

# RÉALITÉS

## Syndicales

FÉDÉRATION GÉNÉRALE DES EMPLOYÉS

CFTC

TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE

## PROBLÈMES D'ÉVOLUTION

Depuis un certain nombre de mois, la Presse, la Radio se sont emparées d'un problème qui se pose actuellement à notre Confédération. Si la Presse peut avoir quelques informations, nous pensons qu'un certain nombre d'éléments doivent être précisés.

### COMMENT LES SYNDICATS ONT TRAVILLÉ ?

#### EN DÉCEMBRE 1962

Tous les syndicats reçoivent un rapport intitulé « Éléments de réflexion sur les Responsabilités de la C.F.T.C. de demain ».

L'étude de ce rapport se fait dans chaque syndicat jusqu'en février 1963.

#### EN JUIN 1963

Le Congrès Confédéral discute du rapport présenté par G. ESPERET, vice-président de la C.F.T.C.

Le Congrès décide la date d'un congrès extraordinaire dans le dernier trimestre 1964.

#### EN NOVEMBRE 1963

Un autre rapport sur l'orientation du Mouvement est envoyé à tous les syndicats. Il est demandé les idées et les arguments sur la Formulation du Titre de l'Article 1<sup>er</sup> des statuts et des principes.

Ces éléments devaient être retournés à la Confédération pour le 5 décembre 1963.

Afin d'aider les adhérents à penser au problème nous présentons en dernière page des extraits du discours de clôture présenté par André JEANSON au 32<sup>e</sup> Congrès confédéral de la C.F.T.C.



### Pour les travailleurs

SALAIRES	: pas plus de 4 %.
S.M.I.G.	: 10 F par jour.
VIEUX TRAVAILLEURS	: 4 F par jour.
DROIT DE GREVE	: restrictions.
SECURITE SOCIALE	: 250.000.000 de F détournés.

### Pour les ministres

Salaire mensuel actuel d'un ministre : 6.400 F.  
Salaire mensuel au 1<sup>er</sup> janvier 1964 : 6.845 F.

**SOIT + 445 F**

Soit une augmentation correspondant au salaire mensuel de nombreux employés.

## LE PLAN DE STABILISATION ?...

LE PLAN DE STABILISATION c'est un « MIRAGE »

### C'est

- le blocage des salaires
- le trafic des indices de prix.

### C'est

- l'austérité pour les travailleurs
- le refus du gouvernement de tenir ses propres promesses
- la gabegie pour les « gros » et pour ceux qui tournent autour du pouvoir.

## TRAVAILLEURS

La **C.F.T.C.** vous demande

- D'AGIR DANS LES ENTREPRISES
- DE FAIRE LE BILAN DE LA POLITIQUE DITE "SOCIALE" DU GOUVERNEMENT ACTUEL.

La C.F.T.C. pense qu'il faut une action généralisée de tous les travailleurs.

## LES EMPLOYÉS MÈNENT L'ACTION

Banques - Commerce - Assurances  
Bourses - Dans tous ces secteurs

## MANIFESTATIONS, GRÈVES, MEETINGS

ont marqué ces dernières semaines

## LE MOT DU PRÉSIDENT

DEPUIS mon élection comme président fédéral lors du congrès en Avignon, il ne m'a pas encore été possible de m'adresser à vous parce que je désirais ne pas réduire encore dans ce journal la place sur tout réservée à l'information sur l'action professionnelle qui, dans les derniers mois battait son plein.

Je ne voudrais pas vous livrer mes impressions que je ressentais le jour de mon élection comme président, mais je peux vous dire qu'en débattant bien décontracté sur les quais de la belle ville d'Avignon la veille du congrès je ne me sentais pas dans la peau d'un futur président.

Durant cette année de « rodage », j'ai pu me rendre compte combien il est difficile de mener les pourparlers avec nos employeurs d'une part, et les différentes tutelles d'autre part, vous savez par les comptes rendus réguliers de notre secrétaire fédéral que notre Fédération a demandé à plusieurs reprises une meilleure organisation de la Commission paritaire nationale. Nous souhaitons qu'enfin nos représentants patronaux se présenteront aux réunions de la C.P.N. avec un mandat permettant de conclure avec nous des accords et de les défendre en commun devant la tutelle.

La loi de finances 1964 présentée par le gouvernement nous confirme que nous devons rester vigilants.

Les articles 67 et 70 nous ont donné une fois de plus l'occasion de manifester, avec l'ensemble des travailleurs, notre mécontentement sur les agissements du gouvernement. Plus que jamais, nos institutions sociales sont menacées et nous devons tous nous unir pour défendre notre sécurité sociale qui est le bien commun de tous les travailleurs.

Le début d'une année est l'occasion traditionnelle de présenter les vœux et c'est un devoir très agréable auquel je me soumetts en vous exprimant à tous, militants et adhérents les vœux très sincères de toute l'équipe fédérale pour vous-mêmes et vos familles.

Que sur le plan de nos revendications satisfaction nous soit enfin donnée, notamment dans l'immédiat par le déblocage de l'accord de salaires signé en novembre dernier, de l'accord sur la réduction des honoraires et d'une deuxième tranche de la classification.

La vigilance reste de rigueur et comme en 1963, il n'y aura en 1964 pas de repos pour l'équipe fédérale et nos militants.

Alphonse BECK.

## C.P.P.O.S.S.

Le nouveau Conseil d'Administration, issu des élections de juin dernier, s'est réuni au siège de la C.P.P.O.S.S. le 17 octobre 1963.

Il a élu son président, M. LUCIEN. Notre camarade Jacques HOCHARD, trésorier de cet organisme depuis 17 ans, a été confirmé à l'unanimité dans ses fonctions.

De même, notre camarade Maurice BRUGGERE, représentant des administrateurs C.F.T.C. au sein des Caisses de Sécurité Sociale, s'est vu réélire à la vice-présidence où ses conseils toujours pertinents et marqués au coin du bon sens et de l'esprit authentiquement syndical sont toujours très appréciés. L'un et l'autre font partie, en tant que membres du Bureau, de chacune des Commissions. Mais d'autres camarades C.F.T.C. y appartiennent :

**Commission des Placements**  
MM. André MICHEL (Paris) ;  
LIENARD  
(ce dernier en qualité d'administrateur de Caisse).

**Commission de l'Habitat**  
MM. BERTUCCIOLI (Lyon) ;  
HUC (Lille).

**Commission des Réalisations sociales**  
MM. BERTUCCIOLI (Lyon) ;  
PAICHARD (Nantes).

**Commission paritaire de conciliation**  
M. MASSONNET (région de Strasbourg).

**Commission de contrôle**  
(choisie en dehors du Conseil)  
MM. HATREL  
(représentant les agents) ;  
GATINEL (représentant  
les Conseils d'Administration).

### LA COTISATION DE 1 % POUR LE LOGEMENT

La loi du 28 juin 1963 met, comme toutes les autres entreprises et dans les mêmes conditions qu'elles, les organismes de Sécurité Sociale dans l'obligation d'affecter une cotisation de 1 % des salaires, à une politique de logement.

Cette cotisation est absolument indé-

pendante de la contribution patronale normale de 3 % des salaires pour le fonctionnement des Comités d'Entreprises. Elle n'exige pas, pour que le Comité d'Entreprise en bénéficie, qu'il fasse un effort correspondant sur sa dotation normale.

Cette cotisation de 1 % des salaires :  
1° ou bien peut être consacrée à la construction directe de logements ou à l'octroi de prêts individuels aux agents ;

2° ou bien peut être versée à un organisme habilité à recevoir de tels fonds.

Bien que les C.E. ne soient pas habilités juridiquement à recevoir cette cotisation, nos camarades doivent cependant tout mettre en œuvre pour que les C.E. soient en fait étroitement associés à l'utilisation de ces fonds.

Il se trouve qu'en raison du fait qu'elle consiste des prêts individuels pour la construction, la C.P.P.O.S.S. a vocation juridique pour percevoir cette cotisation de 1 %.

Compte tenu de ce fait, nos camarades de Force Ouvrière ont estimé qu'il faudrait pour tous les organismes de Sécurité sociale centraliser à la Caisse de Prévoyance tous les fonds en vue de mener en faveur du personnel une politique globale de l'habitat.

Tout en reconnaissant la valeur juridique de cette proposition, nous avons d'abord fait les réserves les plus expresses.

Depuis, le Bureau fédéral a eu à en débattre et a estimé devoir signaler son opposition à ce projet pour les raisons suivantes :

a) La Caisse de Prévoyance ne pourra pas prendre en considération, par son caractère national, les situations particulières et sa politique manquera nécessairement de souplesse ;

b) dans une politique générale de l'habitat les agents des organismes de faible importance seront défavorisés ;

c) il ne peut être question de remettre en cause l'action déjà menée depuis plusieurs années, sur place, par les Comités d'Entreprises dynamiques ;

d) il importe de donner aux Comités d'Entreprises, connaissant les besoins

## La tribune de la

### OBJECTIFS - PRIORITÉS

Le Conseil fédéral, dans sa dernière séance annuelle, a fait le point de l'action professionnelle dans le secteur Sécurité Sociale.

Le contentieux, qui avait semblé s'amenuiser, s'est à nouveau amplifié. Les revendications essentielles du personnel des organismes sont laissées « au frigidaire », à l'échelon, soit du Ministère du Travail, soit de la Commission interministérielle.

Le Conseil fédéral, devant cette situation intolérable faite au personnel, a fixé ses objectifs et a déterminé les priorités.

#### REDUCTION DES HORAIRES

Le déblocage de cet accord sera notre objectif permanent. Il doit devenir le support de toute notre action revendicative.

#### SALAIRES

La priorité est donnée à l'action à mener en vue de faire aboutir l'accord de 8,20 % signé le 13 novembre 1963.

Dans ce domaine, le Conseil estime qu'il y a lieu de mettre tout en œuvre en vue d'aboutir à une revalorisation substantielle des salaires des petits coefficients. L'objectif à atteindre sera, pour 1964, de porter le :

**Salair minimum professionnel à 600 F par mois zone O**

#### CLASSIFICATION

Indépendamment de la modification de certains coefficients ou de la rectification des anomalies constatées à la fois dans la classification employés et cadres, la Fédération mettra tout en œuvre pour aboutir au déblocage de la classification intégrale signée le 20 mars 1963.

#### RÉSOLUTION GÉNÉRALE

Le Conseil fédéral des 6 et 7 décembre, après examen de la situation générale et de l'action professionnelle,

**SOUHAITE** que la délégation F.N.O. S.S.-U.N.C.A.F. donne son accord dans les plus brefs délais à la proposition C. F. T. C. accordant une semaine de congé supplémentaire aux agents de moins de 20 ans, une journée de congé supplémentaire par cinq années de présence, avec maximum de cinq jours ouvrés ;

**REGRETTE** que la délégation F.N.O. S.S.-U.N.C.A.F. n'ait pas cru devoir

locaux, les moyens de mener une politique appropriée.

