrer dans la nuit allume ses dix lettres :

REVOLUTION

Et ce fut la première enseigne lumineuse du monde.  
A présent il est dans l'homme comme l'oxygène est dans l'eau.  
Les campagnes, les villes, les mers sont peuplées de ses échos.  
Il a enlevé l'espace aux corps qui se dilatent.  
Il a la violence et la distinction d'une vague de vent.  
Il entre dans les âmes avec une sensibilité de charrue  
Panneau écrit entre deux bras dressés, soulevons-le bien haut, avec la vie.

ALBERTO HIDALGO.  
poète péruvien

Bi-mensuel N° 282

5, RUE MAYRAN - 75 - PARIS (9°)

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

C.C.P. PARIS 537-50

Imprimerie R. Cavillon, Clichy-sous-Bois

Le Directeur-Gérant : J. LANNES

Abonnement : 6 F



BULLETIN DU MILITANT

U  
I  
M  
M

Fédération Générale de la Métallurgie

- La C.F.D.T. agit et prend position.
- Comportement syndical en prolongement des événements de mai-juin.
- Syndicalisation intensive.
- Un véritable génocide moral et politique.
- Une information libre ?
- La Convention Collective Nationale des Garages.
- Suite des informations sur les résultats de l'action.

6 - 68

AOÛT-SEPTEMBRE

## L'ACTION CONTINUE

**P**OUR les militants et organisations de la F.G.M., quels qu'en soient les développements spectaculaires, la rentrée 1968 ne sera pas comme les autres.

Au cours de son congrès d'avril 1968, la F.G.M. avait décidé d'accentuer son effort pour décentraliser l'action syndicale. Sur cette orientation l'apport des grèves de mai-juin est immense et il nous appartient de le faire fructifier.

Et il nous faut le faire rapidement afin de ne pas décevoir les travailleurs.

La discussion, la confrontation qui eurent lieu tout au long du conflit sur nos positions, sur l'action et les revendications doivent être poursuivies et intensifiées. Cela suppose la mise en place de structures nouvelles de discussions et de fonctionnement. Ce processus doit entraîner la **discussion permanente** avec nos syndiqués et les travailleurs sur l'ensemble des sujets qui intéressent le mouvement syndical.

Il ne s'agit pas en cette période de se limiter à faire des études théoriques sur de nouvelles structures de la section syndicale ou du syndicat mais plutôt de continuer ou tenter **autour des militants** des expériences dont nous tirerons profit.

Le deuxième axe de notre travail est de concrétiser par les adhésions la grande vague de sympathie que nous avons accumulée au cours des mois derniers.

Le formidable rapport de force que nous avons su créer pendant deux mois nous a permis de déboucher sur des revendications importantes. Elles ne seront définitivement acquises que si notre force se développe. La syndicalisation est un élément important dans l'accroissement du **rapport de force permanent** que nous voulons.

La syndicalisation, c'est aussi décupler nos moyens d'information et d'éducation.

Oui, cette rentrée 1968 doit être la nôtre. Celle d'un syndicalisme adapté et porteur de l'espérance des travailleurs.

## MONTANT DES PRESTATIONS FAMILIALES A COMPTER DU 1<sup>er</sup> JUILLET 1968

### 1. SALARIÉS BÉNÉFICIAIRE DE L'ALLOCATION DE SALAIRE UNIQUE

Pourcentage d'abattement de la localité	Salaire de base servant au calcul des allocations familiales	Salaire de base servant au calcul de l'allocation de salaire unique	MONTANT MENSUEL DES PRESTATIONS FAMILIALES (A.F. + I.C. + S.U.)						
			1 enfant à charge	2 enfants à charge	3 enfants à charge	4 enfants à charge	Chaque enfant en plus	Majoration pour chaque enfant de plus de 10 ans (1)	
								Enfant de 10 à 15 ans	Enfant de plus de 15 ans
	F	F	F	F	F	F	F	F	F
0 %	361	194,50	38,90	167,03	320,70	454,92	134,22	32,49	57,76
1 %	357,50	193	38,60	165,66	318,025	451,09	133,065	31,175	57,20
2 %	354	191	38,20	164,09	315,10	447,01	131,91	31,86	56,64
3 %	350,50	189	37,80	162,52	312,175	442,93	130,755	31,545	56,08
4 %	347	187	37,40	160,95	309,25	438,85	129,60	31,23	55,52

(1) A l'exception de l'aîné des familles de moins de trois enfants.

### 2. SALARIÉS NON BÉNÉFICIAIRES DE L'ALLOCATION DE SALAIRE UNIQUE

La C.F.D.T. juge nettement insuffisante l'augmentation des prestations familiales qui ne porte d'ailleurs que sur les seules allocations familiales à l'exclusion du salaire unique et de l'allocation logement. Elle n'apporte qu'une amélioration illusoire du sort des familles. La C.F.D.T. rappelle son exigence d'une augmentation immédiate de 20 % de toutes les prestations familiales, seul moyen de rattraper le pouvoir d'achat perdu depuis de nombreuses années.

Pourcentage d'abattement de la localité	Salaire de base servant au calcul des allocations familiales	MONTANT MENSUEL DES PRESTATIONS FAMILIALES (A.F. + I.C.)					
		2 enfants à charge	3 enfants à charge	4 enfants à charge	Chaque enfant en plus	Majoration pour chaque enfant de plus de 10 ans (1)	
						Enfant de 10 à 15 ans	Enfant de plus de 15 ans
	F	F	F	F	F	F	F
0 %	361	89,23	223,45	357,67	134,22	32,40	57,76
1 %	357,50	88,46	221,525	354,59	133,065	32,175	57,20
2 %	354	87,69	219,60	351,51	131,91	31,86	56,64
3 %	350,50	86,92	217,675	348,43	130,755	31,545	56,08
4 %	347	86,15	215,75	345,35	129,60	31,23	55,52

(1) A l'exception de l'aîné des familles de moins de trois enfants.

### 3. ALLOCATIONS DE MATERNITÉ, PRÉNATALES ET D'ÉDUCATION SPÉCIALISÉE (pour tous les bénéficiaires)

Pourcentage d'abattement	Salaire de base correspondant	Allocations de maternité	Allocations prénatales (montant mensuel)	Allocation d'éducation spécialisée (montant mensuel pour chaque enfant)
	F	F	F	F
0 %	361	722	79,42	180,50
1 %	357,50	715	78,65	178,75
2 %	354	708	77,88	177
3 %	350,50	701	77,11	175,25
4 %	347	694	76,34	173,50

## SUITE DES INFORMATIONS SUR LES RESULTATS DE L'ACTION

Ainsi que nous l'avions annoncé dans le précédent B.M. 5/68 daté juin-juillet, nous complétons les informations sur les résultats obtenus dans la métallurgie au cours de la lutte de mai-juin en donnant la priorité à ce qui est pour nous essentiel par rapport à nos objectifs.

Les informations ci-dessous concernent :

### I. — LE DROIT SYNDICAL

- 1° Reconnaissance de la section - Local - Crédit d'heures - Protection.
- 2° Collectage des cotisations - Diffusion des tracts et affichage.
- 3° Congé éducation.
- 4° Information du personnel.
- 5° Primes et sanctions.
- 6° La place des travailleurs dans l'entreprise.

### II. — LES SALAIRES

- 1° Les salaires planchers.
- 2° 13° mois et prime de vacances.
- 3° L'intégration des primes.

### III. — LA DURÉE DU TRAVAIL

- 1° La réduction de la durée hebdomadaire.
- 2° La réduction de la durée du travail : personnes âgées - jeunes - mères.
- 3° Les congés payés.

### IV. — LA MENSUALISATION

# I. - LE DROIT SYNDICAL

## 1° - Reconnaissance de la Section - Local - Crédit d'heures

### Protection

Entreprise	Section Reconnue	Local	Titre	Crédit d'heures	Report sur suppléant	Protection identique à D.P.
HERCKEL-BOUT DAWSON Courbevoie	*		Délégué syndical			*
SOCOP Besançon	*					
SOCIETE GENERALE O.R.	*		Délégué syndical	A déterminer		*
MANUFAC- TURE METAL- LURGIQUE de Tournus	*	*				
SOCATA S.E.P.R.	*	*	Idem à Sud-Aviation Les délégués du person- nel et les membres du C.E. disposeront d'un crédit global			
S.E.V. MARCHAL	*	*	Grenelle Délégué syndical	12 heures		
JAEGER Levallois			Respect des dispositions légales et convention- nelles Chaque section	10 heures		
LOCKHEED Ivry	*	*	Délégué syndical titulaire suppléant			*
FARMAN Billancourt	*	*				
SAVIEM		*				
FONDERIE DU LEMAN Thonon	*		Délégué syndical	Le principe en est admis		*
GENERAL MOTORS Gennevilliers		*				*
C.S.F.	*	*	Secrétaire syndical (établissement) Secrétaire syndical d'entreprise	plus 10 heures 20 heures	*	*
ALCATEL	*	*	Membres du C.E. Suppléant	25 heures 5 heures	*	*
G.A.A.A.			Membre titulaire du C.E. Suppléant	25 heures 5 heures	*	
C.I.I.	*	*	Augmentation de trois membres titulaires au C.E.			
T.R.T.		*	Délégué syndical ou représentant syndical	20 heures	*	*

Entreprise	Section Reconnue	Local	Titre	Crédit d'heures	Report sur suppléant	Protection identique à D.F.
C.E.T.T. Ets des Clayes			Délégué syndical	20 heures		
PHILIPS Acoustique			Représentant syndical	20 heures		
COMSIP			Membres suppléants C.E.	20 heures		
OMERA	*		Délégué syndical ou représentant	20 heures		*
I.B.M.	*	*	Secrétaire syndical d'établissement	20 heures	*	*
			Délégué syndical d'établissement	20 heures	*	*
			Délégué syndical inter-établissements	20 heures	*	*
			En cas de cumul de fonctions, le crédit maxi est de 60 heures			
ACCORD LOCAL NANTES	*	*	Délégué syndical 250 à 500 salariés	10 heures		
			500 à 1.000 salariés	30 heures (plus ordon- nance sur les C.E. du 18-6-6)		
BRIS- NEAU CHAM- BON DUBIGEON S.D.M. S.F.A.C. Joseph PARIS			1.000 à 3.000 salariés	35 heures (idem)		
CHANTIERS DE L'ATLAN- TIQUE			Secrétaire du C.E. Chantier Naval Mécanique	80 heures 50 heures		
			Délégué syndical d'établissement Chantier Naval Mécanique	20 heures 15 heures		
C.N.I.M. La Seyne	*	*	Sous réserve qu'elles se- ront confirmées par la loi			
RATEAU La Cour- neuve		*				
CATER- PILLAR	*	*				*
SULZER Mantes	*	*	Délégué syndical	15 heures par mois		
BABCOCK ATLAN- TIQUE		*				
RICHER WEITZ	*		Représentant syndical Délégué du personnel Membre du C.E.	18 heures 23 heures		*
RESSORTS DU NORD			Représentant syndical	20 heures		
BRIS- NEAU Aytré	*	*	Représentant syndical	Heures de discussion avec la direction : payées		

## 2° - Collectage des cotisations - Diffusion des tracts et informations syndicales - Affichage

### **HERCKELBOUT - DAWSON :**

Le collectage sera effectué à la cantine, aux pendules de pointage à la sortie du travail.

Distribution des tracts à la sortie du travail, dans les cours ou à l'extérieur des établissements.