Ceci dit, c'est une obligation pour l'ensemble de nos camarades de s'intéresser à cette importante question et de prévoir l'utilisation des fonds dégagés par la cotisation de 1 %.

Cette utilisation pourra être envisagée avec le concours et dans le cadre d'organismes locaux existants à condition, bien entendu, qu'ils soient à gestion paritaire ou que l'audience syndicale y soit largement admise.

#### LES RAPATRIES D'ALGERIE

Nos organismes ont reçu et vont encore recevoir des agents reclassés ayant appartenu en Algérie à des organismes correspondant aux nôtres. Ils deviennent nos collègues avec des droits acquis, notamment en matière d'ancienneté.

Certains étaient adhérents à des caisses de retraites algériennes ; d'autres ne bénéficiaient pas de cet avantage. On pouvait penser que, pour les premiers, leurs cotisations seraient virées à la C.P.P.O.S.S. qui, ainsi, en fin de carrière, leur reconnaîtrait des droits pour l'ensemble de leur activité.

Sans mettre en cause le moins du monde leurs droits, nous estimons que la Caisse

retenir l'ensemble des demandes des Organisations syndicales pour :

— Les mécanographes-comptables ;  
— Les perfos et dactylos ;  
— Les contrôleurs de liquidation ;

**DEMANDE** que le protocole d'accord sur les salaires soit transmis immédiatement à la Commission interministérielle de Coordination des Salaires et exige une réponse rapide de cette dernière ;

**DECLARE** que le personnel des Caisses ne peut subir, par un blocage de ses salaires, le contrecoup du plan dit « de stabilisation » prôné par le Gouvernement ;

**EXIGE** du Ministère le déblocage :

— Du protocole d'accord signé en juillet 1962, accordant la réduction du personnel social, dans sa grande majorité, est « dans la nature », ses conditions de travail dépendant directement des « besoins » de l'assuré ou de l'allocataire. Une étude est à faire pour fixer le cadre matériel de ses activités (horaires, congés payés, déplacements, etc.).

Et puis ce secteur est actuellement en pleine transformation. Il y a quelques années lorsqu'il était question du personnel social, seules comptaient les assistantes sociales. Désormais c'est toute une équipe comprenant généralement l'assistante sociale, la monitrice d'enseignement ménager, la puéricultrice et les auxiliaires familiales qui travaillent en commun pour donner à la personne, à la famille seule ou en groupe, son plein épanouissement. Cette évolution se fait particulièrement sentir dans les Organismes de Sécurité Sociale. À la simple charité qui consistait à se pencher amablement sur les problèmes des « malheureux » et à essayer de les résoudre, s'est substitué pour le Service social le souci de rendre à chaque individu, à chaque groupe humain sa dignité. Axé sur les besoins individuels et collectifs le Service social cherche à faire prendre conscience de ces besoins afin que chaque homme ne subisse plus la tutelle de la bienfaisance mais retrouve les conditions de liberté et de sa responsabilité.

**MANDATE** le Secrétariat fédéral pour prendre contact avec les autres Fédérations en vue de définir les conditions d'une action nationale.

Le Conseil fédéral, solidaire de l'effort fait par la Confédération en vue du développement d'une action interprofessionnelle en faveur des personnes les plus défavorisées,

**RECLAME**, de ce fait :

— Que le S. M. I. G. soit porté à 2,64 F de l'heure, sans abattement de zone ;  
— Une revalorisation substantielle des pensions vieillesse et invalidité ;  
— Une amélioration sensible des prestations familiales dans leur ensemble.

Les équipements socio-culturels sont devenus en raison de la construction des immeubles collectifs une nécessité. Ils sont souvent réalisés par les Caisses d'Allocations Familiales. S'agit-il uniquement que les admi-

nistateurs des Caisses votent des subventions pour des réalisations sociales qui seront « imposées » à une population déterminée ? Ou faut-il que ce soit un travail commun entre le personnel social et les administrateurs correspondant aux besoins réels et que surtout elles soient gérées et animées par la population qui en bénéficie ? Il ne semble pas à priori que cette façon de concevoir le problème soit un souci des administrateurs du « Collège Employeurs ». Elle entre dans l'application de la planification démocratique et devrait être la préoccupation majeure des administrateurs C.F.T.C. La Fédération a donc un rôle à jouer tant pour la formation du personnel social dans cet esprit qu'auprés de la Confédération qui ne semble pas avoir saisi l'importance du soutien des administrateurs des Caisses ayant cette optique et agit parfois dans un sens tout à fait opposé.

Les préoccupations de notre secteur portent sur quatre points.

1) La nécessité d'une réflexion en commun pour l'ensemble du secteur social.

2) La recherche d'une normalisation dans les conditions de travail de l'ensemble de ce secteur.

3) L'étude de l'évolution du secteur dans les organismes de Sécurité Sociale, les conditions de cette évolution.

4) La préparation d'un avenant à proposer à la discussion de la Commission Paritaire sur les conditions de travail — les horaires — les déplacements — l'ancienneté dans les autres services, etc.

Pour répondre à ces problèmes il devient urgent d'organiser ce secteur social.

Une petite équipe de techniciens sociaux a étudié dernièrement la question et il est proposé une action sur deux plans.

Sur le plan national il est envisagé la formation d'une équipe de « réflexion » avec des représentants de chaque branche sociale apportant des éléments d'information à la Fédération.

Mais le Syndicalisme ne se fait pas « en chambre » et si les circulaires sont un moyen d'information elles ne peuvent remplacer le contact humain basé essentiellement sur le Syndicalisme. C'est pourquoi, lorsque les secrétaires des Syndicats auront fait connaître à la Fédération la composition du personnel social des Caisses de leur département et le nom du correspondant éventuel, sera mise en place, dans chaque région, une équipe chargée d'approfondir avec tous les techniciens sociaux de la région les problèmes posés par ce secteur.

Cependant il conviendra de veiller à ce que tout ce travail se fasse à l'intérieur de la Commission professionnelle de la Fédération et qu'à l'échelon national, régional ou local le personnel social ne soit pas considéré comme un monde à part mais que tout soit mis en œuvre pour qu'il participe activement à la vie syndicale de l'ensemble du personnel des Organismes de Sécurité Sociale.

LE SECTEUR SOCIAL

## Sécurité Sociale

### SECTEUR SOCIAL

La Fédération des Organismes de Sécurité Sociale a déjà deux secteurs d'activités : le personnel administratif et celui des Etablissements. Pourquoi direz-vous vouloir créer à l'intérieur de la Commission d'Action Professionnelle une sous-commission du personnel social ?

Deux raisons apparaissent de prime abord : — En premier lieu l'importance de l'efficacité de ce personnel demande à être prise en considération.

Si nous n'en connaissons pas le pourcentage dans les Caisses de Sécurité Sociale nous savons par les statistiques publiées par l'U.N. C.A.F. qu'au 31 décembre 1961 sur 17.683 personnes employées dans les Caisses d'Allocations Familiales le personnel social en comptait 3.426 se décomposant ainsi :

— Assistantes sociales	1.269
— Autre personnel technique (monitrices d'enseignement ménager, puéricultrices, auxiliaires familiales)	1.003
— Personnel social administratif	939
— Personnel à temps partiel	215

soit 19,37 % de l'ensemble des effectifs.

Ce personnel bénéficie de la Convention collective de la Sécurité Sociale ; sa classification est discutée en Commission paritaire nationale. Sa place sur le plan syndical se trouve naturellement à l'intérieur de la Fédération des Organismes de Sécurité Sociale.

Les conditions de travail particulières à ce personnel constituent le 2<sup>e</sup> raison. Alors que le personnel administratif a une « unité de lieu » et « unité de temps » (heures fixes) le personnel social, dans sa grande majorité, est « dans la nature », ses conditions de travail dépendant directement des « besoins » de l'assuré ou de l'allocataire. Une étude est à faire pour fixer le cadre matériel de ses activités (horaires, congés payés, déplacements, etc.).

Et puis ce secteur est actuellement en pleine transformation. Il y a quelques années lorsqu'il était question du personnel social, seules comptaient les assistantes sociales. Désormais c'est toute une équipe comprenant généralement l'assistante sociale, la monitrice d'enseignement ménager, la puéricultrice et les auxiliaires familiales qui travaillent en commun pour donner à la personne, à la famille seule ou en groupe, son plein épanouissement. Cette évolution se fait particulièrement sentir dans les Organismes de Sécurité Sociale. À la simple charité qui consistait à se pencher amablement sur les problèmes des « malheureux » et à essayer de les résoudre, s'est substitué pour le Service social le souci de rendre à chaque individu, à chaque groupe humain sa dignité. Axé sur les besoins individuels et collectifs le Service social cherche à faire prendre conscience de ces besoins afin que chaque homme ne subisse plus la tutelle de la bienfaisance mais retrouve les conditions de liberté et de sa responsabilité.

Les équipements socio-culturels sont devenus en raison de la construction des immeubles collectifs une nécessité. Ils sont souvent réalisés par les Caisses d'Allocations Familiales. S'agit-il uniquement que les admi-

nistateurs des Caisses votent des subventions pour des réalisations sociales qui seront « imposées » à une population déterminée ? Ou faut-il que ce soit un travail commun entre le personnel social et les administrateurs correspondant aux besoins réels et que surtout elles soient gérées et animées par la population qui en bénéficie ? Il ne semble pas à priori que cette façon de concevoir le problème soit un souci des administrateurs du « Collège Employeurs ». Elle entre dans l'application de la planification démocratique et devrait être la préoccupation majeure des administrateurs C.F.T.C. La Fédération a donc un rôle à jouer tant pour la formation du personnel social dans cet esprit qu'auprés de la Confédération qui ne semble pas avoir saisi l'importance du soutien des administrateurs des Caisses ayant cette optique et agit parfois dans un sens tout à fait opposé.

Les préoccupations de notre secteur portent sur quatre points.

1) La nécessité d'une réflexion en commun pour l'ensemble du secteur social.

2) La recherche d'une normalisation dans les conditions de travail de l'ensemble de ce secteur.

3) L'étude de l'évolution du secteur dans les organismes de Sécurité Sociale, les conditions de cette évolution.

4) La préparation d'un avenant à proposer à la discussion de la Commission Paritaire sur les conditions de travail — les horaires — les déplacements — l'ancienneté dans les autres services, etc.

Pour répondre à ces problèmes il devient urgent d'organiser ce secteur social.

Une petite équipe de techniciens sociaux a étudié dernièrement la question et il est proposé une action sur deux plans.

Sur le plan national il est envisagé la formation d'une équipe de « réflexion » avec des représentants de chaque branche sociale apportant des éléments d'information à la Fédération.

Mais le Syndicalisme ne se fait pas « en chambre » et si les circulaires sont un moyen d'information elles ne peuvent remplacer le contact humain basé essentiellement sur le Syndicalisme. C'est pourquoi, lorsque les secrétaires des Syndicats auront fait connaître à la Fédération la composition du personnel social des Caisses de leur département et le nom du correspondant éventuel, sera mise en place, dans chaque région, une équipe chargée d'approfondir avec tous les techniciens sociaux de la région les problèmes posés par ce secteur.

Cependant il conviendra de veiller à ce que tout ce travail se fasse à l'intérieur de la Commission professionnelle de la Fédération et qu'à l'échelon national, régional ou local le personnel social ne soit pas considéré comme un monde à part mais que tout soit mis en œuvre pour qu'il participe activement à la vie syndicale de l'ensemble du personnel des Organismes de Sécurité Sociale.

LE SECTEUR SOCIAL

LE SECTEUR CADRES

Ceci s'adresse à nos syndicats locaux, régionaux, aux cadres sédentaires, extérieurs, sociaux et des établissements.

Comme prévu à Avignon, le secteur cadres constitué s'est réuni le 5 décembre et des décisions importantes ont été prises. Elles méritent d'être et déjà d'être soumises à vos réflexions.

Sachez ceci :

Le Secteur cadres en accord avec le Conseil fédéral va procéder incessamment au recensement de tous nos camarades appartenant à nos syndicats.

Il a été décidé également que des informations spécifiquement cadres seront diffusées à leur intention par voie de circulaires.

Chaque syndicat devra désigner un responsable « cadre » dont la tâche sera d'assurer la liaison pour les problèmes propres à leur fonction et à leur grade.

Sur le plan des Régions, la constitution d'une commission « cadres » s'avère nécessaire. Elle devra se réunir périodiquement par exemple : à l'occasion des réunions régionales existantes.

Ceci est important, n'oubliez pas dès que vous serez en possession du questionnaire, d'y répondre rapidement et d'une façon précise.

Nous comptons sur vos réponses pour permettre à nos camarades du secteur cadre d'étudier avec le maximum d'éléments, les problèmes qui concernent cette catégorie de personnel.

Nous avons examiné en priorité les anomalies de la classification cadres applicable au 1<sup>er</sup> avril 1963.

Nous avons constaté que les anomalies initiales ont été amplifiées par le système de pondération retenu en Commission paritaire.

Devant la situation faite aux cadres des troisième et quatrième catégories d'une part, la volonté de la délégation F.N.O. S.S.-U.N.C.A.F. de ne retoucher que partiellement la classification d'autre part, nous écrivons à la Commission paritaire afin qu'une réunion soit consacrée à l'étude de cette question sur les bases suivantes :

— Sous-chef de section première catégorie : coefficient 195 au lieu de 190.

— Chef de section troisième et quatrième catégories : coefficient 195 au lieu de 190.

— Sous-chef de service troisième et quatrième catégories : coefficient 221 au lieu de 214.

Cette modification partielle ne remet en aucune façon en cause notre volonté d'aboutir dans les délais les plus rapides à la mise en application de la classification intégrale signée le 20 mars 1963.

LE SECTEUR CADRES.

## UNE ACTION UN RESULTAT !

EN BREF : Dans un organisme, nos militants ont souhaité connaître la différence existant entre l'employé à la tenue et à l'exploitation du fichier et l'archiviste. Ci-dessous, la réponse qui a permis à nos camarades d'obtenir satisfaction.

J'ai l'honneur d'accuser réception de votre lettre du 18 septembre 1963, rappelant une précédente correspondance de votre part, du 16 août 1963, relative aux conditions d'application de l'avenant du 10 juin 1963, modifiant la classification des emplois du personnel annexée à la convention collective du 8 février 1957.

Vous notez dans la catégorie « personnel interprofessionnel » l'emploi d'archiviste au coefficient 128, référence B4, ainsi que les définitions suivantes dans la catégorie « personnel professionnel » :

— Employé au classement, ou tri, ou écritures, coefficient 115 C1 ;  
— Employé à la tenue et à l'exploitation des fichiers, coefficient 118 C2 ;  
— Classement aux archives, coefficient 118 C2.

Vous seriez désireux de savoir en fonction de quelles règles on doit appliquer l'une ou l'autre de ces dénominations et, notamment, connaître la différence pouvant exister entre l'archiviste intégré dans le personnel interprofessionnel et l'employé à la tenue du fichier ou au classement des archives rattaché au personnel.

En fait, l'application de l'une ou l'autre des définitions mentionnées ci-dessus dépend essentiellement de l'organisation interne de la Caisse. Je puis cependant préciser que le coefficient d'archiviste (128, référence B4) peut être attribué dès lors que l'agent effectue toutes les opérations propres à l'archivage des documents (classement, recherches, mises à jour, établissement de fiches témoin, mouvements de documents divers...).

À l'inverse, lorsque l'exercice de la fonction ne met en jeu qu'une seule des opérations qui précèdent (tenue et exploitation des fichiers ou classement aux archives), seul le coefficient 118, référence C2, peut être accordé.

La différence existant entre ces différentes définitions, qui, à première vue, ne semble pas évidente, réside uniquement dans le fait que l'un des emplois, celui d'archiviste, est complet, alors que les autres (classement aux archives, tenue et exploitation des fichiers) sont partiels.

Veillez croire...

La différence existant entre ces différentes définitions, qui, à première vue, ne semble pas évidente, réside uniquement dans le fait que l'un des emplois, celui d'archiviste, est complet, alors que les autres (classement aux archives, tenue et exploitation des fichiers) sont partiels.

Veillez croire...

La différence existant entre ces différentes définitions, qui, à première vue, ne semble pas évidente, réside uniquement dans le fait que l'un des emplois, celui d'archiviste, est complet, alors que les autres (classement aux archives, tenue et exploitation des fichiers) sont partiels.

Veillez croire...

La différence existant entre ces différentes définitions, qui, à première vue, ne semble pas évidente, réside uniquement dans le fait que l'un des emplois, celui d'archiviste, est complet, alors que les autres (classement aux archives, tenue et exploitation des fichiers) sont partiels.

Veillez croire...

La différence existant entre ces différentes définitions, qui, à première vue, ne semble pas évidente, réside uniquement dans le fait que l'un des emplois, celui d'archiviste, est complet, alors que les autres (classement aux archives, tenue et exploitation des fichiers) sont partiels.

Veillez croire...

La différence existant entre ces différentes définitions, qui, à première vue, ne semble pas évidente, réside uniquement dans le fait que l'un des emplois, celui d'archiviste, est complet, alors que les autres (classement aux archives, tenue et exploitation des fichiers) sont partiels.

Veillez croire...

La différence existant entre ces différentes définitions, qui, à première vue, ne semble pas évidente, réside uniquement dans le fait que l'un des emplois, celui d'archiviste, est complet, alors que les autres (classement aux archives, tenue et exploitation des fichiers) sont partiels.

Veillez croire...

La différence existant entre ces différentes définitions, qui, à première vue, ne semble pas évidente, réside uniquement dans le fait que l'un des emplois, celui d'archiviste, est complet, alors que les autres (classement aux archives, tenue et exploitation des fichiers) sont partiels.

Veillez croire...

La différence existant entre ces différentes définitions, qui, à première vue, ne semble pas évidente, réside uniquement dans le fait que l'un des emplois, celui d'archiviste, est complet, alors que les autres (classement aux archives, tenue et exploitation des fichiers) sont partiels.

Veillez croire...

La différence existant entre ces différentes définitions, qui, à première vue, ne semble pas évidente, réside uniquement dans le fait que l'un des emplois, celui d'archiviste, est complet, alors que les autres (classement aux archives, tenue et exploitation des fichiers) sont partiels.

Veillez croire...

# MANIFESTE

## ADOPTÉ A L'UNANIMITÉ

Le CONGRÈS de la FEDERATION de la BANQUE C.F.T.C., réuni les 29-30 novembre et 1<sup>er</sup> décembre 1963 à Lyon :

DENONCE la collusion Patronat et Pouvoirs publics qui tend, une fois de plus, à faire supporter aux travailleurs en général, et au personnel des Banques en particulier, les méfaits d'une politique de fausse grandeur et de faux prestige.

DENONCE la duperie du plan de stabilisation qui ne contient aucune disposition s'attaquant aux véritables causes de l'inflation tels le coût des dépenses improductives, le taux trop élevé des marges bénéficiaires et la lourdeur des circuits de distribution.

CONSTATE que le pouvoir d'achat des travailleurs et des familles se dégrade de plus en plus, et que seule la catégorie des possédants bénéficie des fruits de l'expansion économique.

### Plus particulièrement sur le plan de la profession

#### le CONGRÈS :

APPROUVE le cahier de revendications établi par les Fédérations C.F.T.C., F.O. et C.G.T., mais DEMANDE que la Fédération propose la reprise des travaux concernant l'établissement d'un PROJET UNIQUE DE REFORME DE LA CLASSIFICATION et la fixation d'un salaire vital permettant aux jeunes rentrant du service militaire de faire face à l'ensemble de leurs responsabilités.

- L'AUGMENTATION DE 12 % DES SALAIRES.
- LE RETOUR A LA SEMAINE DE 40 HEURES EN 5 JOURS.
- LA SUPPRESSION TOTALE DES ABATTEMENTS DE ZONES.
- LA GENERALISATION DES PRIMES DE TRANSPORT.
- LA MAJORATION DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ DE 27 à 30 %.
- LA SUPPRESSION DES ABATTEMENTS D'AGE.
- LA REVISION DU REGIME DE RETRAITES.

CONSIDERE que les 2 1/2 % d'augmentation décidés par les Banquiers ne repose sur aucun élément sérieux et démontre leur incapacité à établir une politique valable pour les rémunérations de leur personnel.

#### SE FELICITE :

- de la constitution du Comité de Coordination et d'Action avec le secteur semi-public, et demande à toutes les organisations de Cadres d'y participer activement pour la défense de toutes les catégories du personnel ;
- du succès obtenu par le mouvement de grève du 31 octobre.

DEMANDE à la Fédération de poursuivre ses efforts pour rechercher, sous l'égide de la Confédération, une coordination plus large, afin d'aboutir à un calendrier d'action qui serait proposé aux autres Organisations.

DECIDE de continuer à préparer par tous les moyens efficaces, et en commun, dans le cadre des Comités locaux de Coordination et d'Action, le personnel pour une action d'envergure à une date stratégique pour la profession bancaire tout entière.