### **ARMCO - Pierrefitte :**

La collecte des cotisations est autorisée dans les vestiaires de l'entreprise après les heures de travail.

La distribution, au réfectoire, d'informations de nature générale, est autorisée à l'exclusion de tout tract ou autre brochure syndicale concernant l'entreprise.

### **ACCORD LOCAL METALLURGIE NANTAISE - CARNAUD, Nantes**

Collecte des cotisations à l'intérieur de l'entreprise en dehors du temps et des lieux de travail. Diffusion de la presse syndicale et des tracts syndicaux dans l'entreprise dans les mêmes conditions que le collectage.

Libre affichage des communications syndicales avec communication simultanée à la direction.

### **SOCOP - Besançon :**

Libre perception des cotisations syndicales. Liberté totale de l'information syndicale. Libre distribution de la presse syndicale.

### **SOCIETE GENERALE O.R. :**

Recouvrement des cotisations à l'intérieur de l'entreprise au cours du dernier quart d'heure précédant la remise de la paie. Libre diffusion de tracts et journaux syndicaux (problèmes politiques et caractère polémique exclus). Liberté d'affichage sur panneau.

### **LIP - Besançon :**

Perception des cotisations à l'intérieur de la société. Libre utilisation des panneaux d'affichage.

### **MICROMEGA - Besançon :**

Liberté d'affichage. Diffusion en dehors des heures de travail des brochures syndicales (sont exclus problèmes politiques, commerciaux ou autres).

### **MANUFACTURE METALLURGIQUE DE TOURNUS :**

Collectage des cotisations à l'intérieur de l'entreprise pendant les heures de présence, mais en dehors des heures de travail effectif.

Les publications syndicales peuvent être distribuées et circuler dans l'entreprise sans entrave ni restriction, à condition que ces documents ne présentent aucun caractère politique et ne soient pas lus, consultés, commentés pendant les heures de travail effectif.

Liberté d'affichage : communication simultanée.

### **KELTON - Besançon :**

Collectage libre à l'intérieur de l'entreprise à l'exclusion des ateliers et des bureaux.

Distribution ou vente de toute information syndicale et professionnelle à l'intérieur ou à l'extérieur de l'usine aux portes 1 et 2.

Libre affichage (excepté problème politique ou caractère polémique).

### **S.E.P.R. :**

Perception des cotisations sous réserve d'un accord avec la direction.

La presse syndicale sera vendue librement au local des sections.

Liberté d'affichage (excepté caractère politique, polémique ou extra-syndical).

La direction met à la disposition des élus et des sections syndicales les moyens de reproduction et d'impression de l'établissement (même réserve que pour l'affichage).

**OMERA** : Collectage en dehors du temps et des lieux de travail.

**S.E.V. MARCHAL** :

A titre provisoire, par l'intermédiaire du délégué syndical, à l'intérieur de l'établissement et en dehors des temps et lieux de travail faire distribuer la presse syndicale et faire collecter les cotisations.

Affichage avec communication simultanée (sont exclues les publications à caractère polémique ou politique).

**JAEGER - Levallois** :

Autorisation de vendre les journaux syndicaux et de percevoir les cotisations... ceci dans le hall d'entrée du personnel des usines et le hall des restaurants.

**FARMAN - Billancourt** :

La distribution des cartes et le recouvrement des cotisations sont autorisés dans l'entreprise.

**LOCKEED - Ivry** :

Liberté de diffusion de la presse syndicale et des tracts syndicaux en dehors du temps de travail.

Libre affichage avec communication simultanée.

**SAVIEM** :

Affichage avec communication à la direction.

Distribution des journaux et des tracts en dehors des heures de travail, dans les lieux qui seront définis par la direction. Idem pour le collectage.

**GENERAL MOTORS - Gennevilliers** :

Collectage à l'intérieur de l'entreprise, en dehors des heures et des postes de travail.

Liberté d'affichage par panneaux (mêmes conditions que pour le collectage).

**ALCATEL** :

Sous réserve que la production n'en soit pas perturbée, les cotisations syndicales pourront être collectées à l'intérieur de l'entreprise pendant le temps de travail.

Liberté d'affichage.

Diffusion de la presse syndicale et des tracts syndicaux pendant le temps de travail, les dispositions nécessaires étant prises pour éviter toute perturbation dans la production.

**T.R.T.** :

Le délégué syndical peut, à l'intérieur de l'établissement mais en dehors du temps et des lieux de travail, effectuer le collectage des cotisations, distribuer la presse et les tracts portant sur des problèmes professionnels.

Affichage avec communication simultanée.

**PHILIPS Electro-acoustique** :

Collectage à l'intérieur de l'établissement en dehors du temps et des lieux de travail. Idem pour distribution de la presse syndicale et des tracts.

Affichage avec communication simultanée.

**COMSIP** :

La vente des journaux syndicaux et le collectage sont tolérés, les représentants syndicaux habilités en garantissant le déroulement sans créer de perturbation dans le travail.

**CIAPEM** :

Diffusion de la presse syndicale et des tracts syndicaux en dehors du temps et des lieux de travail.

Lieux autorisés : Allée centrale, porte d'entrée, vestiaire, restaurant.

Temps de distribution : Temps de casse-croûte (8 h 30 - 8 h 40).  
Temps de repas.

Affichage avec communication simultanée.

Collectage des cotisations, en dehors du temps et des lieux de travail, dans le local syndical.

**I.B.M. :**

Collectage en dehors du temps de travail et en dehors des ateliers, bureaux et lieux ouverts au public.

Affichage avec communication simultanée (caractère syndical de l'information).

La presse syndicale et les tracts syndicaux pourront être désormais déposés librement par chaque organisation syndicale dans des boîtes réservées à cet usage (permettre le libre choix du personnel).

**CABLES DE LYON :**

Distribution des tracts et collectage des cotisations en dehors des heures de travail, dans la rue principale Est-Ouest, au local du Comité et au centre sportif.

**DELLE ALSTHOM - Villeurbanne :**

Collectage par les représentants syndicaux auprès du C.E. en dehors du temps et des lieux de travail.

**G.A.A.A. :**

Idem à ALCATEL.

**C.I.I. :**

Distribution de tracts et vente de journaux syndicaux dans les parkings mais pas à l'intérieur des locaux.

Affichage avec communication simultanée.

**C.E.T.T. - Etablissement des Clayes :**

Affichage libre.

**MERLIN GERIN :**

Affichage libre avec communication simultanée.

**RICHER WEITZ - Lyon :**

Collectage des cotisations, affichage des informations et vente des journaux syndicaux autorisés. Modalités de lieu, de date et d'heure à déterminer.

**ARBEL :**

Collectage des cotisations et diffusion de la presse syndicale autorisés dans l'entreprise, en dehors des heures de travail effectif.

Les affiches seront communiquées pour information au préalable à la direction qui ne pourra s'opposer que si leur teneur sort du cadre professionnel ou syndical de l'entreprise.

**SULZER - Mantes :**

Collectage des cotisations par le délégué syndical à l'intérieur de l'établissement, en dehors du temps et des lieux de travail.

Diffusion de la presse syndicale et des tracts : idem.

Affichage avec communication simultanée.

**BABCOCK ATLANTIQUE - La Courneuve :**

Collectage à l'intérieur de l'établissement en dehors du temps et des postes de travail.

Diffusion de la presse et des tracts : idem.

**C.N.I.M. - La Seyne :**

Le collectage des cotisations s'effectuera au moment de la paie ; pour le personnel mensuel, dix minutes seront accordées aux collecteurs à chaque fin de mois avant la cessation du travail.

Diffusion de la presse en dehors des heures de travail.



**BRISSONNEAU ET LOTZ - CHAMBON - DUBIGEON - S.D.M. - S.F.A.C. - HUARD - Joseph PARIS - Nantes :**

Voir CARNAUD : Accord métaux local.

**CATERPILLAR :**

Diffusion presse syndicale et tracts dans l'entreprise, en dehors des lieux de travail. Utilisation de « Distributeurs Servez-vous » en attendant les modalités légales.

Liberté d'affichage avec communication simultanée.

**RICHARD CONTINENTAL :**

A condition de ne pas perturber le travail ou la production, collectage des cotisations — affichage avec communication simultanée — diffusion de la presse syndicale.

### 3° - Congé éducation

**MICROMEGA - Besançon :**

Membres du C.E. et D.P. rémunérés à 75 % sous réserve d'un crédit total de 200 heures.

**CITROEN - Région Parisienne :**

Indemnité égale à 50 % du manque à gagner.

Durée : trois semaines avec possibilité de fractionnement (cas exceptionnels : 4 semaines).

**C.I.I. :**

Six participants par tranche de 1.000 salariés.

**CHANTIERS DE L'ATLANTIQUE :**

Le poste congé éducation du Comité est doublé.

### 4° - Information du personnel

**HERCKELBOUT DAWSON :**

La direction demande à être invitée à toute séance d'information qui serait prévue pour l'ensemble du personnel et non réservée aux seuls adhérents d'un syndicat.

**ACCORD LOCAL METALLURGIE NANTAISE**

**J.J. CARNAUD - BRISSONNEAU ET LOTZ - CHAMBON - DUBIGEON - S.D.M. - S.F.A.C. - HUARD - Joseph PARIS :**

Réunion des adhérents une fois par mois dans l'entreprise, en dehors des heures et des lieux de travail.

**SOCOP - Besançon :**

Droit de se réunir dans l'entreprise, libre discussion de tout le personnel en réunion pendant les heures de travail une fois par mois, suivant un temps à déterminer.

**LIP - Besançon :**

Mise à disposition des deux salles de restaurant durant une heure par mois, en dehors des heures de travail.

**KELTON - Besançon :**

Une heure par mois non rémunérée en dehors des heures de travail pour informer le personnel. Présence possible de délégués syndicaux extérieurs à l'entreprise et possibilité d'une prise de parole sur des problèmes d'ordre général.

**MANUFACTURE de Tournus :**

Droit de réunion du personnel : une demi heure par mois, soit 6 heures par an ; Heures payées comme temps de travail.

**TURBOMECA :**

Deux heures par mois payées par la société : une heure réservée à la direction et une heure à la délégation.

**CIBIE :**

Documentation remise par le service du personnel au nouvel embauché. Cette documentation donnera des précisions sur l'entreprise, ses œuvres sociales et les organisations syndicales.

**LOCKEED - Ivry :**

Réunion des adhérents une fois par mois en dehors des heures de travail.

Réunion de tous les membres du personnel une fois tous les deux mois ; durée : une heure.

**ALCATEL :**

Liberté de réunir dans l'entreprise les travailleurs syndiqués et l'ensemble du personnel une fois par mois dans un local désigné par la direction, en dehors du temps de travail.

Après chaque réunion de C.C.E., le personnel de chaque établissement sera convié à une réunion prélevée sur le temps de travail, pour une durée maximum de trois heures au cours de laquelle des représentants du personnel au C.C.E. rendront compte des différents problèmes traités. Le directeur de l'établissement pourra intervenir lorsqu'il lui paraîtra nécessaire d'apporter des précisions ou des corrections.

**T.R.T. :**

Réunion des adhérents une fois par mois, en dehors du temps et des lieux de travail, au restaurant d'entreprise.

**COMSIP :**

Droit de réunion dans l'entreprise. Dans des cas tout à fait particuliers, la direction pourra autoriser certaines réunions.

**I.B.M. - France :**

Réunion des adhérents une fois par mois dans les locaux de la compagnie, en dehors du temps et des lieux de travail.