### Sur le plan de la situation générale

#### le CONGRÈS :

CONFIRME sa position de 1961 sur la dégradation des Institutions voulue par le Pouvoir et l'accélération de la tendance vers un Pouvoir personnel.

SOUIGNE que la participation de la Confédération à des organismes officiels, après approbation des organismes statutaires, ne doit en aucun cas apparaître comme cautionnant la politique du régime et doit être utilisée uniquement pour défendre le programme confédéral et, plus particulièrement, la planification démocratique.

RENOUVELLE son hostilité à la production d'armement nucléaire et plus particulièrement à la force de frappe, et dénonce le scandale de ces dépenses improductives alors que des milliers et des milliers d'hommes, de femmes et d'enfants meurent chaque jour de faim.

SALUE les efforts de tous les hommes qui agissent en faveur de la Paix.

### Sur le plan de l'évolution de notre mouvement

#### le CONGRÈS :

APPROUVE les positions prises par le Congrès Confédéral.

DEMANDE à tous ses syndicats de poursuivre, en liaison directe avec leurs adhérents, l'étude des questions posées par la Commission Confédérale.

# La page de la BANQUE

## IMPRESSIONS SUR LE CONGRÈS

Il y a une quinzaine d'années j'assistais au Congrès Fédéral des Employés qui avait lieu sur une journée, la matinée était réservée aux sections professionnelles et l'après-midi à l'organisation fédérale. A ce moment tous les organismes de notre Mouvement fonctionnaient à peu près de la même façon, c'est-à-dire que les militants étaient tenus succinctement au courant des problèmes sociaux, les jeunes dont je faisais partie alors, se posaient de nombreuses questions. C'est ainsi que j'ai abordé les problèmes d'évolution. Notre volonté de militant d'avoir à s'exprimer, à s'associer aux responsabilités nous a conduit notamment à la création de notre Fédération.

Pour son dixième anniversaire, notre organisation a vu son Congrès dominé par l'orientation du Mouvement. Il est vrai que se tenait entre le 32<sup>e</sup> Congrès confédéral et le Congrès extraordinaire de 1964, il ne pouvait en être autrement.

Cependant, pour de nombreux jeunes, cette discussion si intéressante qu'elle soit semblait superflue, ils avaient l'impression que les anciens se passionnaient pour des questions qui les divisaient, ils auraient souhaité voir s'instaurer une large discussion sur l'avenir des jeunes dans notre profession, à partir du rapport fédéral qui leur avait été présenté.

Dans le contexte politique qui nous est imposé par la V<sup>e</sup> République, le syndicalisme demeure l'une des rares formes de contestation du pouvoir, il était normal de voir nos militants s'affronter sur les raisons qui les font agir. Notre Congrès a apporté la preuve que tous les Français ne sont pas chloroformés. Les nombreuses interventions ont été intéressantes et permettront de définir la ligne de conduite de l'équipe fédérale :

● Sur l'action revendicative où des perspectives d'action ont été présentées par des militants se rendant compte que la bataille sera dure et qu'il faudra souvent convaincre nos partenaires pour aboutir à une action commune, mais cette action seule demeurera sans lendemain si les délégués du personnel, des comités d'établissement, etc., ne continuent pas leur travail qui demeure la base du syndicalisme en revendiquant que ce soit pour la satisfaction d'un reclassement ou pour l'amélioration de conditions de travail. C'est

par l'action à la base dans les sections d'entreprise, dans les syndicats que l'on réalisera un syndicalisme puissant.

● Sur la situation générale, où tous les congressistes dénoncent la collusion Patronat-Gouvernement-Technocrates qui s'est traduite en particulier par la loi anti-grève du 31 juillet et les atteintes au droit syndical, puis par le plan dit de stabilisation qui vise à faire supporter aux salariés la facture de la politique économique du Gouvernement.

● Sur les retraites, l'unanimité s'est faite pour constater que le montant de la retraite bancaire, complément du salaire A LA CHARGE DES CAISSES s'amenuise chaque année pour les employés au fur et à mesure que la partie Sécurité sociale augmente. Le régime de retraite de notre profession semble devenir seulement valable pour les Cadres. Cette injustice doit cesser, il faut absolument obtenir la séparation des deux régimes.

● Soit sur l'activité internationale où quelques intervenants ont insisté sur la nécessité, dans le cas où nous serions dans l'obligation de quitter la F.I.S.C.E.T.C.V., de rechercher les moyens nous permettant de participer dans notre domaine, à la construction de l'Europe et d'aboutir à la réunion d'une Commission Paritaire Européenne.

● Sur la situation économique, qualifiée par certains camarades comme le résultat de la politique de grandeur — 1964 vers 4 milliards de dépenses pour la force de frappe. Ces charges improductives ainsi que l'inadaptation des structures économiques n'ont pas permis d'apporter aux salariés l'élevation de leur niveau de vie, bien que la production industrielle et la productivité soient en développement constant.

● Sur les problèmes de l'évolution, la grande majorité des intervenants s'est déclarée d'accord avec le rapport tout

en constatant le mouvement irréversible de socialisation croissante dans lequel le monde est engagé. Certains sont venus exprimer leurs inquiétudes et leurs reticences. Ces camarades désireux de maintenir un certain nombre de valeurs fondamentales à la base de notre syndicalisme semblaient manquer de confiance en refusant un affrontement indispensable à un syndicalisme largement ouvert. Pour défendre certaines valeurs il faut les posséder en soi, afin non seulement de les protéger, mais de les faire fructifier et de les faire comprendre, et les faire pénétrer. Le véritable militant est celui qui travaille pour préparer l'avenir et ne se réfugie pas dans un traditionalisme largement déposé.

● Sur les Comités d'Entreprise, les militants ont vivement souhaité une politique fédérale déterminée en fonction des différents problèmes qui se posent à l'échelon des entreprises, en tenant compte des répercussions sur l'économie de notre pays. Ils demandent en outre une formation plus complète pour les membres des C.C.E. et que ceux-ci désignés par la Fédération soient pleinement responsables devant notre Organisation.

Qui, notre Congrès fut un des meilleurs depuis dix ans, car tous les militants ont pu s'exprimer sans jamais être restreints dans leurs interventions. Ce fut un Congrès d'explication où certains problèmes internes furent évoqués, mais jamais l'honnêteté des intervenants ne fut mise en doute. Il est certain que sans ce débat nous n'aurions pu parler de nombreux problèmes qui se posent aux jeunes. Pour permettre à tous les jeunes dans chacun de nos syndicats de s'exprimer pleinement sur leurs problèmes, la Fédération leur demandera d'adresser au secrétariat toutes les interventions qu'ils souhaiteraient formulées, elles seront examinées par la Commission des jeunes et feront l'objet d'une session fédérale au cours de l'année 1964.

Par leurs positions et leurs déterminations et en votant à l'unanimité le manifeste 1963, tous les militants de notre Fédération ont contribué à la construction de la grande organisation syndicale libre et démocratique dont tous les travailleurs ont besoin.

Marcel DROMER.

# DÉFENDONS NOTRE RETRAITE

Nous avons eu l'occasion de signaler, soit dans notre journal, soit dans nos circulaires, soit dans les rapports de nos congrès, les difficultés qui attendent les régimes de retraites, et la ligne de conduite à tenir en face de ces difficultés.

Nous pensons qu'il est bon de les rappeler. Entre 1958 et 1960, des commissions de travail se sont tenues à l'A.P.B., notamment pour l'étude des modifications à apporter à notre régime, mais également pour étudier son avenir. Des travaux ont été demandés à un actuair et celui-ci a déterminé la courbe des charges pour les vingt-cinq années à venir en fonction de la situation démographique.

Il est apparu que les charges de l'ensemble du régime progresseraient jusqu'en 1970-1972, pour s'étaler ensuite pendant quelques années et

retomber à leur niveau normal vers 1980-1982. Les causes de cette situation sont bien connues :

La crise économique qui a débuté en 1930-1931, ralentissant le recrutement, le suspendant dans certains établissements, et la guerre de 1939-1945 qui a prolongé la crise du recrutement dans notre profession. L'apport massif de personnel entre la fin de la guerre 1914-1918 et la reprise économique qui a suivi avaient fait gonfler les effectifs. Le personnel recruté à cette époque jusqu'en 1931 est, soit à la retraite, soit susceptible de partir à la retraite ou cours des prochaines années. Il n'est qu'à se rendre compte de la situation démographique de chacun de nos établissements pour en contrôler la réalité.

L'expansion de notre économie depuis 1945,

et plus particulièrement depuis 1952 a apporté à notre profession un nombre assez considérable de nouveaux employés qui ne prendront leur retraite que vers 1980, période stable, pour autant que d'autres éléments ne viennent pas troubler les indications présentes.

Nous ne pouvons pas ignorer non plus le développement considérable de l'électronique qui sera certainement l'un des autres éléments perturbateurs.

Il est hors de doute que la mise en place des ensembles électroniques privera de cotisations « employés » nos caisses de retraites. Il faudra donc tenir compte de ce fait.

Tels sont les éléments de base d'appréciation devant servir de ligne de conduite à tous ceux qui s'intéressent aux problèmes, que ce soient les retraités eux-mêmes, le personnel en activité, nos militants et administrateurs de Caisses de retraites.

On ne doit pas ignorer non plus que le contrôle financier des organismes de retraites est fixé par une ordonnance du 8 juin 1946 et une ordonnance du 4 février 1959. La première établissait ce contrôle par le ministère du Travail, la seconde y a adjoint le Ministère des Finances. Les autorités gouvernementales connaissent les difficultés encourues par les régimes de retraites.

Elles ont chargé M. LARROQUE d. faire un rapport complet sur les problèmes de la vieillesse. Ce rapport fixe ces difficultés sur le plan national vers 1980, c'est-à-dire à une époque où la profession bancaire aura retrouvé son équilibre. Des mesures conservatoires ont entre temps été mises à l'étude pour obliger les régimes à constituer des réserves pour passer ce mauvais cap.

Nous avons eu connaissance en novembre 1961, et il faut le dire nettement, nous n'étions pas d'accord sur ces projets qui réduiraient en fait la gestion de ces réserves par les Caisses de retraites pour les transférer soit à la Caisse nationale de prévoyance (ex C.N.A.V.) soit à des compagnies d'assurances. C'était une tentation facile pour un gouvernement en mal de finances, et c'était un obstacle majeur à tout progrès en matière de retraite, car les caisses étaient littéralement liées aux impôts gouvernementaux.

A cette attaque nous nous devons de répondre aussi rapidement que possible, non seulement pour préserver la liberté de nos régimes de retraites, mais aussi pour assurer la compensation entre les régimes de retraites afin d'en assurer la pérennité.