**G.A.A.A. :**

Idem à ALCATEL, mais 2 heures au lieu de 3 pour les réunions.

**TELEMECANIQUE :**

Information en dehors des heures de travail et hors des locaux de travail, par exemple dans les locaux sociaux (salle de réunions, restaurant, bibliothèque...) sans intervention de personnes extérieures à l'entreprise sur des problèmes syndicaux.

**ARBEL :**

Chaque organisation peut réunir une heure par mois, dans le local du C.E., ses élus (C.E. et D.P.), son représentant syndical et dix militants non élus.

**BABCOCK ATLANTIQUE - La Courneuve :**

En dehors du temps de travail :

- réunions restreintes dans les vestiaires (problèmes d'atelier) ;
- réunion, une fois par mois, dans la salle de restaurant pour l'information générale du personnel.

**C.N.I.M. - La Seyne :**

L'information se fera dans l'entreprise après la cessation du travail.

**CATERPILLAR :**

Droit de réunir les adhérents une fois par mois en dehors des lieux de travail.

## 5° - Primes et sanctions

### **S.E.B. - Selongey :**

Pas de sanction sur l'intéressement aux bénéfiques dans les cas suivants :

- Faits étrangers à l'entreprise ;
- Mouvement de solidarité à l'échelon national n'excédant pas 8 heures d'arrêt de travail ;
- Refus de la direction de dialoguer avec les représentants du personnel pour faits exceptionnels relatifs à la vie de l'entreprise.

### **HERCKELBOUT DAWSON :**

Suppression de la prime d'assiduité.

### **ARMCO - Pierrefitte :**

Aucun abattement sur les primes semestrielles du fait de la grève.

### **S.E.P.R. :**

Aucune sanction morale ou pécuniaire, directe ou indirecte, ne sera prononcée à l'occasion d'arrêts de travail.

Tout différend sur ce sujet sera porté devant l'inspecteur du travail et pourra faire l'objet de brefs comptes rendus de mandat pendant le temps de travail (temps rémunéré).

### **AUXILEC :**

Suppression prime d'assiduité.

### **REVIMA :**

Pas de sanction pour fait de grève.

### **FORGES DE CRANS - Annecy :**

Aucune amputation ne sera faite sur le complément salarial de fin d'année (dit 13<sup>e</sup> mois) pour les heures perdues du fait de grève.

### **UGINE KUHLMANN - Lyon :**

Aucune sanction pour fait de grève.

### **CIAPEM :**

Prime d'assiduité : pas d'abattement pour fait de grève et d'accident du travail.

### **TREFILERIE ET CABLERIE de Bourg et du Havre :**

La prime d'assiduité est supprimée.

### **RESSORTS DU NORD :**

En cas de grève, égale ou supérieure à une journée, la prime sera accordée au prorata des jours de présence.

### **ARBEL :**

A dater du 1<sup>er</sup> juillet 1968, la grève n'aura plus d'influence sur l'octroi de la prime d'assiduité.

### **ERNAULT SOMUA :**

La direction générale accepte de supprimer la majoration de la retenue de points pour absence non autorisée, quand cette absence résulte d'une grève qui a été décidée légalement.

Seule est alors appliquée la retenue pour absence autorisée.

En cas de grève illégale, le décompte de points sera celui de l'absence non autorisée.

## 6° - La place des travailleurs dans l'entreprise

### **FORGES DE CRANS - Annecy :**

Les commissions anciennes du C.E. disparaissent et sont remplacées par les commissions ci-après désignées :

1. Etudes économiques.
2. Relations humaines et sociales.
3. Journal d'entreprise.
4. Formation.
5. Comité Hygiène et Sécurité.
6. Logements et prêts immobiliers.
7. Sports, loisirs et activités culturelles.
8. Suggestions.

**R.N.U.R. (ensemble des usines) :**

Une commission sera chargée d'étudier les problèmes propres au personnel mensuel. Cette commission examinera les problèmes suivants :

1. Harmonisation des grilles hiérarchiques.
2. Valeur du point.
3. Conditions de la promotion.
4. Formation et information du personnel mensuel.
5. Humanisation des conditions de travail.

**S.N.R. - Annecy :**

**Structure de communication et de consultation.**

La direction fera évoluer la structure des communications et des consultations dans le cadre de la participation dans l'entreprise :

- par voie hiérarchique ;
- par le C.E. avec lequel sera :
  - examiné le budget annuel prévisionnel,
  - fait le point trimestriel sur les réalisations de ce budget.

Le C.E. sera informé des évolutions dans le cadre des perspectives et des choix de l'entreprise.

**TECHNIFIL - Lisièux :**

**Commission des temps :** Cette commission est instituée en vue de régler tous les litiges pouvant intervenir à l'occasion de la détermination des temps de fabrication.

**Commission de la promotion :** Cette commission étudiera tous les problèmes concernant la promotion du personnel « ouvriers ». Une commission « employés » est créée.

**Commission de qualification :** Cette commission déterminera pour chaque salarié le poste de travail et la qualification professionnelle.

La commission des temps sera constituée de représentants du service méthode, chef de fabrication, chef d'atelier, chef d'équipe intéressé, un ouvrier spécialisé de la branche intéressée, deux délégués du personnel de la branche intéressée.

**ALCATEL :**

Les comités d'établissement seront annuellement informés des propositions adressées par les chefs d'établissement au P.D.G. en ce qui concerne les investissements souhaités pour le prochain exercice. Les directeurs présenteront au P.D.G. les observations du C.E.

Le P.D.G. fera connaître annuellement au C.E. les décisions qu'il aura prises...

Trimestriellement, le directeur d'établissement informera le C.E. des modifications éventuellement apportées au projet d'investissement.

Le C.C.E. aura communication des contrats de programme auxquels adhèrera la société ainsi que de ceux auxquels elle a adhéré antérieurement au présent accord.

**S.I.C.N. :**

Le programme annuel d'investissements sera communiqué pour avis au C.E. avant présentation à la direction générale.

## II. - LES SALAIRES

### 1° LES SALAIRES PLANCHERS

Entreprise	Montant	Horaire	Observations
<b>LES RESSORTS DU NORD</b>	520 F	40 h	Valable pour tous les coefficients inférieurs à 134. (Appointements).
<b>SULZER, Mantes</b>	700 F	40 h	Personnel mensuel, un an d'ancienneté, 20 ans d'âge au moins.
<b>FEREMBAL</b>	3,03 F l'heure		Salaire horaire minimum de ressources.
<b>CARNAUD</b>	700 F 675 F 650 F		Paris. Marseille, Lyon, Nantes, Basse-Indre. Bordeaux, Rouen, Laon, etc.
<b>MICROMEGA</b>	650 F	44 h	Salaire minimum garanti mensuel.
<b>LIP</b>	650 F	44 h	Mini garanti.
<b>MANUFACTURE METALLUR- GIQUE de Tournus</b>	600 F	45 h	Sous réserve des abattements normaux.
<b>TECHNIFIL Lisieux</b>	600 F 3,00 F l'heure		Mensuels. Horaires.
<b>LANDIS GENDRON, Lyon</b>	650 F 670 F	40 h 40 h	Salaire net au 1-6-68. Salaire net au 1-10-68.
<b>S.N.A.V.</b>	800 F	44 h	
<b>CAMPING GAZ</b>	675 F	40 h	(Soit 3,80 F.)
<b>PEUGEOT Sochaux et Bart</b>	600 F	quel que soit l'horaire	En cas de réduction d'activité.

Entreprises	Montant	Horaire	Observations
<b>PEUGEOT</b> Valentigney	3,91 F l'heure 4,03 F l'heure		1-6-68. 1-10-68.
<b>CHAUSSON</b>	2.400 F brut		Garantie trimestrielle en tenant compte du Fonds de Ressources même si l'horaire descend entre 40 et 44 heures.
<b>PHILIPS</b> Electro- Acoustique	600 F	40 h	Pour les mensuels au 1-6-68.
<b>COMSIP</b>	850 F	45 h	Salaire minimum garanti pour un horaire normal : actuellement 45 heures.
<b>OMERA</b>	700 F	40 h	1-10-68.
<b>CABLES</b> <b>DE LYON</b> Lyon	600 F	égal ou sup. à 40 h	— Salariés de plus de 18 ans. — Avoir effectué la totalité de l'horaire du mois considéré. — Salaire mensuel garanti.
<b>CABLES</b> <b>DE LYON</b> Bourg	620 F		Horaire égal ou supérieur à 45 heures, mêmes conditions que pour l'usine de Lyon.
<b>C.E.M.</b> Ensemble des Ets	700 F	40 h	1-10-68.
<b>Le Bourget</b>	750 F	40 h	1-10-69.
<b>NORD- AVIATION</b>	867 F	45 h	1-6-68 avec raccordement.
<b>SERIMA</b> Caudebec	600 F net	Horaire entre- prise	
<b>LATECOERE</b>	750 F	40 h	Raccordement à 1.000 F avec 50 % des crédits d'augmentations individuelles du 2 <sup>e</sup> semestre.
<b>SOCATA</b>	700 F	40 h	

## 2. 13<sup>e</sup> MOIS ET PRIME DE VACANCES

- LES RESSORTS DU NORD** : Prime de vacances portée exceptionnellement à 250 F (habituellement fixée à 65 fois le taux garanti du P 1).
- WEITZ** : Prime de vacances uniforme : 150 F.  
Prime de fin d'année : 6 % des salaires annuels (personnel horaire).
- SIMATRA** : Prime de fin d'année : 6 % des salaires annuels (personnel horaire).  
10 % des salaires annuels (personnel mensuel).
- MECALOR** : Primes de vacances : idem à WEITZ.  
Prime de fin d'année : augmentation de 10 %.
- RATEAU - La Courneuve** : Les primes de mai et de fin d'année seront doublées d'ici trois ans, à condition que les exercices ne soient pas en perte après amortissement linéaire.
- HUARD** : Prime de vacances : 155 F pour tout le personnel.
- S.D.M. - Nantes** : Vacances et fin d'année.  
M et OS 1 : 45 heures, salaire moyen de l'OS 1.  
OP : 45 heures, salaire moyen de l'OP 2.  
Mensuels : équivalence de 45 heures de travail ancienneté comprise.
- BRISSONNEAU ET LOTZ - Nantes** : Une prime annuelle remplace les primes trimestrielles et semestrielles.  
Montant uniforme (personnel horaire et mensuel).  
1/12<sup>e</sup> de la masse salariale totale.  
Versement en deux fractions.  
Montant fixé à 980 F.  
Le principe d'un 13<sup>e</sup> mois est acquis.
- DUBIGEON - Nantes** : Prime annuelle 1968 : 600 F (300 F en juillet et 300 F en décembre).
- SOCIETE METALLURGIQUE DE LA MEUSE** : Prime de fin d'année équivalente à la prime de vacances. Majoration : augmentation moyenne des salariés.
- UGINE KUHLMANN** : Allocation semestrielle de juin : 400 F jusqu'au coefficient 245 (450 F et 505 F pour les deux autres groupes).
- FEREMBAL** : Gratification de fin d'année du personnel mensuel au moins égal à 90 % des derniers appointements.
- CAMPING GAZ** : La prime de vacances passe de 270 à 320 F. Augmentation de la prime de fin d'année.
- TECHNIFIL - Lisleux** : Personnel horaire premier semestre : prime de 600 F.  
Personnel mensuel : prime annuelle sur la base d'un 13<sup>e</sup> mois.
- ALFA LAVAL** : Prime de fin d'année : M et OS : 690 F - P 1 : 760 F  
P 2 : 870 F - P 3 : 1.030 F.
- CHAUSSON** : La prime de progression salariale passera de 2 à 8 %.
- C.S.F.** : Resserrement de l'éventail à l'occasion des éventuelles gratifications de l'exercice.
- G.A.A.A.** : Personnel collaborateur de coefficient au plus égal à 299. Gratification de fin d'année égale à un mois d'appointements (contractuelle).
- ALCATEL** : Prime de vacances (personnel horaire) portée à 230 F.
- C.I.I.** : Gratification de fin d'année : correspondra à une mensualité calculée sur l'horaire normal.

**MASSIOT PHILIPS** : Masse totale des gratifications augmentée de 10 %. T.R.T. : rapprochement progressif des gratifications des horaires sur les mensuels.

**COMSIP** : Prime dite de 13<sup>e</sup> mois pour le personnel horaire.

**S.E.P.R.** : Chaque semestre : prime égale à la moitié de la rémunération mensuelle moyenne.

**SERIMA** : Prime de congés portée à 300 F.

**SECOMA** : 13<sup>e</sup> mois (1/3 aux vacances et 2/3 fin d'année).

**DELLE ALSTHOM - Villeurbanne** : Etude d'une prime de fin d'année.

**TREFILERIE ET CABLERIE de Bourg** : Vacances : la prime passe de 120 à 150 F (indexation sur les augmentations générales).  
Fin d'année : 200 F (même indexation).

Suppression de la prime d'assiduité.

**CIAPEM - Lyon** : La prime de vacances passe de 120 F à 250 F ou 1,5 % des salaires annuels.

### **ERRATUM**

*Dans le même paragraphe du B.M. 5/68 de juin-juillet à l'entreprise CHAMBON, au lieu de : « vacances + 70 % », lire : « vacances + 70 F ».*

### **3. L'INTEGRATION DES PRIMES**

**RICHER WEITZ** : Accord de principe pour intégration du boni dans le salaire de base.

**ARBEL** : Salaire fixe (boni incorporé) pour ouvriers non au rendement.

Ouvriers au rendement : une partie du boni incorporée.

**ERNAULT SOMUA** : Incorporation d'une partie de la prime (fixe ou au rendement) dans le taux d'affûtage.

**SEB - Selongey** : La prime de 0,20 F des montages est incorporée au salaire de base.

**HERCKELBOUT DAWSON - Courbevoie et Eaubonne** : La prime d'assiduité sera incorporée dans le taux de base.

**PEUGEOT - Dijon** : Les primes de rendement de 20 et 18 % seront ramenées à 15 %, la différence étant intégrée dans les salaires.

**PHILIPS ELECTRO-ACOUSTIQUE** : Incorporation d'une partie de la prime dans le taux d'affûtage.

**THOMSON ELECTRONIQUE** : La prime collective, là où elle existe, est intégrée dans les rémunérations de base.

**S.N.E.C.M.A.** : Etude en vue d'une augmentation de la partie garantie par réduction des décollements et prime de qualité.

**SOCATA** : Intégration d'une part du boni (5 %). Nouvelle étape au 1<sup>er</sup> janvier 1969.

**TREFILERIE ET CABLERIE de Bourg** : Deux étapes seront franchies le 1<sup>er</sup> octobre 1968 et le 31 décembre 1968 vers une intégration partielle des primes de rendement.

**U.H. - La Verpillère** : La direction accepte d'incorporer au salaire de poste le salaire de notation pour le maximum de sa valeur pratique actuelle et de supprimer de ce fait la notation.

**S.N.A.V.** : L'étude du nouveau système de salaire permettra l'intégration de la prime de rendement dans les taux d'affûtage.



# III - LA DURÉE DU TRAVAIL

## 1° LA REDUCTION DE LA DUREE HEBDOMADAIRE

ENTREPRISES	DATES	REDUCTION DE LA DUREE DU TRAVAIL	COMPENSATION	OBSERVATIONS
LATECOERE		Horaires plafond 48 heures. Au-delà récupération Horaires usines 40 heures Bureaux d'études : 42 h 50 Augmentation des horaires de travail pour récupération des heures de grève		Contrôle par le C.E.
SNECMA	1/6/68  1/1/69	1/2 heure par jour pour le personnel faisant 45 heures en normal ou 44 heures en équipe Nouvelle étape fonction des répercussions sur la productivité de l'entreprise	100 %	
SOCATA		Pour 45 heures de travail, il sera payé 45 h 50 (sans majoration)		
PEUGEOT Valentigney	1968 avant 10/69  1968 avant 10/69	<b>Horaires compris entre 45 et 48 heures</b> 1/2 heure 1/2 heure  <b>Horaires supérieurs à 48 heures</b> 1/2 heure 1 heure	66 % 66 %  66 % 66 %	
S.E.V. MARCHAL	7/68 12/68 7/69 12/69 7/70  7/68 12/68 7/69 12/69 7/70	<b>Horaires supérieurs ou égaux à 48 h</b> 1/2 heure 1/2 heure 1/2 heure 1/2 heure 1/2 heure  <b>Horaires compris entre 45 et 48 heures</b> 1/4 heure 1/4 heure 1/4 heure 1/4 heure 1/4 heure	80 % 80 % 80 % 80 % 80 %  80 % 80 % 80 % 80 % 80 %	

ENTREPRISES	DATES	REDUCTION DE LA DUREE DU TRAVAIL	COMPENSATION	OBSERVATIONS
DUPOND Haute-Savoie	1/6/69	Passage de 50 heures à 47 h 30 avant le 1/6/69	66 %	
SAGEM	1/6/68	45 h 30 à 45 heures	100 %	
IDEAL STANDARD	Avant 31/12/68 1970	Horaires supérieurs à 45 heures 1/2 heure Objectifs : 1 heure pour horaire compris entre 45 et 48 heures 2 heures pour horaires supérieurs à 48 heures	66 %	
A.R.M.C.O.		1/2 heure	100 %	
MICRO MEGA		Propose augmentation de salaire ou diminution de l'horaire hebdomadaire de 3/4 d'heure		En 10 ans, l'horaire est passé de 54 h 1/4 à 45 h, sans perte de salaire
LIP		44 heures pour l'ensemble de l'usine 27 minutes au lieu de 20 minutes payées pour journée continue		
SOCIETE GENERALE O.R.	avant 12/70	Horaires compris entre 45 et 48 heures 1 heure Horaires supérieurs à 48 heures 2 heures	100 %	
RESSORTS DU NORD	d'ici fin 1968 1969	1/2 heure 1/2 heure	66 % 66 %	
RICHIER	6/68 10/68	1/2 heure 1/2 heure, soit 46 h 30	100 % 100 %	
SIMATRA		idem à RICHIER	100 %	
MECALOR	6/68 10/68	1/2 heure 1/2 heure, soit 47 heures	100 %	
ARBEL	10/68 1 <sup>er</sup> semestre 69	1/2 heure 1/2 heure	66 % 66 %	

SEREB	1/69	1 heure par an jusqu'à 40 heures 45 heures garanties au 1/1/69	100 %	
FORGES de Crans	6/68	Personnel non posté 20 minutes Personnel posté 1 jour de repos toutes les 6 semaines au lieu de 1 toutes les 8 semaines		
UGINE KUHLMANN Bourg	2 <sup>e</sup> semestre 1969 Avant oct. 1970	Durée ramenée à 45 heures Durée ramenée à 44 heures	66 % 66 %	
BERTHIEZ Givors	1/1/69	1/2 heure par semestre, passage de 45 heures à 40 heures	100 %	
DELLE ALSTHOM Villeurbanne	1968	1/2 heure pour le personnel effectuant 46 h 25	66 %	
C.G.E. Electrique	1/11/68 1/10/68	1/2 heure 1/2 heure horaire ramené à 45 h	66 %	
A.T.A.I.		1 heure		
CIAPEM Lyon	1/10/68 Avant le 1/10/69	1/2 heure pour horaire supérieur à 45 heures Nouvelle réduction d'1/2 heure	66 % 66 %	
RICHARD CONTINENTAL	1/6/68	Retour aux 40 heures avec une étape d'une heure		
FERRAZ	Avant 1/11/68 Avant 1/11/69	Horaires supérieurs à 45 h : 1/2 h Horaires supérieurs à 45 h : 1/2 h	66 % 66 %	
CAMPING GAZ	1968 Oct. 69 1968 avant oct. 69	Horaires 45 heures à 48 heures 1/2 heure 1/2 heure Horaires supérieurs à 48 heures 1/2 heure 1 heure	66 % 66 % 66 % 66 %	
S.N.R. Haute-Savoie	12/70 1 <sup>re</sup> étape 1968	40 heures souhaitable Attente d'un accord national		

ENTREPRISES	DATES	REDUCTION DE LA DUREE DU TRAVAIL	COMPENSATION	OBSERVATIONS
DUPOND Haute-Savoie	1/6/69	Passage de 50 heures à 47 h 30 avant le 1/6/69	66 %	
SAGEM	1/6/68	45 h 30 à 45 heures	100 %	
IDEAL STANDARD	Avant 31/12/68 1970	<b>Horaires supérieurs à 45 heures</b> 1/2 heure <b>Objectifs :</b> 1 heure pour horaire compris entre 45 et 48 heures 2 heures pour horaires supérieurs à 48 heures	66 %	
A.R.M.C.O.		1/2 heure	100 %	
MICRO MEGA		Propose augmentation de salaire ou diminution de l'horaire hebdomadaire de 3/4 d'heure		En 10 ans, l'horaire est passé de 54 h 1/4 à 45 h, sans perte de salaire
LIP		44 heures pour l'ensemble de l'usine 27 minutes au lieu de 20 minutes payées pour journée continue		
SOCIETE GENERALE O.R.	avant 12/70	<b>Horaires compris entre 45 et 48 heures</b> 1 heure <b>Horaires supérieurs à 48 heures</b> 2 heures	100 %	
RESSORTS DU NORD	d'ici fin 1968 1969	1/2 heure 1/2 heure	66 % 66 %	
RICHIER	6/68 10/68	1/2 heure 1/2 heure, soit 46 h 30	100 % 100 %	
SIMATRA		idem à RICHIER	100 %	
MECALOR	6/68 10/68	1/2 heure 1/2 heure, soit 47 heures	100 %	
ARBEL	10/68 1 <sup>er</sup> semestre 69	1/2 heure 1/2 heure	66 % 66 %	

SEREB	1/69	1 heure par an jusqu'à 40 heures 45 heures garanties au 1/1/69	100 %	
FORGES de Crans	6/68	<b>Personnel non posté</b> 20 minutes <b>Personnel posté</b> 1 jour de repos toutes les 6 semaines au lieu de 1 toutes les 8 semaines		
UGINE KUHLMANN Bourg	2 <sup>e</sup> semestre 1969 Avant oct. 1970	Durée ramenée à 45 heures Durée ramenée à 44 heures	66 % 66 %	
BERTHIEZ Givors	1/1/69	1/2 heure par semestre, passage de 45 heures à 40 heures	100 %	
DELLE ALSTHOM Villeurbanne	1968	1/2 heure pour le personnel effectuant 46 h 25	66 %	
C.G.E. Electrique	1/11/68 1/10/68	1/2 heure horaire ramené à 45 h 1/2 heure	66 %	
A.T.A.I.		1 heure		
CIAPEM Lyon	1/10/68 Avant le 1/10/69	1/2 heure pour horaire supérieur à 45 heures Nouvelle réduction d'1/2 heure	66 % 66 %	
RICHARD CONTINENTAL	1/6/68	Retour aux 40 heures avec une étape d'une heure		
FERRAZ	Avant 1/11/68 Avant 1/11/69	Horaires supérieurs à 45 h : 1/2 h Horaires supérieurs à 45 h : 1/2 h	66 % 66 %	
CAMPING GAZ	1968 Oct. 69 1968 avant oct. 69	<b>Horaires 45 heures à 48 heures</b> 1/2 heure 1/2 heure <b>Horaires supérieurs à 48 heures</b> 1/2 heure 1 heure	66 % 66 % 66 % 66 %	
S.N.R. Haute-Savoie	12/70 1 <sup>re</sup> étape 1968	40 heures souhaitable Attente d'un accord national		