A ce sujet les lignes directrices de notre Congrès confédéral de juin 1963 étaient les suivantes :

— Etendre des régimes de retraites complémentaires à tous les assurés sociaux.

— Rapprocher les régimes par des accords de coordination.

— Assurer par la compensation la garantie efficace et certaine des prestations.

L'action de la C.F.T.C. devait aboutir rapidement et c'est dans cet esprit que les accords

du 8 décembre 1961 ont été signés avec le C.N.P.F.

Il est d'ailleurs à signaler que le Gouvernement n'a pas pour autant abandonné ses projets et il l'a signalé par lettre aux signataires, pour le cas où ces difficultés apparaîtraient à nouveau. C'est donc le moment d'être vigilants quant à l'application de cet accord.

La pièce maîtresse de cet accord est la fondation de l'Association des Régimes de retraites complémentaires (A.R.R.C.O.) dont le siège est 162, faubourg Saint-Honoré à Paris, 8<sup>e</sup>.

Son objet est d'assurer la pérennité des régimes de retraites complémentaires et de promouvoir entre eux une coordination et une compensation appropriée.

Toutes les entreprises adhérentes du C.N.P.F. sont concernées dans ce cadre (y compris les banques). Sont également admises, les Caisses d'Entreprises non rattachées au C.N.P.F. adhérent à un régime couvert par l'A.R.R.C.O.

On comprend donc mal les réticences de l'A.P.B. pour adhérer à cet organisme, et nous risquons de nous trouver, à cause de la carence de l'organisation patronale, malgré de multiples interventions, sous le coup des mesures gouvernementales qui pourraient aller dans deux sens pour assurer l'équilibre financier : augmentation des cotisations ou diminution des retraites servies et peut-être même les deux.

En ce qui nous concerne nous ne pouvons accepter cet état de choses, alors que nous avons la certitude que l'A.R.R.C.O. est actuellement à même d'apporter à notre régime de retraites un soutien très appréciable par la compensation.

Bien sûr, il faudra apporter quelques modifications statutaires et c'est dans ce sens que nous avons présenté les nouvelles demandes de révision de notre Convention collective.

Bien sûr, aussi, il faudra une assise pour l'ensemble de nos caisses pour répondre aux dispositions de l'A.R.R.C.O., c'est-à-dire au moins par la partie de nos cotisations couvertes par l'A.R.R.C.O., une cotise unique pour la profession.

Nous croyons savoir que nos patrons qui n'ont pas établi de compensation entre les 24 caisses de retraites bancaires sont particulièrement réticents sur ce point.

Il faut savoir à quoi s'en tenir. A force de dérobades l'A.P.B. risque de mettre notre régime de retraites dans une situation très délicate, et on comprend que le ministère du Travail actuellement presse chacune des caisses de notre profession à en modifier les assises financières, en faisant augmenter les cotisations du personnel et celles de nos employés.

Dans ce contexte, c'est en répondant par un refus à toute augmentation de cotisations « Employés » que nous obligerons le patronat bancaire à réviser sa position vis-à-vis de l'A.R.R.C.O. et d'accord du 8 décembre 1962.

Chacun doit donc prendre ses responsabilités. La C.F.T.C. en ce qui la concerne a pris les siennes.

Maurice ROUXEL.

# Les jeunes et le Syndicalisme

## EXTRAITS DU RAPPORT

Les jeunes qui nous entourent comme il a été signalé dans certains parties du rapport ne comprennent pas en général la division en trois syndicats ouvriers.

Ils ne possèdent en effet, bien souvent, qu'un embryon d'idéologie, aussi faut-il savoir leur présenter un syndicalisme de masse, ouvert sur tous les problèmes, clair dans ses définitions et répondant à leurs besoins.

Si on déclare que les jeunes sont l'avenir du syndicalisme, il faut leur donner la possibilité de dire ce qu'ils pensent, ce qu'ils attendent des adultes, et ce qu'ils comptent leur apporter. C'est pour cela que la C.F.T.C. a inséré dans ses structures une commission qui s'appelle : la Commission des jeunes.

### UNE COMMISSION DE JEUNES PEUT SE CREER SUR LE PLAN DE L'ENTREPRISE

Ce sera par exemple une équipe de travail d'une dizaine de gars et filles de la B.N.C.I. Sur le plan du Syndicat, elle est formée alors par quelques gars et filles du Crédit Lyonnais, B.N.C.I., Société Lyonnaise, Société Générale, C.N.E.P. et autres Banques privées.

### QUELLES SERONT LES TACHES D'UNE COMMISSION DE JEUNES ?

Pour améliorer le sort et l'avenir professionnel des jeunes, il nous faut rechercher concrètement comment le jeune est marqué par sa vie au travail : accueil fait par les collègues, par la Direction, son travail pas expliqué ou peu. Sur sa

fiche de paie, un coefficient, mais à quoi correspond-il ?

Il entend parler de Comité d'Entreprise, de Délégués du Personnel, de la Convention Collective. Très souvent pour le jeune ce sont des mots barbares qu'il ne peut ignorer longtemps.

### Voici quelques activités réalisées dans des commissions de jeunes

- Réalisation de brochures d'accueil, distribuées à tous les jeunes.
- Etude sur les cours professionnels, comment sont-ils organisés.
- Comment se calcule la fiche de paie.
- Information sur la marche de l'entreprise et comment accueillir les jeunes de l'entreprise. Réunions d'information élargies à un plus grand nombre de jeunes, sur les structures de la G.F.T.C., Convention collective, accord de salaires.
- Participation à des sessions syndicales de jeunes ou à des Journées d'études.

Si nous voulons être capables de discuter et de faire avancer nos problèmes, nous avons besoin d'une formation, et la formation de militants syndicalistes est le deuxième but des Commissions de jeunes, car nous voulons faire valoir nos droits, nous voulons des sections d'entreprise efficaces, des délégués compétents.

En prenant notre place, dès maintenant, dans les Commissions de jeunes, nous nous préparons à prendre nos responsabilités de demain.

# MOTION SUR LE PROBLÈME DE L'ÉVOLUTION

(Adoptée à main levée)

## LE CONGRÈS DE LA FEDERATION C.F.T.C. DE LA BANQUE, réuni les 29-30 novembre et 1<sup>er</sup> décembre 1963,

après avoir pris connaissance du rapport concernant l'orientation du Mouvement et des éléments de réflexion présentés par la Confédération sur ce problème,

APPROUVE le contenu de ces rapports, tant en ce qui concerne l'esprit dans lequel ils demandent que soit abordé le problème, qu'en ce qui concerne les méthodes de travail proposées par la Confédération pour son approche

AFFIRME son plein accord sur les conclusions du XXXII<sup>e</sup> Congrès confédéral qui précisait qu'il s'agit de tout remettre en question et non pas de tout lâcher. Il ne s'agit pas de tourner purement et simplement le dos à nos traditions, celles du Mouvement ouvrier, celles spécifiques de la C.F.T.C. Il ne s'agit pas de renier nos valeurs, bien au contraire, il s'agit de saisir par notre réflexion, nos traditions et nos valeurs, et d'habiller cet essentiel d'une tenue qui lui permette d'être reconnu par les hommes d'aujourd'hui comme devant être une des pierres angulaires du monde à construire pour demain.

SE DECLARE RESOLU à poursuivre avec toutes les instances du Mouvement, l'étude de ce problème fondamental, conformément aux lignes définies par André JEANSON au dernier Congrès confédéral.

Enfin, DEMANDE INSTAMMENT à tous les syndicats de la profession d'établir sur ce problème un dialogue de base qui permette de répondre d'une manière démocratique aux questions posées par la Confédération.

# COMMERCE

## CONTINUER L'EFFORT

Les dernières semaines ont été riches en activités. Aussi, nous nous devons d'en donner un compte rendu à nos adhérents. Semaines d'action revendicative, mais aussi semaines de mise en place de sections, de syndicats.

Un gros effort de formation, d'information, de structures, a permis de nombreuses nouvelles adhésions.

### ACTION REVENDICATIVE

Le point marquant de cette action revendicative a été la journée du 24 octobre. Cette journée, organisée par les Fédérations C.F.T.C., C.G.T. et F. O., a permis une prise de conscience réelle des problèmes qui se posent aux employés de commerce.

Presse, radio, tracts aux clients des magasins ont rendu publique les conditions de vie des employés de commerce.

Rappelons que de nombreuses manifestations diverses ont eu lieu notamment à : Rouen, Brest, Nantes, Saint-Etienne, Paris, Niort, Le Havre, Nice, Cannes, Bordeaux, Béziers, Chalon-sur-Saône, Angers, Belfort, Aurillac, Saint-Quentin, Roanne, Bayonne, Saint-Jean-de-Luz, Libourne, Nîmes, Le Mans, Rennes, Fougères, Grenoble, Guéret, Boulogne-sur-Mer, Tours, Nancy, etc.

Nous avons porté un grand coup aux patrons. Les prochaines actions permettront d'aboutir à des résultats sérieux.

### FORMATION

Les journées d'études ont continué à se poursuivre ces dernières semaines (Le Havre, Brest, Nice, Cannes).

D'autre part, dix militants du commerce ont participé à la session de formation générale du 10 au 16 novembre.

- Deux de Lyon.
- Un de Nantes.
- Deux de Saint-Jean-de-Luz.
- Un de Lannion.
- Un de Tours.
- Trois de Nîmes.

Cet effort de formation s'accroît sans cesse. Il est indispensable de continuer ce travail, surtout à un moment où le syndicalisme dans le commerce prend de l'extension.

### INFORMATION

Nous continuons la parution de notre Bulletin du commerce qui a vu son tirage doublé depuis les vacances.

## CHAMBRES DE MÉTIERS

La Commission nationale paritaire (article 7 du Statut) s'est réunie à Paris le 5 novembre 1963.

Il avait été décidé précédemment, et l'Assemblée des présidents avait approuvé cette décision à Royan, que la C. N. P. se réunirait deux fois l'an, avant chaque Assemblée générale de l'A. P. C. M. F., pour examiner la valeur du point.

Les présidents membres de la C. N. P. ont confirmé cette disposition et manifesté leur désir d'approcher le plus possible le parallélisme avec le S. M. I. G., tel que prévu au Statut. Nos délégués ont marqué leur satisfaction.

Après une brève discussion, la Commission nationale paritaire a décidé de majorer la valeur du point de 8,32 % et de le porter à 325 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1964.

L'Assemblée générale de l'A. P. C. M. F., réunie à Paris le 18 novembre, a confirmé cette décision. La Commission nationale paritaire (loi du 10 décembre 1952) doit se réunir prochainement au Ministère pour homologuer cette décision.

Au cours de la même réunion, nos délégués ont soulevé la question de l'annexe des enseignants qui attend toujours la signature du Ministère de l'Éducation Nationale.