ENTREPRISES	DATES	REDUCTION DE LA DUREE DU TRAVAIL	COMPENSATION	OBSERVATIONS
PHILIPS électro-acoustique	30/9/68	1/2 heure	100 %	
OMERA	1/10/68	1/2 heure	100 %	
C.E.M.	6/68 1/1/69	Horaires compris entre 45 et 48 heures 1/2 heure 1/2 heure	66 % 66 %	
	6/68 1/69 7/69	Horaires supérieurs à 48 heures 1 heure 1/2 heure 1/2 heure		
MOTEURS LEROY	depuis le 1/1/68	Réduction de 9 heures par mois	100 %	
CABLES DE LYON Lyon et Bourg	1/11/68 1/10/69	Horaires compris entre 45 et 48 heures 1/2 heure 1/2 heure	66 %	
	1/11/68 1/10/69	Horaires supérieurs à 48 heures 1/2 heure 1/2 heure		
		Horaires inférieurs ou égaux à 45 h Examen ultérieur		
MERLIN GERIN	1/6/68	Horaires égaux ou supérieurs à 43 h 30 1/2 heure	100 %	
		Horaires inférieurs à 43 h 30 Pas de réduction, mais une augmentation de salaire : 1/2 heure		
BULL		Rattrapage de la réduction à 42 h 30, réalignement pour ceux dont le salaire n'aurait pas retrouvé le niveau de décembre 1966		
COMSIP		Personnel sédentaire Atelier : horaires ramenés de 48 heures à 45 heures Bureaux et labos : horaires ramenés de 45 heures à 42 h 30	0,60 F	

CATERPILLAR	1/69	Réduction de 1 h 15, soit 42 h 30 par semaine		
BABCOCK ATLANTIQUE	1/6/68 1/4/69	1/2 heure, soit 47 heures 1/2 heure	100 % 66 %	
LA CIOTAT		1/2 heure		
LA SEYNE	6/68	1/2 heure, soit 47 h 50		Aug. de 1 % des salaires
MASSEY FERGUSON	1969 1970	1 heure 1 heure		
RATEAU La Courneuve	10/68 10/69	1/2 heure 1/2 heure	66 % 66 %	
C.S.F.	1/7/68	Horaires compris entre 45 et 48 heures 1 heure		Indemnité compensatrice de la 47 <sup>e</sup> heure intégrée pour tous les horaires de 43 h. au moins 100 %
	1/1/70	Horaires compris entre 43 et 45 heures 20 minutes		
	1972	Horaires égaux ou supér. à 44 heures 1 heure Horaire de travail réduit à 43 ou 42 h		
S.F.E.C.		Suppression chômage partiel par réduction de l'horaire à 42 h 50	Sans perte de salaire	Modification possible de l'horaire en fonction des activités de la société
C.G.E.-C.R.	1/9/68	Réduction 1/2 heure	66 %	
ALCATEL	1/1/69 1/6/69	1/2 heure 1/2 heure	66 %	
G.A.A.A.	1/1/69 1/6/69	1/2 heure 1/2 heure	66 %	
C.I.I.	1/6/68 1/1/69	25 minutes 30 minutes	100 %	Mesures particulières pour Courbevoie
T.R.T.	1/10/68	1/2 heure	100 %	
C.E.T.T. Ets des Clayes et Route de la Reine		Application des décisions prises au plan national ou régional		

ENTREPRISES	DATES	REDUCTION DE LA DUREE DU TRAVAIL	COMPENSATION	OBSERVATIONS
PHILIPS électro-acoustique	30/9/68	1/2 heure	100 %	
OMERA	1/10/68	1/2 heure	100 %	
C.E.M.	6/68 1/1/69	Horaires compris entre 45 et 48 heures 1/2 heure 1/2 heure	66 %	
	6/68 1/69 7/69	Horaires supérieurs à 48 heures 1 heure 1/2 heure 1/2 heure	66 %	
MOTEURS LEROY	depuis le 1/1/68	Réduction de 9 heures par mois	100 %	
CABLES DE LYON Lyon et Bourg	1/11/68 1/10/69	Horaires compris entre 45 et 48 heures 1/2 heure 1/2 heure	66 %	
	1/11/68 1/10/69	Horaires supérieurs à 48 heures 1/2 heure 1/2 heure		
		Horaires inférieurs ou égaux à 45 h Examen ultérieur		
MERLIN GERIN	1/6/68	Horaires égaux ou supérieurs à 43 h 30 1/2 heure	100 %	
		Horaires inférieurs à 43 h 30 Pas de réduction, mais une augmentation de salaire : 1/2 heure		
BULL		Rattrapage de la réduction à 42 h 30, réalignement pour ceux dont le salaire n'aurait pas retrouvé le niveau de décembre 1966		
COMSIP		Personnel sédentaire Atelier : horaires ramenés de 48 heures à 45 heures Bureaux et labs : horaires ramenés de 45 heures à 42 h 30	0,60 F	

CATERPILLAR	1/69	Réduction de 1 h 15, soit 42 h 30 par semaine		
BABCOCK ATLANTIQUE	1/6/68 1/4/69	1/2 heure, soit 47 heures 1/2 heure	100 % 66 %	
LA CIOTAT		1/2 heure		
LA SEYNE	6/68	1/2 heure, soit 47 h 50		Aug. de 1 % des salaires
MASSEY FERGUSON	1969 1970	1 heure 1 heure		
RATEAU La Courneuve	10/68 10/69	1/2 heure 1/2 heure	66 % 66 %	
C.S.F.	1/7/68	Horaires compris entre 45 et 48 heures 1 heure		Indemnité compensatrice de la 47 <sup>e</sup> heure intégrée pour tous les horaires de 43 h. au moins 100 %
	1/1/70	Horaires compris entre 43 et 45 heures 20 minutes		
	1972	Horaires égaux ou supér. à 44 heures 1 heure Horaire de travail réduit à 43 ou 42 h		
S.F.E.C.		Suppression chômage partiel par réduction de l'horaire à 42 h 50	Sans perte de salaire	Modification possible de l'horaire en fonction des activités de la société
C.G.E.-C.R.	1/9/68	Réduction 1/2 heure	66 %	
ALCATEL	1/1/69 1/6/69	1/2 heure 1/2 heure	66 %	
G.A.A.A.	1/1/69 1/6/69	1/2 heure 1/2 heure	66 %	
C.I.I.	1/6/68 1/1/69	25 minutes 30 minutes	100 %	Mesures particulières pour Courbevoie
T.R.T.	1/10/68	1/2 heure	100 %	
C.E.T.T. Ets des Clayes et Route de la Reine		Application des décisions prises au plan national ou régional		

## 2. LA REDUCTION DE LA DUREE DU TRAVAIL :

### PERSONNES AGEES - JEUNES - MERES

**C.E.M.** : Congé sans solde porté de 12 à 20 mois après une maternité.

**MOTEURS LEROY** : Femmes enceintes : réduction du temps de travail de quatre fois dix minutes par jour aux heures d'entrée et de sortie.

**S.N.R.** : Allègement des horaires de travail des futurs retraités avec maintien des ressources.

**LIP** : Mères de famille : un jour de congé supplémentaire : le jour de la rentrée scolaire des enfants jusqu'à 10 ans.

**BRISSONNEAU - Creil** : A partir du sixième mois (grossesse) : cessation du travail. Un quart d'heure avant l'heure normale si 9 h 30 maxi ; une demi-heure si l'horaire dépasse 9 h 30.

**CHANTIERS La Rochelle - La Pallice** : Personnel du chantier ayant 64 ans révolus ne travaillera pas le vendredi sans perte de salaire.

**MASSEY-FERGUSON** : Cinquième semaine de congés pour les jeunes de moins de 18 ans.

## 3. LES CONGES PAYES

**CABLES DE LYON - Lyon et Bourg** : Tous les jours fériés chômés actuels (article 47 CC) seront payés. L'imputation d'un jour férié sur les congés payés est supprimée.

**C.I.N. - Nérac** : Il sera accordé à tout le personnel trois jours fériés, chômés et payés.

**ALFA LAVAL** : Suppression du jour férié tombant dans la période des congés payés : quatre semaines pleines.

**RESSORTS DU NORD** : Tous les jours fériés payés.

**MASSEY-FERGUSON** : Cinquième semaine de congés pour les jeunes de moins de 18 ans.

**SOCATA** : Un jour de congé à partir de 15 ans d'ancienneté au lieu de 20 ans.

**A.T.A.I. - Lyon** : Vingt-huit jours plus un jour pour tout congé d'au moins une semaine pris pendant la période creuse.

**FERRAZ** : Huitième jour férié payé. Tout jour férié tombant pendant les congés prolongera ces derniers d'autant.

## IV - LA MENSUALISATION

**PEUGEOT - Lille** : Mensualisation étendue aux P 2 et P 3 ayant 15 ans d'ancienneté.

**SAVIEM** : Mensualisation des P 2 - Règles et modalités identiques à celles de la R.N.U.R.

**S.E.V. MARCHAL - Guynemer** : P 3 : ancienneté abaissée à 15 ans - P 2 et P 1 : à partir de 20 ans - OS et M : à partir de 25 ans. Réduction de l'ancienneté : 3 ans tous les ans jusqu'à un minimum de 5 ans.

**LATECOERE** : Assimilation aux mensuels avec un an de présence (P 3 au 1<sup>er</sup> janvier 1969 - P 2 au 1<sup>er</sup> juillet 1969 - P 1, OS, M au 1<sup>er</sup> janvier 1970). De plus, dès le 12 juin 1968, même indemnité de départ en retraite que les mensuels.

**S.E.P.R.** : 2 ans d'ancienneté : mensualisation. La grande maîtrise sera assimilée aux cadres, notamment pour les congés d'ancienneté, les conditions de dépassement et les indemnités de licenciement.

**ELECTRONIQUE MARCEL DASSAULT** : Passage progressif au forfait avant le 1<sup>er</sup> juin 1969 de la majeure partie du personnel horaire.

**REVIMA - Caudebec** : 15 ans d'ancienneté.

**S.F.E.C.** : Accord pour une mensualisation du personnel ayant 5 ans d'ancienneté.

**ALCATEL** : Nouvelle étape en vue d'accorder au personnel horaire certaines dispositions concernant le personnel mensuel.

**T.R.T.** : 20 ans d'ancienneté ou lorsque le nombre d'années d'ancienneté ajouté à l'âge atteindra 80.

**THOMSON ELECTRONIQUE** : Etude en vue d'une réduction de l'ancienneté pour les P 1. Un test de mensualisation des OS pourra être effectué.

**C.E.T.T.** : Poursuite de la politique de mensualisation.

**OMERA** : La mensualisation de certaines catégories d'horaires en fonction de la qualification et de l'ancienneté sera examinée.

**C.I.T. - Villarceaux** : La politique de mensualisation sera étudiée et accélérée dans le cadre du C.E.

**BULL** : P 3 : ancienneté ramenée de 10 ans à 1 an - P 2 : ancienneté ramenée de 15 ans à 5 ans - P 1 : ancienneté ramenée de 20 ans à 10 ans - M et OS : ancienneté ramenée de 20 ans à 15 ans.

Le régime de l'indemnité retraite des collaborateurs est étendu à tous les ouvriers.

**MERLIN GERIN** : 35 % du personnel horaire est actuellement mensualisé. Au 1<sup>er</sup> juillet 1969 : 50 % du personnel horaire.

**SAGEM** : Au 1<sup>er</sup> juin 1968, mensualisation : 20 ans d'ancienneté.

**CARNAUD - Nantes** : 25 % des P 3 et P 2 (moitié à l'ancienneté, moitié à la qualification).

**RATEAU - La Courneuve** : 1<sup>er</sup> octobre 1968 : 80 à 100 personnes - Première étape. Extension au cours des cinq prochaines années.

**SULZER - Mantes** : Obligations militaires : les avantages des mensuels sont accordés aux horaires.

**ARBEL** : P 2 et P 3 ayant 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise et cinq années dans les catégories P 2 et P 3 bénéficient des avantages maladie de l'avenant collaborateurs.

**DELLE ALSTHOM - Rhône** : Tous les jours fériés chômés seront payés. Indemnité de départ en retraite, mise en place. Réduction de la franchise à 15 jours pour l'indemnité complémentaire maladie.

**C<sup>10</sup> GENERALE D'ENTREPRISE ELECTRIQUE - Rhône** : Politique de mensualisation - Première étape 1<sup>er</sup> juillet 1968.

**A.T.A.I. - Lyon** : Mensualisation de tout le personnel.



# LA C.F.D.T. AGIT ET PREND POSITION

## TABLES RONDES

La C.F.D.T. a participé les 30 juillet et 5 septembre aux deux tables rondes sur l'exercice des libertés syndicales dans l'entreprise au ministère du Travail.

Le patronat essaie de revenir sur ce qu'il a concédé en juin, alors que les garanties minimum demandées par la C.F.D.T. sont plus justifiables que jamais avec la répression sur les militants intervenue dans de trop nombreuses entreprises depuis les grèves de mai-juin.

## AUDIENCE CHEZ LE PREMIER MINISTRE

Au cours de l'audience du 30 août, la C.F.D.T. a particulièrement insisté sur les droits syndicaux et l'objectivité de l'information, le pouvoir d'achat, les plus défavorisés, l'emploi.

Le Premier Ministre n'a pas engagé le débat sur les problèmes posés.

## RÉPRESSION

Le Bureau Confédéral exprime l'indignation des travailleurs devant l'esprit de revanche et de répression dont sont animés certains milieux patronaux et gouvernementaux, et qui se manifeste notamment :

— par la mise à l'écart de l'O.R.T.F. des journalistes, producteurs, réalisateurs, etc., qui ont « osé » faire la grève ;

— par le licenciement, sous des prétextes divers, des responsables syndicaux dans de nombreuses entreprises ;

— par la mise en œuvre, à l'égard de militants de certains groupes politiques, de moyens de répression exorbitants par rapport au « danger » que représenteraient ces groupes pour la sécurité de l'Etat ;

— par l'expulsion de travailleurs étrangers.

Le Bureau Confédéral voit dans tous ces faits un glissement dangereux de l'attitude du patronat et surtout des pouvoirs publics, dans la voie d'un autoritarisme inutilement et maladroitement

agressif et brutal, intolérant à toute contestation et à toute opposition.

Ce n'est pas dans cette voie que pourront être trouvées les solutions aux problèmes essentiels de la démocratisation de la vie universitaire et de la vie économique et sociale qu'étudiants et travailleurs ont posés cet été.

## TCHÉCOSLOVAQUIE

La C.F.D.T., angoissée par la poursuite de l'agression militaire de l'U.R.S.S. et de ses alliés contre la Tchécoslovaquie, a décidé d'appeler les travailleurs français à manifester leur soutien :

- au peuple tchécoslovaque ;
- à sa volonté de réaliser le socialisme dans la liberté ;
- à son droit de disposer librement de son avenir.

Dans ce but, la C.F.D.T. demande aux travailleurs de manifester silencieusement, là où ils se trouveront et en particulier sur les lieux de travail, leur solidarité avec les travailleurs et le peuple tchécoslovaques, par un arrêt d'activité de cinq minutes le lundi 26 août 1968 de 11 h 55 à 12 heures.

La C.F.D.T. ne dissocie pas cet appel de sa lutte permanente pour la liberté des peuples, et présentement de la condamnation qu'elle exprime vis-à-vis de la politique du gouvernement des U.S.A. au Vietnam. Elle est décidée, partout où la liberté et le droit des peuples sont en cause, à continuer et intensifier son action de solidarité aux nations et peuples opprimés.

## ACTION INTERNATIONALE

— Du 28 au 30 août, J. Rose et A. Mercier ont participé à Amsterdam au congrès des métallurgistes hollandais de l'A.N. M.B. affiliée à la F.I.O.M.

Du 1<sup>er</sup> au 7 septembre, J. Maire et R. Briesch ont assisté au Congrès de l'I.G. Metall à Munich.

— Une intervention a été faite auprès de la direction générale de la Régie Renault contre son attitude anti-syndicale dans ses usines d'Espagne et d'Argentine.

— Une action est en cours chez Peugeot pour protester contre la répression exercée à l'encontre des travailleurs de Peugeot Argentine (mises à pied, licenciements pour fait de grève).

## IMMIGRÉS

Au cours de la conférence de presse qu'il a tenue le 4 juillet 1968, le Bureau Confédéral de la C.F.D.T. a exprimé sa plus vive inquiétude devant la répression qui s'exerce en France auprès des travailleurs et étudiants étrangers.

— DENONCE toutes les mesures arbitraires de répression, de licenciement ou d'expulsion, prises à l'encontre des travailleurs immigrés qui partagent en France la condition des travailleurs français ;

— DEMANDE, en tout état de cause, que les étrangers menacés d'expulsion puissent bénéficier de la garantie minimum que représente le passage devant la Commission des Expulsions, où ils pourront être défendus par un avocat ;

— DEMANDE à nouveau que soit reconnue aux travailleurs immigrés l'égalité avec les travailleurs français, dans les conditions de travail, de logement, du droit au travail, de l'accès à la promotion professionnelle et au droit syndical ;

— DEMANDE à ses organisations, qui ont déjà fait la preuve de leur solidarité, d'apporter leur soutien total aux travailleurs étrangers qui pourraient encore être inquiétés pour avoir participé généreusement à l'immense mouvement de lutte pour la dignité, la justice et la démocratie.

## COMPORTEMENT SYNDICAL EN PROLONGEMENT DES EVENEMENTS DE MAI-JUIN...

**L** UN des résultats les plus marquants des événements de mai-juin restera sûrement la reconnaissance du droit syndical dans l'entreprise.

Des conclusions d'accords ont affirmé un certain nombre de prérogatives nouvelles qui doivent permettre l'expression de l'organisation syndicale autrement que par l'action des élus du personnel ou du Comité d'Etablissement.

Au cours des occupations d'usines, des habitudes se sont créées qui, brassant toutes les catégories professionnelles, ont permis une information sur la marche des entreprises et établi des contacts d'hommes ou de femmes, où la préoccupation hiérarchique traditionnelle faisait place à la responsabilité commune de tous.

Cette double caractéristique : affirmation du droit syndical, reconnaissance et acceptation de ce fait par tous les travailleurs, mais aussi participation d'un plus grand nombre de salariés à la définition, à l'orientation, au fonctionnement démocratique de l'entreprise, doit rester la ligne constante de notre comportement dans la section syndicale d'entreprise.

La reconnaissance de la section syndicale doit se caractériser par un comportement différent de nos organisations au sein des entreprises. La meilleure formule reste de multiplier, comme le permettent un certain nombre d'accords, les relations directes du syndicat avec les travailleurs.

Il faut, au sein des entreprises, susciter des commissions de travail avec participation la plus large possible de travailleurs, quelles que soient les catégories professionnelles, afin que ne renaissent pas les vieilles habitudes du cheminement hiérarchique de

l'information et de la solution. Ces commissions devront aboutir à des conclusions soumises aux salariés au cours des assemblées générales qui devraient se développer dans les entreprises.

Ce double travail des responsabilités de notre organisation et d'une plus large participation de tous doit permettre une démocratisation de l'information et de la décision, un contrôle plus important des travailleurs sur la politique de la direction, une démultiplication des responsabilités et de ce fait renforcer l'audience et l'autorité du syndicalisme et de la C.F.D.T.

Bien des occasions nous sont offertes.

- Discipline et sanctions qui ne doivent pas rester le seul fait des délégués du personnel ;
- Mutations, reconversions, changements d'emploi pour raisons économiques ou technologiques ;
- Contrôle et utilisation du 1 %, habitat ;
- Charge de travail et répercussion sur l'entreprise, les divers services ;
- Organisation du travail : horaires, cadences, approvisionnement, etc. ;
- Formation professionnelle et recyclage ;
- Salaires, évolution de la masse salariale, sa répartition par catégories professionnelles, hiérarchie des salaires ;
- Hygiène et sécurité.

Nous pourrions rechercher et trouver quantité d'autres points qui relèvent de la seule autorité de la direction mais que les événements de mai-juin ont démontré accessibles et facteurs de contestation positive auprès d'un grand nombre de travailleurs.

C'est à ce travail de réflexion et d'organisation que nous devrions recourir à cette reprise du travail. Ce sont des propositions nouvelles de participation et donc de démocratisation qu'il nous faut soumettre aux salariés des diverses entreprises de la métallurgie.

La résolution de notre dernier congrès sur l'action reste plus vraie que jamais.

« Il importe de développer l'action là où se situe l'efficacité économique par l'outil de production, sur les lieux où s'exerce l'activité essentielle des salariés et où prend source le pouvoir capitaliste et l'autorité patronale.

« L'ENTREPRISE, LE TRUST, L'INDUSTRIE.

« Cette pratique de l'action suppose :

« Une décentralisation dans la décision de l'action sur :

- l'information ;
- la consultation ;
- l'élaboration de la revendication ;
- la conduite de l'action ;
- la négociation. »

C'est ce que nous entendons être notre participation.

## ... QUELQUES PROLONGEMENTS PRATIQUES

Les événements de mai-juin ont aussi un prolongement sur d'autres activités qui débordent l'activité syndicale dans l'entreprise, mais qui ne manquent pas de l'influencer. Nous voudrions vous informer sur quelques-uns d'entre eux.

## RECONNAISSANCE DE LA SECTION SYNDICALE ET DROITS DES TRAVAILLEURS DANS L'ENTREPRISE

Les accords n'ont pas épuisé le débat sur ce chapitre et le constat de Grenelle comportait un engagement du gouvernement à promulguer une loi sur ce sujet.

Actuellement, cette décision n'est pas remise en cause et deux réunions ont été provoquées par le ministre des Affaires Sociales regroupant les organisations syndicales et le patronat pour en débattre.