Les représentants de l'A. P. C. M. F. ont relaté les contacts qu'ils ont eu avec l'enseignement technique à ce sujet et la C. N. P. a décidé de confirmer le texte mis au point le 3 septembre 1963 par le groupe de travail et d'envoyer une lettre au Ministère de l'Éducation Nationale en insistant pour une signature rapide du texte.

# BOURSE

## VERS LA SOLUTION ?

Des événements divers ont, aussitôt après les vacances, agit sur la sensibilité du personnel. Ses réactions ont été fort vives.

Après une poussée très marquée — et très remarquée! — la grève du 23 octobre, un calme apparent est revenu.

Mais comme rien, absolument rien, n'est réglé ni en passe de l'être, on ne peut se fier à cette apparence. L'inquiétude du personnel est certaine. Les pourparlers n'avançant pas, il redoute des manœuvres et craint d'être berné. Ses questions, ses rappels répétés nous disent clairement son mécontentement.

Nous sommes très conscients de l'importance de la partie qui se joue. Elle sera serrée, car l'enjeu est gros. Aussi nos collègues, jeunes et vieux, ne doivent pas se considérer comme les spectateurs d'un match dont ils auraient, en quelque sorte, donné le coup d'envoi. Non, ils sont des acteurs en disponibilité et ils entreront en jeu dès que ce sera nécessaire.

Depuis bien des années, notre syndicat ne cesse de répéter que, même avec de « bonnes gratifications », le système de rémunération dans la profession n'est pas satisfaisant. Notre enquête du début de cette année l'a démontré. On questionnerait à nouveau les commis que la réponse serait probablement encore plus nette, car chacun le voit bien, maintenant, que la crise est là.

C'est pourquoi, aujourd'hui, il s'agit d'une remise en cause complète de nos conditions de travail, notamment des formes de la rémunération et peut-être de certains points de la Convention collective.

L'enjeu est donc bien de taille. Or, la Bourse traverse une longue mauvaise passe. Mais, précisément, ne serait-ce pas l'occasion de se pencher sur l'organisation de la profession ?

Nous le croyons, d'autant que cela s'imposera tôt ou tard.

Nous y avons réfléchi. Nous sommes prêts à apporter quelques propositions si l'on veut bien nous entendre. Des propositions, non des sacrifices. Pas toujours les mêmes!

A. LEPSATRE.

P. S. — Cet article était à l'impression lorsque, à la suite d'une démarche pressante auprès de M. le Syndic, démarche que nous allions présenter en « lettre ouverte », nous avons reçu une convocation pour le 11 décembre.

# NAVIGATION MARITIME

## SALAIRES

## ARMEMENTS LIBRES

Le secrétaire général du C. C. A. F. a fait savoir hier aux Organisations syndicales que les armateurs avaient décidé de s'en tenir strictement à la proposition faite par leur porte-parole lors de la réunion de la commission paritaire du 6 novembre et qu'il n'y aurait pas de nouvelle réunion.

Une augmentation de 3,5 %, avec effet au 1<sup>er</sup> novembre, est ainsi décidée unilatéralement et sera « recommandée » aux armateurs par leur syndicat patronal.

Ceux-ci ne risquent guère, ainsi, de se trouver en conflit avec le Gouvernement et la fameuse « année sociale » continue à remplir ses promesses... pour le patronat. Sans doute nos gouvernants s'étaient-ils trompés de vocable et auraient-ils voulu dire l'année des sociétés capitalistes.

Comme il nous paraît illusoire d'obtenir quelque chose de plus en nous adressant au Ministère du Travail — mais peut-être le ferons-nous quand même — la seule possibilité réelle qui reste est de s'assurer que la recommandation sera bien suivie et, chaque fois que la chose paraîtra possible dans un armement déterminé, que les sections d'entreprise saisissent leur direction de la question en faisant ressortir que les 3,5 % sont loin de couvrir l'augmentation du coût de la vie et lui demandent d'examiner le problème sous un angle plus favorable au personnel à l'échelon de la Compagnie.

Un armement ayant son siège à Paris a donné, dès le début d'octobre, à tout son personnel, 10 % « à valoir sur l'augmentation qui serait décidée en commission paritaire », alors que ses salaires sont déjà parmi les plus élevés (sinon les plus élevés) de la profession. Cet armement n'est pourtant pas, à notre connaissance, dans une situation tellement plus favorable que les autres...

Alors? Inutile, semble-t-il, de tirer les conclusions qui s'imposent à chacun.

M. RAIMBAULT.

# CAISSES D'ÉPARGNE

## 1<sup>er</sup> Congrès National - 21 et 22 octobre 1963

Réunis en Congrès, à Paris, les 21 et 22 octobre 1963, les délégués du Syndicat national C.F.T.C. des Employés et Gradés des Caisses d'Épargne ont étudié toutes les questions à l'ordre du jour. Des points essentiels ont été acquis et vont nous permettre d'accroître notre action sur le plan professionnel et confédéral.

### RÉSOLUTION GÉNÉRALE ADOPTÉE PAR LE CONGRÈS

#### Sur les modifications des statuts du syndicat.

Les délégués ont constaté que les adhérents ont approuvé à la quasi-unanimité les modifications des statuts qui leur avaient été proposées. Le Congrès DEMANDE aux Responsables des Sections locales, départementales et régionales d'œuvrer en commun dans chaque région pour mettre en place dès que possible un Conseil Syndical Régional et d'intensifier les relations avec le Secrétariat National.

#### Sur la défense des Caisses d'Épargne.

En rappelant la vocation et le droit des Caisses d'Épargne et en particulier la situation des petits épargnants, le Congrès :

CONSTATE la carence de certains Conseils d'Administration dont les attitudes ou l'inaction sont nettement préjudiciables pour l'avenir des Caisses d'Épargne et, par voie de conséquence, pour l'avenir de la profession ;

DEMANDE le maintien du taux d'intérêt actuel à servir aux déposants et l'augmentation substantielle du maximum des dépôts ;

MANDATE le Secrétaire Général pour participer avec les autres organisations à la défense de nos institutions et à la sauvegarde des intérêts des déposants ;

DEMANDE qu'en dehors des Commissions statutaires une place soit faite aux représentants nationaux et régionaux des organisations syndicales au sein des groupements d'études dont le but est d'améliorer les structures techniques de la profession.

#### Sur le Statut du Personnel.

Le Congrès :

DEMANDE la stricte application du Statut du Personnel, en particulier en matière de recrutement et d'avancement ;

PROPOSE que de nouvelles mesures soient prises pour compléter ledit Statut et l'adapter d'après l'évolution des Caisses d'Épargne et compte tenu des intérêts légitimes du personnel et des améliorations nécessaires des conditions de travail.

#### Sur les salaires et les Commissions mixtes.

Le Congrès :

DEMANDE que tout soit mis en œuvre pour que les futurs accords de salaires compensent réel-

#### lement la diminution du pouvoir d'achat et tiennent toujours compte de l'augmentation visible du revenu national ; et ceci, malgré les atteintes qui ont commencé à se manifester (disparition progressive de l'indice des 250 articles, menaces à propos de la libre discussion sur les salaires) ;

Le Congrès :

SOUHAITE que soient maintenus les contacts avec les autres organisations syndicales de la profession

#### Sur la Caisse générale de retraites.

Le Congrès :

CONSTATE l'évolution toujours plus favorable des services rendus par la Caisse Générale de Retraites et félicite le représentant du Syndicat pour son action et sa compétence ;

DEMANDE que soit étudiée la situation de certains sous-caissiers non-permanents et celle du personnel temporaire pour leur garantir une retraite complémentaire qui est maintenant rendue obligatoire pour toutes les catégories de salariés ;

Que la retraite de Sécurité Sociale soit acquise sans diminution à l'âge de 60 ans ;

Que le maintien à la Caisse Générale de Retraites, le règlement des cotisations et le service des prestations soient toujours conformes au Statut du Personnel et au Règlement de ladite Caisse

#### Sur l'Information et le Recrutement.

Le Congrès :

CONSTATE, en règle générale, le maintien d'objectivité de la presse et de la radio, l'insuffisance de la connaissance des grands problèmes professionnels et économiques et, par voie de conséquence, des positions confédérales ;

RECOMMANDE la parution régulière du « Bulletin » et la diffusion toujours aussi rapide des circulaires professionnelles et des positions confédérales ;

ESTIME qu'il est du devoir de chaque adhérent de présenter des recommandations ou d'apporter des critiques à la presse confédérale, mais avant tout d'en intensifier la lecture et le nombre des abonnements ;

FÉLICITE tous les militants pour les résultats obtenus par notre dernière campagne de recrutement.

#### Sur les Commissions de jeunes.

Le Congrès :

ESTIME qu'une formation syndicale et sociale est nécessaire à tous les militants quels qu'ils soient ; au titre, il est indispensable pour notre organisation syndicale que les jeunes se regroupent par région au sein de Commissions de Jeunes sur le plan professionnel et interprofessionnel pour accéder aux responsabilités qui les attendent

#### Sur le Congé-éducation.

Le Congrès :

DEMANDE que les employés ou les gradés qui désirent suivre un congé-éducation, en vertu de la loi du 23 juillet 1957, puissent s'absenter pendant une période de 12 jours par an sans subir de réduction d'appointements, sous réserve des vérifications d'usage ;

PROPOSE que l'alinéa ci-dessus soit ajouté à l'article 60 ou à l'article 66 du Statut du Personnel ;

#### Sur le problème de l'orientation de la C.F.T.C.

Le Congrès :

Conscient de l'évolution rapide des techniques et du mode de vie ainsi que de l'incidence des décisions politiques sur le domaine économique et social, ce qui détermine des attitudes nouvelles et appelle de nouvelles formes d'action ;

ESTIME qu'il est nécessaire à chaque adhérent de rechercher à l'intérieur de son organisation les moyens et les objectifs qui sont indispensables pour déterminer notre action future ;

APPROUVE l'effort entrepris par la Confédération à la suite de la décision qui a été prise lors du Congrès Confédéral de juin 1963 ;

MANDATE Roger BLANC et Henri BERTRAND pour représenter le Syndicat au Congrès Confédéral Extraordinaire de 1964, après information et consultation qu'ils devront faire auprès de tous les adhérents.

#### Sur l'action professionnelle.

Le Congrès mandate le Conseil Syndical pour établir une plate-forme d'action qui comporte des objectifs à moyen et long terme qui répondent à tous les besoins.

# ASSURANCES

## LES EMPLOYÉS DANS LE MILIEU SOCIAL DES BUREAUX AUTOMATISÉS

— C'est à partir d'une expérience vécue dans une des plus importantes Sociétés françaises d'Assurances « Accidents » que nous pouvons mesurer les réactions des employés dans le milieu social des bureaux automatisés.

Pour situer le cadre de notre étude, nous devons préciser qu'il s'agit d'une entreprise occupant 1.500 personnes environ, dans laquelle sont en service deux ordinateurs IBM 650 à cartes perforées.

Une remarque générale s'impose au début de notre exposé, c'est qu'à notre connaissance aucune entreprise commerciale française n'a réalisé complètement l'intégration des tâches dans un ensemble électronique. Il ne peut donc s'agir dans l'état actuel de l'utilisation des ordinateurs électroniques, que d'une automatisation partielle des bureaux. Dans le cas qui nous occupe, notre expérience est cependant valable puisque nous avons intégré toute notre production « Automobile », tant en ce qui concerne les affaires nouvelles que le portefeuille, c'est-à-dire qu'à partir de propositions codifiées, la tabulatrice connectée à l'ordinateur sort des polices et avenants.

Les études sont très avancées à l'heure actuelle pour utiliser dès le début 1963 un ensemble électronique beaucoup plus puissant composé de deux ordinateurs IBM 7070 et 1401, permettant l'intégration d'autres branches d'activité.

Lorsqu'en 1958 notre Direction générale a pris la décision de commander un ordinateur électronique, une naturelle émotion s'empara du personnel quant à la sécurité d'emploi, compte tenu du slogan : « l'emploi de la machine supprime du personnel ».

Cette émotion fut rapidement calmée par une déclaration formelle de la Direction générale qu'aucun licenciement n'interviendrait du fait de la mise en service de l'ordinateur. Il faut dire qu'à l'expérience, l'utilisation d'un ordinateur n'a pas amené de réduction du personnel, en raison de l'importance des travaux préparatoires qu'il nécessite et des renseignements toujours plus importants qu'on lui demande.

Un autre sentiment s'est manifesté parmi les anciens membres du personnel et celui-ci n'a pas encore complètement disparu. Il s'agit d'une incrédulité à l'égard des possibilités d'un ensemble électronique.

Une information générale du personnel fut donc nécessaire et, incontestablement, celle-ci produisit dans l'ensemble d'heureux effets.

Que pouvons-nous constater après plusieurs années d'exploitation ? Il est impossible d'examiner les réactions du personnel dans leur ensemble et, à notre sens, il faut le scinder en quatre catégories :

- Analystes-programmeurs,
- Personnel travaillant sur les machines (opérateurs-perforateurs),
- Codificateurs,
- Personnel administratif.

Nous pourrions ajouter une cinquième catégorie d'employés, constituée par les techniciens de notre industrie, mais les travaux de ces derniers ne sont pas influencés par les machines ; ils sont donc exclus de notre étude.

Incontestablement, les analystes-programmeurs sont les grands bénéficiaires de la transformation des méthodes lorsqu'ils ont été recrutés sur le plan de l'entreprise, ce qui est notre cas. Indépendamment d'une promotion justifiée, se traduisant par une augmentation sensible de leur rémunération, ils effectuent des tâches beaucoup plus intéressantes. Malheureusement, une tendance s'est manifestée en général parmi eux, les amenant à se considérer d'une classe supérieure et à perdre tout contact avec leurs collègues. A noter que le choix pour recruter ces analystes-programmeurs a reposé uniquement sur la valeur des tests psychotechniques auxquels le personnel s'est prêté de bonne grâce, si l'on tient compte du nombre de candidats enregistrés.

Le même phénomène de promotion s'est produit pour les opérateurs sur ordinateur et mécanographes, ceux-ci bénéficiant d'une forte amélioration de leur situation matérielle, mais avec des conditions de travail plus difficiles, notamment travail

### Rapport introductif

par

**Paul BIGNON**

présenté à la Conférence  
sur l'Automation  
dans le secteur administratif  
organisée par la Communauté  
Européenne Economique (C.E.E.)  
à Bruxelles du 19 au 21-2-1963

par équipe, travail de nuit, travail du samedi et même du dimanche, ce qui, en résumé, pour certains d'entre eux, porte la durée hebdomadaire de travail à plus de 50 heures.

L'emploi d'un ordinateur IBM 7070 amènera inévitablement une réduction sensible du nombre des opérateurs et mécanographes, d'où la nécessité de les reconverter.

C'est une opération délicate qui n'est jamais appréciée par les intéressés surtout si elle apporte une réduction de leur rémunération du fait par exemple de la suppression d'indemnité de fonction. Pour le personnel approchant de l'âge de la retraite, nous pensons qu'il est préférable de les faire bénéficier de celle-ci sans abatement pour anticipation plutôt que de les obliger à s'adapter à un nouveau travail, ce qui n'est pas toujours facile compte tenu de leur âge.

L'emploi du perforateur est tenu exclusivement par des femmes ; c'est un métier très dur. La faiblesse de leur salaire de base et l'étroitesse du marché de la main-d'œuvre a nécessité la création de prime de rendement, qui leur permet d'atteindre des salaires relativement élevés pour des femmes jeunes, mais moyennant des cadences excessives, occasionnant inéluctablement une fatigue nerveuse, d'où l'existence d'une ambiance peu satisfaisante dans les ateliers de perforation.

Un problème délicat de reclassement se posera à l'avenir pour cette catégorie de personnel, soit si l'évolution des techniques supprime ce poste de travail, ce qui serait souhaitable, soit en raison du vieillissement du personnel, car il sera impossible à une femme âgée d'effectuer un travail de cette nature dans des conditions normales de rentabilité.

Il est certain que l'ensemble de ce personnel occupé sur machines ne se considère plus comme des employés de bureau. Leur système de rémunération est, en règle générale, différent, l'ambiance est plutôt celle d'un atelier. Il a un esprit très catégoriel, qui l'amène d'ailleurs à avoir des moyens d'expression distincts de ceux des employés de bureau. Il est assez courant par exemple, que ce personnel menace de faire grève si une satisfaction qu'il estime juste ne lui est pas accordée. Il est normal qu'en raison de la nature et de l'importance de son travail pour la bonne marche de l'entreprise, ses moyens de pression soient plus efficaces.

En ce qui concerne les codificateurs, deux considérations s'imposent ; elles sont d'ordre opposé, car si un petit nombre d'employés administratifs ont pu accéder à ce poste de travail plus intéressant pour eux, la grande majorité des codificateurs étaient des rédacteurs, qui, en raison des modifications profondes apportées à leur travail, ont estimé remplir un emploi inférieur. En conséquence, l'effet psychologique n'a pas été favorable. Nous devons reconnaître que cet emploi nécessite beaucoup de précision dans l'exécution, mais il a supprimé tout esprit d'initiative.

Nous avons constaté que des sujets d'une intelligence moyenne subissent une diminution de leurs facultés intellectuelles après plus d'un an de travaux de codification, ce sont cependant des cas isolés. Mais pour tous les codificateurs, sans exception, il existe une paresse intellectuelle qui les amène à faire un gros effort de volonté lorsqu'il se présente un problème exigeant de la réflexion.

Les travaux administratifs résultant de l'emploi d'un ordinateur ne sont guère intéressants et le personnel qui les exécute ne connaît que très rarement le but final des opérations. C'est, dans la plupart des cas, un travail en chaîne, et nous n'avons pas besoin d'insister sur le peu d'enthousiasme qu'il peut susciter.

Quels sont les enseignements que nous pouvons tirer à l'heure actuelle de la mise en place des ordinateurs électroniques :

— La naissance de catégories de personnel qui, du fait de leur particularisme, crée un esprit de caste, nuisible à la bonne entente qui devrait exister parmi le personnel d'une grande entreprise, Une différence ne se justifiant pas entre les salaires des techniciens électroniques (analystes-programmeurs-opérateurs), et ceux des techniciens assurances (rédacteurs Contentieux-Sinistres par exemple), pouvant engendrer une jalousie naturelle, alors que les uns sont aussi utiles que les autres pour une bonne gestion de l'entreprise et qu'ils sont de même valeur intellectuelle.

— Une augmentation de la durée hebdomadaire de travail, ne permettant pas de consacrer un terme suffisant aux loisirs et occasionnant très souvent une gêne dans le déroulement normal de la vie familiale,

— Une fatigue excessive résultant des cadences nécessaires aux impératifs de la machine.

D'autre part, nous devons signaler que dans nos anciennes entreprises il existe un antagonisme entre la routine et le progrès. En effet, les locaux, l'organisation du travail, les méthodes de promotion et les rapports humains, c'est-à-dire tout ce qui n'est pas la technique automatisée n'a pas été touché par le progrès.

L'automatisation doit nécessairement amener une refonte complète de l'entreprise en tenant compte bien entendu de ses incidences sociales et psychologiques. Par exemple, il est regrettable que le personnel d'une entreprise travaille dans des locaux exigus, insuffisamment éclairés et aérés alors que l'ordinateur est luxueusement installé dans des locaux spacieux et parfaitement ventilés.

La réaction du personnel est immédiate : « La machine est mieux traitée que l'homme. »

Nous pouvons conclure cet exposé, sans doute incomplet, en constatant que, d'après notre expérience, si l'emploi d'ensembles électroniques a permis une meilleure, et surtout plus rapide connaissance des résultats d'une entreprise, il n'a pas amélioré, sauf rares exceptions, les conditions humaines du travail des employés. Un des problèmes dominants, les sociologues du travail l'ont constaté, est de maintenir l'intérêt du travail dans les entreprises automatisées. Les techniciens de l'électronique ne devraient jamais perdre de vue les répercussions de leur décision sur les tâches des employés d'une entreprise.

Il faut faire en sorte que l'homme ne soit pas asservi par la machine, mais que celle-ci soit au service de l'homme. Le but sera atteint lorsque l'utilisation des ensembles électroniques permettra d'effectuer le travail plus facilement, en maintenant l'intérêt des tâches et dans un temps plus court, permettant la réduction de la durée du travail.

### ANNEXE

#### Effectif du Personnel visé dans notre Rapport

1. — **Analystes-programmeurs**  
1 Cadre supérieur,  
21 Analystes-programmeurs, dont 4 Cadres.
2. — **Opérateurs et Mécanographes**  
1 Cadre supérieur,  
17 Opérateurs IBM 650 dont 2 Cadres et 6 Agents de Maîtrise.  
11 Mécanographes sur machines classiques,  
5 Extracteurs manuels.
3. — **Perforateurs**  
1 Cadre,  
35 Perforatrices dont 2 Agents de Maîtrise.
4. — **Codificateurs (automobile)**  
1 Cadre supérieur,  
5 Cadres,  
85 Codificateurs, dont 12 Agents de Maîtrise vérificateurs.

## CHAMBRES DE COMMERCE

La Commission paritaire nationale s'est réunie le 18 novembre 1963, à Paris.