Il semble que cette loi doit être déposée par le gouvernement devant le parlement avant la fin de l'année. Elle sera soumise auparavant aux organisations syndicales. Nous aurons donc l'occasion d'y revenir.

L'attente de cette loi ne doit pas paralyser notre action. Un certain nombre de dispositions sont déjà acquises, nous devons les utiliser au maximum : diffusion de la presse, assemblée du personnel pendant ou en dehors des heures de travail dans les locaux de l'entreprise, réunions d'adhérents, etc., pas de craintes excessives ces droits sont acquis, nous devons les utiliser. Ils doivent permettre un nouveau visage de l'activité syndicale.

## LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE MÉTALLURGIE

A la suite des contacts avortés entre l'U.I.M.M. et les principales fédérations ouvrières de la métallurgie courant juin, nous avons relancé le groupe patronal pour prévoir une commission paritaire chargée de définir une Convention Collective Nationale de la Métallurgie.

Cette revendication a fait l'objet d'un débat important lors de notre Congrès et la résolution sur l'action revendicative a consacré un paragraphe sur les niveaux de négociation.

« Nous considérons la pratique de la négociation comme la méthode la mieux adaptée pour définir les rapports économiques et sociaux du groupe des salariés par rapport au groupe patronal.

« Il est évident que cette méthode n'est réaliste que si le syndicalisme crée le rapport de force nécessaire pour rendre la négociation valable.

« Notre position reste constante et si nous condamnons aujourd'hui la formule conventionnelle utilisée dans la métallurgie, c'est parce qu'elle est inopérante.

« Comme elle l'a maintes fois affirmé, la F.G.M. entend négocier avec :

- organisation nationale de la métallurgie (U.I.M.M.) ;
- chambres nationales d'industrie ;
- chambres patronales régionales ;
- directions d'entreprise ;

pour :

- une convention collective nationale ;
- des avenants par branches d'industrie ;
- des conventions régionales ;
- des accords d'entreprise. »

L'action de mai-juin a permis que ces débats reprennent et qu'un de nos objectifs importants, à savoir une convention nationale et la définition des lieux de négociation, avec leurs prérogatives et attributions partout où se prennent des décisions soit définie, est en passe de se réaliser.

Le 12 septembre, les négociations ont repris avec l'U.I.M.M. La négociation paritaire est maintenant commencée. Elle risque d'être longue et d'ores et déjà les trois prochaines rencontres sont prévues les 2, 8 et 22 octobre.

Un certain nombre de questions importantes ne figurant pas dans les textes des conventions actuelles seront abordées : durée du travail, emploi, formation professionnelle, classification, droit syndical, salaires et toutes les dispositions d'une Convention habituelle permettant de supprimer les disparités : jours fériés, indemnités maladie, congés exceptionnels, etc.

Ce qui est important et irréversible c'est que, pour la première fois dans la métallurgie, le principe d'une négociation et d'une Convention nationale est admis et que le groupe patronal s'est vu dans l'obligation de remettre en cause sa politique contractuelle, en diminuant les prérogatives des chambres patronales régionales.

Il a fallu que la pression soit dure pour qu'une telle structure, qui permettait par sa diversité une tactique souple de la part des patrons soit remise en cause.

Obtenir une Convention collective nationale implique que l'ensemble des travailleurs de la métallurgie en comprennent l'importance en saisissant la portée à la fois par les dispositions nouvelles qu'elle risque de contenir, mais aussi en raison des disparités qu'elle doit supprimer.

Il importe donc d'informer, de faire connaître nos positions et le progrès qu'elle peut et doit représenter dans la pratique des négociations et la signature d'accords contractuels.

Mais il importe aussi que, dans l'esprit que nous avons défini au début de cet article, tous les salariés soient participants à l'élaboration du contenu de cette Convention.

Dans ce domaine aussi, nous devons innover et ne pas seulement soutenir les négociateurs. Ceux-ci seront bien plus sûrs de réussir leurs négociations s'ils savent que des milliers de salariés partagent, parce qu'ils les ont élaborées, les positions défendues et sont prêts à les soutenir.

Accréditer le droit syndical et celui des travailleurs à s'organiser pour démocratiser l'entreprise et l'économie, telles sont nos ambitions. Elles se réalisent par des attitudes pratiques, à nous de prendre occasion de tout ce qui concerne la vie des travailleurs pour rendre concrètes ces ambitions.

## SYNDICALISATION INTENSIVE : POURQUOI et COMMENT ?

**L**a lutte de mai-juin a, entre autres, créé un climat favorable à la syndicalisation. Cette exceptionnelle occasion doit être mise à profit par toutes les organisations fédérées pour développer de façon sensible les effectifs de la F.G.M. Mais, au fait, pourquoi un taux de syndicalisation élevé est-il nécessaire et comment pouvons-nous essayer d'y parvenir ?

### POURQUOI ?

#### **Pour améliorer le rapport de force**

Dans le régime capitaliste qui est celui en vigueur en France, il ne suffit pas pour les travailleurs d'avoir raison et de défendre une juste cause pour obtenir satisfaction. En effet, le profit et le pouvoir qui caractérisent le capitalisme déterminent le comportement pratique des détenteurs de capitaux, à savoir : le patronat, les financiers et les autres au pouvoir. Cette classe dirigeante, soucieuse avant tout de maintenir sa mainmise sur l'économie, ne peut envisager de réformes profondes dans l'intérêt général sans courir le risque de perdre ses privilèges.

Dans ces conditions, seul un rapport de force plus favorable à la classe ouvrière peut permettre à celle-ci de faire prévaloir ses justes aspirations. Ce rapport de force, cela va de soi, est pour une grande partie fonction du nombre de syndiqués car eux seuls participent à l'action permanente du syndicalisme.

#### **Pour assurer le succès des revendications**

C'est du nombre de syndiqués et du montant de leurs cotisations que dépendent, pour tout syndicat libre et indépendant — comme c'est le cas de la C.F.D.T. —, les moyens matériels nécessaires à l'action.

Les moyens en hommes, c'est-à-dire en militants, sont aussi pour une bonne part fonction du nombre d'adhérents. La confiance de ses responsables liée à la force du nombre sont des éléments déterminants pour assurer le succès des revendications.

Ces mêmes considérations valent également pour consolider les résultats obtenus. En effet, obtenir un succès, une satisfaction ne suffit pas, il faut être en mesure de maintenir ce qui a été acquis.

#### **Pour devenir libres et responsables**

Le salarié qui adhère et reste au syndicat témoigne d'une prise de conscience réelle du rôle qu'il doit jouer dans la société en tant que travailleur et de sa solidarité effective et permanente avec la classe ouvrière.

Son adhésion consciente le conduira à suivre les problèmes qui se rattachent à la vie de travail et à peser sur la solution de ceux-ci.

Pour la C.F.D.T., toute prise de responsabilité pouvant contribuer à rendre les travailleurs libres (« On ne demeure libre qu'en acceptant d'être responsable ») il en résultera un développement de la promotion individuelle et collective.

Par ailleurs, la dimension nationale et internationale que donne la C.F.D.T. à l'action syndicale contribuera également à renforcer l'unité syndicale.

## COMMENT ?

### **En profitant du courant favorable à la syndicalisation**

Profitons du courant favorable à la syndicalisation pour proposer sans tarder l'adhésion à la C.F.D.T. au plus grand nombre possible de travailleurs. Essayons aussi de maintenir ce courant, voire de l'amplifier.

Pendant des semaines décisives, la C.F.D.T. a assuré des responsabilités de premier plan. Contrairement à la C.G.T., ses positions ont été constantes, ses attitudes conformes à ses déclarations et, grâce à elle, la revendication de la démocratisation de l'entreprise et du pouvoir ouvrier a eu une grande résonance. Les travailleurs le savent et les élections professionnelles le démontrent.

Toutefois, nous ne syndicaliserons massivement à la C.F.D.T. que si de nombreux militants parviennent à rompre avec certaines habitudes du passé consistant à attendre que les travailleurs viennent au syndicat. Il faut aller à eux et leur proposer avec insistance l'adhésion.

### **En utilisant les droits syndicaux conquis en mai**

Outre les droits précédemment acquis, la lutte de mai-juin a permis ici ou là une nouvelle avancée du droit syndical et des libertés ouvrières. Bien qu'insuffisants dans leur ensemble, ces droits et libertés sont à utiliser à plein pour l'action et la syndicalisation.

Le développement de contacts personnels et de groupes, de l'information parlée aux adhérents et aux travailleurs, le collectage des cotisations et la diffusion de la presse syndicale à l'intérieur de l'usine sont d'excellents moyens de propagande et d'adhésion.

### **En développant la démocratie interne**

L'adhérent, le militant ne se sentira vraiment à l'aise dans la C.F.D.T. que s'il est effectivement associé à la vie de celle-ci, tant en ce qui concerne l'élaboration des positions que le déroulement de l'action. Les sections et syndicats doivent avoir le souci permanent d'agir avec le plus grand nombre possible de leurs membres. Ceci implique que nos structures de base permettent le dialogue le plus large et le plus efficace possible entre les militants, les adhérents. Nos méthodes et moyens d'information, de formation, d'action sont donc à réexaminer à la lumière des récents événements et voir ce qu'il importe de modifier, d'améliorer ou de créer. Le même problème est également à appréhender au niveau de l'ensemble des travailleurs de l'entreprise.

\*\*

Ce problème de la syndicalisation vaut bien la peine d'une réflexion et d'une action de ta section, de ton syndicat. Nous comptons sur toi pour y veiller et y apporter ta contribution.



## UN VÉRITABLE GENOCIDE MORAL ET POLITIQUE

**P**EU A PEU, malgré les filtres qui se veulent de plus en plus imperméables et qui s'y opposent, les informations nous parviennent et nous apportent un éclairage dramatique sur la "camaraderie" qui a présidé, la semaine dernière, à Moscou, aux "accords" entre les dirigeants soviétiques et les chefs du parti communiste tchécoslovaque.

De même, présentement, nous suivons avec angoisse les efforts désespérés du parti communiste, du peuple tchécoslovaque tout entier, pour échapper à l'étouffement total sous cette implacable chape de plomb que les Soviétiques font descendre sur le pays. Tous les hommes dans le monde, pour qui le critère fondamental pour qu'une société mérite le nom de civilisation est le respect de la personne, se demandent, après avoir salué avec admiration l'héroïque résistance du peuple tchécoslovaque au cours de la première semaine d'occupation militaire, si finalement une asphyxie progressive n'aura pas raison de tant d'obstination à vouloir vivre libre.

C'est pourquoi l'heure n'est plus où il pouvait à la rigueur suffire, pour satisfaire aux exigences les plus élémentaires d'humanité, de condamner — "réprouver", "désapprouver" — l'intervention des forces armées des "Cinq"; il faut encore proclamer que les techniques actuellement utilisées par le gouvernement soviétique, pour être non sanglantes, n'en sont pas moins aussi injustifiables et intolérables que les exécutions et les massacres: il s'agit d'un véritable génocide, moral et politique et non physique, mais génocide quand même.

**C**ERTES, il convient de ne pas céder à un anti-communisme et à un anti-soviétisme stupides et il est des voix qui, pour avoir refusé de se faire entendre à San Domingue, à Saïgon, à Lagos ou ailleurs, sonnent faux quand elles s'indignent devant ce qui se passe à Prague. Mais enfin en quoi, parce qu'il est l'héritier de la révolution de 1917, l'impérialisme soviétique serait-il moins condamnable que celui qui, il y a peu de temps, soumettait

San Domingue à sa loi et continue aujourd'hui en Amérique latine, au Vietnam à vouloir par tous les moyens, y compris la violence et la mort, imposer la domination de ses conceptions et de ses intérêts ?