Alors que, jusqu'à présent, les déclarations d'augmentations des salaires étaient prises en fonction d'une évolution passée des secteurs public et privé, nous nous sommes heurtés à une position nouvelle du représentant du Ministère de l'Industrie qui avait reçu des consignes précises sur le taux d'augmentation qu'il pouvait accepter.

Après une discussion prolongée, la Commission a décidé une augmentation de 4 % des traitements à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1963, sous réserve de l'accord du ministre. Nos représentants ne se sont pas ralliés à cette décision que nous estimons insuffisante et parce qu'elle met en cause la souveraineté de la Commission. Par ailleurs, nous n'avons pas à supporter les conséquences de l'application du plan de stabilisation pour des mesures qui constituent un rattrapage pur et simple. Dès qu'une décision définitive sera prise, nous mettrons au point les modalités d'action nécessaires.

Le régime de retraite a été amélioré. Le taux annuel de 1/60 a été transformé en 1/55 et les services passés seront validés dans la limite de 40 années.

Les Chambres de Commerce seront invitées à affilier le personnel non soumis au statut, des services extérieurs, à un régime complémentaire, en principe l'U. P. S.

L'augmentation des cotisations à la Société Mutualiste, proposée par son Conseil d'administration le 18 septembre 1963, a été acceptée.

Les congés annuels ont été fixés à 24 jours ouvrables dès la titularisation. Demande de congés d'ancienneté reportée à la prochaine réunion.

Elections des commissions paritaires locales : le scrutin uninominal majoritaire est écarté. Le Ministère de l'Industrie fixera les conditions de représentation des listes par les organisations représentatives.

L'obligation de verser une prime pour la médaille du travail a été écartée. Par contre, le principe d'une prime de départ en retraite a été retenu. Décision définitive à la prochaine réunion.

Congé-éducation et congé en vue de favoriser la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse : les dispositions générales sont applicables au personnel.

Reclassement du personnel des Chambres de Commerce d'Algérie. Le texte officiel a été publié au « Journal Officiel » du 18 novembre.

Etablissement d'une grille nationale des emplois : Les services du Ministère poursuivent les travaux préparatoires.

Prochaine réunion : février 1964.

### REALITES SYNDICALES

Organe de la Fédération  
Générale des Employés  
Techniciens et Agents de Maîtrise  
26, rue de Montholon  
PARIS (9<sup>e</sup>)

#### BIMESTRIEL

Directeur-Gérant : **Guy SULTER**

Imprimerie spéciale de  
**REALITES SYNDICALES**  
5, rue du Cornet, Le Mans - 50.955



# EXTRAITS DU DISCOURS DE CLOTURE

PRÉSENTÉ PAR  
André JEANSON

au XXXII<sup>e</sup> Congrès Confédéral de la C. F. T. C.

**M**ES camarades, je pense que notre Congrès apporte au pays un exemple dont il a besoin : celui d'une démocratie vécue par des démocrates, une démocratie sûre d'elle-même, sachant à la fois s'épanouir, même y compris jusqu'au débordement, mais aussitôt se maîtriser, rassembler ses forces pour bondir d'un seul élan vers son avenir.

Il n'y a pas eu ici de sujets tabous, il n'y a pas eu de conformisme pour gêner l'expression des idées, pas d'œil-lère pour empêcher de voir les réalités, pas de frein pour amortir les innovations et audaces. Ainsi, finalement, notre 32<sup>e</sup> Congrès aura été la manifestation collective et puissante d'une triple volonté.

Volonté d'abord, qui s'est exprimée à travers toutes vos interventions sur le rapport d'activité, sur l'orientation, sur l'organisation d'appréhender, de mesurer, de maîtriser dans toute leur ampleur les transformations de plus en plus fondamentales, les mutations de plus en plus radicales que le progrès technique, la société industrielle de consommation qui se développe sous nos yeux apporte aux structures sociales, économiques, politiques de notre pays, plus profondément encore au comportement moral, social, religieux même des hommes. Volonté lucide, qui nous fait constater le mouvement irréversible de socialisation croissante dans lequel notre pays, et avec lui le monde, sont désormais engagés. Volonté lucide qui nous fait prendre clairement conscience que, si cette socialisation tend à produire et à distribuer, très inégalement d'ailleurs, de plus en plus de bien-être, dans la mesure où elle est prise en main, orientée, contrôlée par les forces dominantes du néo-capitalisme, d'ordre économique ou d'ordre politique, elle tend en même temps, sous le couvert de ses promesses de bien-être et de confort, à stériliser les esprits, à amollir les volontés, à chloroformer et dévitaliser les âmes, en bref, à établir un asservissement d'autant plus étouffant qu'il ne serait même pas ressenti comme tel par ses victimes, créant ainsi des aliénations plus redoutables peut-être que les précédentes.

Volonté, en second lieu, devant ce bilan et cet immense danger, de prendre franchement et résolument en charge ce processus de transformation de la société pour l'arracher à sa pente naturelle et aux forces qui, aujourd'hui, l'exploitent pour assurer leur domination. Volonté de maîtriser cette société industrielle et d'y introduire les ferments qui, tout en utilisant à plein ses incontestables et extraordinaires richesses, la poussent dans la voie de la liberté et de la promotion des hommes.

Volonté donc pour arracher à son conformisme bourgeois et à son idéal du gadget cette société qui se dit déjà du confort, de lui proposer comme direction de marche la création continue de la liberté, vers une CIVILISATION DU TRAVAIL, car le travail demeure la base du progrès de chacun comme du progrès de l'ensemble, UNE CIVILISATION DU LOISIR, d'un loisir qui élèvera l'homme à la culture, à la compréhension des autres et du monde, UNE CIVILISATION, enfin, DE LA RESPONSABILITE, où l'homme aura les moyens de participer à la construction de sa propre vie et de celle de la collectivité.

Volonté, enfin, ah ! celle-là, c'est celle que nous mettons en œuvre depuis trois ans au moins, celle qui va mobiliser une bonne partie de nos énergies à l'issue de ce Congrès, celle qui manifeste avec le plus d'éclat l'extraordinaire jeunesse de notre mouvement, celle qui manquait le mois dernier, à Saint-Denis, la volonté de présenter aux travailleurs un syndicalisme qui, manifestement, dans sa pensée, dans ses structures, dans son style d'approche des problèmes, dans son recrutement, se montre capable de les arracher aux menaces d'asservissement qu'accumule sur leurs têtes la société capitaliste, pour marcher avec eux vers cette civilisation du travail dont ils rêvent avec nous.

Et, pour cela, en face de cette exigence fondamentale, la volonté de « tout remettre en question » de ce que nous sommes, de ce que nous voulons être ? Je dis bien tout remettre en question et non pas tout lâcher. Il ne s'agit pas de tourner purement et simplement le dos à nos traditions, celles du mouvement ouvrier, celles spécifiques de la C.F.T.C., il ne s'agit pas de renier nos valeurs. Bien au contraire, il s'agit de saisir par notre réflexion, nos traditions et nos valeurs, pour les dépouiller de l'habillage des mots, des habitudes, des tournures du passé, un habillage qui fut neuf, mais qui résiste mal à l'usure du temps, pour, ayant ainsi mis à nu l'essentiel, recouvrir cet essentiel d'une tenue qui lui permette d'être reconnu par les hommes d'aujourd'hui comme devant être une des pierres angulaires du monde à construire pour demain.

Plus sérieusement, je dirai à ceux qui, parmi nous, sont venus exprimer à cette tribune ou dans leurs votes leurs inquiétudes et leurs réticences, qu'ils prennent garde à manquer de foi. Car, profondément convaincus comme ils le sont de la nécessité de maintenir un certain nombre de valeurs fondamentales à la base de notre syndicalisme, ils devraient également avoir la conviction qu'au bout de la démarche dans laquelle nous sommes engagés, au bout de l'analyse des faits, des responsabilités, des exigences qui s'imposent à nous, nous retrouverons ces valeurs-là, mais à la fois tamisées et enrichies au contact des réalités qu'en cours de chemin nous

rencontrons : s'ils n'avaient pas cette deuxième conviction, ils feraient douter de la solidité de la première ! Quant à ceux à qui, à les mal comprendre, on pourrait reprocher de vouloir dès le départ tout jeter par-dessus bord, je dis ma conviction qu'au bout de leur démarche ils découvriront les insuffisances de la technicité et du pragmatisme, et la nécessité, pour guider leurs choix, d'un humanisme communautaire exigeant.

Alors ? Je dirai aux uns comme aux autres qu'après nous être acharnés pendant quatre jours à nous opposer, à nous jeter à la tête les mots, les intentions et les arrière-pensées, à nous lancer des condamnations apparemment sans rémission, nous avons, ce soir, à prendre conscience que nous sommes inéluctablement, irréversiblement liés les uns aux autres par une profonde et indivisible communauté du destin.

Le bateau de la C.F.T.C., toutes les voiles dehors, vogue vers des terres nouvelles, de rajeunissement et de transformations : le vent du monde moderne nous pousse et ne nous permet aucun retour en arrière.

Nous sommes condamnés à avancer vers ces terres nouvelles et à y avancer ensemble, quels que soient les regrets que certains d'entre nous peuvent entretenir dans leur cœur pour les rivages rassurants et familiers du passé. Il n'y a pas d'échappatoire : en dehors de notre effort, tous ensemble, et c'est, si je puis dire, notre privilège, notre vocation de faire de la C.F.T.C. le grand mouvement syndical que les travailleurs attendent pour s'engager dans la voie de l'avenir, quels que soient les sacrifices, les transformations, les ouvertures que cela exigera de nous.

Je dis que la génération de militants que nous constituons ici, qui est encore maîtresse des destinées de la C.F.T.C., a le privilège d'être à la fois profondément consciente des valeurs du mouvement ouvrier et directement en prise sur les évolutions du monde moderne. Je dis alors que si cette génération n'avait pas le courage et l'audace d'assurer elle-même les transitions inéluctables, de construire un syndicalisme à la fois solide dans sa pensée et ses valeurs et ouvert sur les besoins de l'homme de demain, les transformations se feront plus tard, quand même, mais il y a fort à parier qu'elles balayeront dans leur élan le souci des valeurs humaines qui est le nôtre et qui risque d'être oublié, sa nécessité étant moins évidente dans une société de technique et d'efficacité à tout prix.

Le risque est immense, vous le sentez bien. La seule chance que nous ayons de le surmonter, c'est de nous hâter nous-mêmes à construire ce syndicalisme synthèse des valeurs du passé et des exigences de l'avenir. Disons-nous bien que, si nous reculons devant ces responsabilités, ce sera la faillite de notre génération devant les travailleurs, devant le pays, devant le monde.