Pour les travailleurs, dans le monde entier, l'heure est donc d'exprimer une totale solidarité avec les travailleurs tchécoslovaques dans la lutte dans laquelle ils sont engagés pour des mois, des années sans doute, afin de reconquérir leur indépendance et le droit de construire eux-mêmes leur destin.

C'est tout cela que la C.F.D.T. a voulu exprimer en appelant les travailleurs de France le 26 août à observer un arrêt de travail symbolique. Combien il est regrettable, il est grave, que les travailleurs n'aient pu être unanimes à répondre à cet appel, du fait de l'attitude de la C.G.T. avançant, pour justifier son silence, des prétextes visiblement sans consistance et qui ne pouvaient tromper personne.

Nous souhaitons vivement que si, de nouveau, les travailleurs français se trouvent à exprimer par l'action leur solidarité avec leurs camarades de Prague — et à voir comment les choses se passent là-bas, cette éventualité est prévisible —, cette fois toutes les centrales syndicales françaises s'accordent à prendre la responsabilité de cette action.

Nous le souhaitons et nous l'espérons d'autant plus que, si l'autre lundi en France il n'y a pas eu réaction unanime, par contre au niveau international, toutes les centrales se sont en fait retrouvées pour condamner l'intervention des forces du Pacte de Varsovie en Tchécoslovaquie ; la F.S.M. elle-même vient d'exprimer sa solidarité avec les travailleurs tchécoslovaques : sera-t-elle entendue rue Lafayette ?

**F**AUT-IL ajouter qu'à la C.F.D.T. nous avons le sentiment de toujours exprimer les exigences des travailleurs de notre pays pour la liberté et la dignité des hommes, dans tous les cas où cette liberté et cette dignité étaient ou sont encore menacées et violées, que ce soit hier à Budapest, à San Domingue, aujourd'hui au Vietnam, en Amérique latine. Nul ne saurait donc nous contester le droit de parler ferme devant le drame de Prague.

Hélas ! en tant que Français, nous nous sentons beaucoup moins désignés pour nous élever contre la violence. Au moment où, forts de la puissance de leurs chars installés au cœur de Prague, les dirigeants soviétiques imposaient leur diktat à leurs "frères" tchécoslovaques, l'atoll de Mururoa s'illuminait d'une nouvelle explosion de la puissance militaire française. Si à Prague c'est la force qui caricature à sa convenance tragique le visage de la paix, celui-ci n'est-il pas également et dangereusement défiguré par le nuage de Mururoa ?

ANDRÉ JEANSON.

(Extrait de *Syndicalisme Hebdomadaire* n° 1203.)

## UNE INFORMATION LIBRE ?

**D**ÉPUIS des années nous réclamions, de la part de l'O.R.T.F., une information plus complète et plus objective. Notre radio et notre télévision apparaissaient de plus en plus comme une officine du gouvernement et du gaullisme.

Lors des grèves de mai-juin, les journalistes de l'O.R.T.F. ont mis en avant leur volonté de faire leur métier dans les meilleures conditions possibles : c'est-à-dire informer le plus objectivement possible les auditeurs et téléspectateurs français.

Cette attitude courageuse avait la sympathie du public et le combat pour l'information était le même pour ceux qui la donnaient et ceux qui la recevaient.

### LA RÉPRESSION

Il était inconcevable pour le pouvoir en place de modifier son meilleur moyen de propagande et malgré les changements de ministres de l'Information, il préparait sa revanche.

Dès le 13 juillet, tous les journalistes ayant fait grève se voyaient écartés de leur travail, c'était la première sanction.

Le 31 juillet, le conseil des ministres, sous prétexte d'« allègement des structures », annonçait une compression des effectifs.

La « charrette des licenciements » et mutations est lourde, 102 journalistes liquidés pour manifester l'intention de mieux faire leur métier en faisant grève.

### UNE ATTITUDE SCANDALEUSE

Le gouvernement, dans le même temps où il multiplie les déclarations sur la participation, donne le ton de la revanche. Les patrons du secteur privé, qui ne manquent pas d'imagination dans ce domaine, se sentent encouragés dans le processus de « règlement de compte » qu'ils ont déclenché.

Cette atteinte caractérisée du droit de grève fait suite aux déclarations de Pompidou, Premier Ministre, lors des délibérations de Grenelle selon lesquelles le gouvernement était favorable au libre exercice du droit syndical notamment dans les secteurs public ou nationalisé.

Nous savons par expérience qu'il y a loin des déclarations au fait chez les gaullistes, mais cette attitude scandaleuse de repréailles dépasse ce que nous pouvions imaginer.

Le gouvernement, pour conserver la mainmise sur l'information, n'a pas hésité à licencier ceux qui animalent et qui par leur qualité sauvaient les émissions de l'O.R.T.F. Les programmes insipides présentés depuis l'ont clairement démontré.

## **UNE INFORMATION LIBRE**

Nous avons, à propos de l'affaire tchécoslovaque, des exemples qui nous démontrent le ridicule et la faiblesse d'une information au service d'une politique. La diffusion à Prague des commentaires de la radio ou de journaux soviétiques décrivant les scènes d'accueil chaleureux par le peuple tchèque des soldats soviétiques, fait rire celui-ci malgré le tragique de la situation.

La vague de libéralisation, depuis quelques mois en Tchécoslovaquie, avait permis aux Tchèques de s'informer, de se faire une opinion à partir des faits et des problèmes posés à leur pays. Dans la période tragique qu'il connaît actuellement, ce peuple force l'admiration par sa maturité. L'information libre y a été pour beaucoup.

Notre O.R.T.F. risque hélas de continuer de parler des scandales qui se passent à l'étranger, les dénonçant même et de continuer de se taire sur ceux qui se passent chez nous.

## **NOS RESPONSABILITÉS**

La C.F.D.T. a pris position dès le 1<sup>er</sup> août en renouvelant son plus total soutien aux personnels de l'O.R.T.F., les assurant de sa solidarité agissante et se déclarant prête à prendre toutes dispositions nécessaires pour les défendre dans leur lutte contre l'arbitraire, la répression et pour la garantie de leurs intérêts professionnels.

Depuis, les demandes se sont succédé sans résultats. De nouveaux contacts avec l'intersyndicale de l'O.R.T.F. ont été pris afin d'examiner quels nouveaux moyens d'action nous pourrions mettre en œuvre.

## **INFORMER ET MOBILISER L'OPINION PUBLIQUE**

C'est notre tâche si nous voulons que l'on nous traite en citoyens majeurs et que l'on ne traite plus notre information.

Ces moyens d'information incomparables que sont la télévision et la radio sont financés par les taxes et les impôts que nous payons et il nous appartient de dire, de réclamer quel office ils doivent remplir.

- Défendre les grévistes contre l'arbitraire,
- Continuer notre combat pour l'objectivité de l'information.

## LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES GARAGES

**L**E 8 juillet dernier a été conclue une convention collective nationale des garages entre la Chambre syndicale nationale du commerce et de réparation automobile et les organisations syndicales de salariés. La F.G.M., qui a signé cette convention, a joué un rôle important au cours des négociations engagées depuis plus de deux ans.

Faisons rapidement le point sur cette question.

### LES TRAVAILLEURS DES GARAGES

Ils sont près de 200.000 en France, répartis dans quelque 35.000 établissements occupant des salariés, et seulement 130 de ces établissements environ ont un effectif de plus de 100 travailleurs.

En dehors de quelques « gros » garages, succursales ou concessionnaires des constructeurs automobile et employant jusqu'à 500 à 600 salariés, dans les grandes villes, c'est toute une masse de petits garages de 10 à 40 salariés répartis sur l'ensemble du territoire, salariés souvent en dehors de toute vie syndicale active.

Inutile de s'étendre sur l'exploitation que subissent ces travailleurs, tant sur le plan des salaires et des avantages sociaux qu'en ce qui concerne les conditions de travail.

Jusqu'à ce jour, et depuis 1956, un accord paritaire national existait dans cette profession, mais il n'était applicable que si au niveau des régions ou des départements, des conventions ou des accords étaient conclus pour reprendre ou compléter les avantages de l'accord paritaire national. Or, dans presque la moitié de la France — et notamment dans les régions les moins industrialisées — aucun accord n'existait, ce qui fait donc que pour un nombre important de salariés des garages — et ceux déjà parmi les plus défavorisés — seule la loi s'appliquait, et encore en principe seulement.

### LA CONVENTION COLLECTIVE

La syndicalisation s'étant accrue dans les garages, de nombreuses sections syndicales C.F.D.T. lancées — y compris dans de petits établissements — des actions s'étant menées allant jusqu'à des grèves parfois, voilà plus de deux ans nous lançons une campagne pour une véritable convention collective nationale, applicable à l'ensemble du territoire et garantissant à tous les salariés un minimum d'avantages communs.

Les discussions avec les patrons furent longues et difficiles. La délégation C.F.D.T., qui négociait, a pu jouer un rôle important dans ces discussions et cela grâce à une liaison étroite avec les militants des sections garages. Trois rencontres nationales furent tenues auxquelles ont participé de 25 à 30 responsables à chacune d'elles.

Depuis juillet 1967, les discussions étaient stoppées et il a fallu les grèves de mai-juin dernier pour que les patrons acceptent la reprise des négociations et que l'on aboutisse en juillet 1968 à la conclusion de la Convention collective nationale des garages.

## LES RÉSULTATS

Deux textes sont sortis des négociations du 8 juillet.

### A) Accord spécifique national

*C'est un texte différent de la convention qui concrétise le protocole de Grenelle pour les garages.*

- Augmentation des réels de 10 % (7 en juin, 3 en octobre).  
Toutefois, les bas salaires pourront être augmentés davantage.
- Avance récupérable de 50 % des salaires perdus durant les grèves (entre le 20 mai et le 3 juin).
- Paiement des jours fériés (Ascension et Pentecôte).
- Engagement de n'appliquer aucune sanction pour fait de grève.
- Accord pour revoir les dispositions de la Convention collective sur le droit syndical dès la parution de la loi prévue, et d'examiner ultérieurement les problèmes de l'emploi et de la réduction de la durée du travail.

### B) La Convention collective

*Parmi les éléments contenus dans la Convention, signalons :*

- Barèmes de minima garantis applicables pour l'ensemble du pays :  
M 1 : 3,05 - M 2 : 3,10 - OS 1 : 3,20 - OS 2 : 3,35 - P 1 : 3,65 -  
P 2 : 4,05 - P 3 : 4,40 - Tôlier 1 : 4,10 - Tôlier 2 : 4,45 -  
Tôlier 3 : 4,70.  
Valeur du point mensuel : 4,20.
- Congés payés : quatre semaines à raison de deux jours ouvrables par mois.  
Jours fériés : cinq jours en plus du 1<sup>er</sup> mai.
- Congés familiaux : payés après un an d'ancienneté.
- Indemnité de départ en retraite égale à l'indemnité de licenciement.
- Pour les mensuels : prime d'ancienneté de 3 à 17 %, indemnisation de la maladie.
- Des avenants départementaux ou régionaux contenant des clauses plus favorables pourront être conclus pour adapter la Convention nationale.

Le texte de la Convention est à la disposition des sections  
qui peuvent le commander à la Fédération au prix de  
2 F l'exemplaire.