



**brésil.**  
**fascisme pro**  
**cès. espagne**  
**objectifs. ac**  
**tions. grèves**  
**négociations**  
**congrès**

N° 178 NOVEMBRE. DECEMBRE 1970



# L'action...

## LA CFDT N'A PAS SIGNÉ L'ACCORD SNIAS

Après de durs conflits menés déjà lors du premier semestre de l'année, la S.N.I.A.S. (Société nationale de l'Aérospatiale) connaît à nouveau et depuis la rentrée des congés des luttes auxquelles participent les travailleurs de la quasi-totalité des établissements de la Société.

L'objectif en est la conclusion d'un accord au niveau de la Société, permettant une harmonisation dans le progrès des situations sociales des travailleurs des trois Sociétés constituant la S.N.I.A.S., et donnant une réponse positive aux revendications des salariés de la Société.

Ces luttes, loin de s'atténuer, vont prendre une intensité nouvelle devant l'attitude négative de la Direction, qui a proposé ces jours derniers, et après quinze réunions paritaires, un texte qui est loin d'avoir l'approbation de la C.F.D.T.

Ce texte, en effet :

- remet en cause des avantages acquis, et notamment les conditions de départ en pré-retraite qui existaient depuis neuf ans à l'ex-Sud-Aviation ;
- n'apporte aucune garantie valable en matière d'emploi et de mutation, alors que notamment 3.500 travailleurs de la région parisienne sont menacés, dans l'immédiat, de mutation forcées ou de licenciements ;
- maintient les inégalités en matière d'avantages sociaux entre les horaires, les mensuels et les cadres (congés, primes, etc.) ;
- accorde des augmentations générales de salaires insuffisantes n'assurant pas de progression véritable du pouvoir d'achat ;

— ne permet pas l'harmonisation réelle des situations entre les salariés des trois anciennes Sociétés.

C'est à cause de cela que la C.F.D.T. de la S.N.I.A.S. a décidé de refuser de signer un tel accord.

La C.F.D.T. de la S.N.I.A.S. regrette fortement l'attitude prise par F.O., C.G.C. et C.F.T.C. qui ont signé cet accord.

Elle a appelé les travailleurs de l'ensemble des usines S.N.I.A.S. à poursuivre et à intensifier l'action pour la conclusion d'un accord valable. La C.F.D.T. met tout en œuvre pour que l'unité d'action se réalise face à la Direction et notamment avec la C.G.T. qui, comme la C.F.D.T., n'a pas signé l'accord.

★

D'autre part, après la relation faite tant par Force Ouvrière que par la presse, des « incidents » de la S.N.I.A.S. à Toulouse, la F.G.M., dans un communiqué, a tenu à souligner combien ils ont été considérablement grossis, et ceci dans le but évident de discréditer plus particulièrement la C.F.D.T.

Toutefois, la F.G.M. a tenu à rappeler qu'elle désapprouvait tout acte de matière à faire le jeu de la Direction de la S.N.I.A.S. et à desservir la lutte que les travailleurs mènent. La F.G.M. demande à ses militants et aux travailleurs la vigilance nécessaire pour éviter de répondre à toute provocation, d'où quelle vienne.

## CHEZ SALMSON L. M. T.

Le 12 octobre, les travailleurs horaires (280) de Salmson L.M.T. à Laval démarrent une grève totale. La revendication prioritaire et fondamentale est une incorporation de 15 % de boni dans les taux de base défendue depuis quatre ans. Dans le cadre de la mensualisation, au moment où le paiement au mois va être effectif au 1<sup>er</sup> janvier 1971, cette notion de salaire mensuel garanti a pris une importance considérable chez les travailleurs horaires.

Il y a quelques mois, la Direction refusait de discuter de ce problème dans le cadre de la mensualisation. Puis, dès le début du mouvement, elle changeait de position et renvoyait la discussion au niveau de la Société en l'intégrant dans la mensualisation. Mercredi 21 octobre, le principe d'une « certaine incorporation » de boni était acquise, mais la Direction générale renvoyait la discussion du taux au niveau de chaque Etablissement, compte tenu des différents systèmes de boni existant dans la Société.

Vendredi 23, la Direction L.M.T. de Laval proposait 5 % d'incorporation. Le personnel refusait cette proposition et, le 28 octobre, une nouvelle négociation aboutissait à l'incorporation de 9 % du boni en trois étapes ainsi que 2 % d'augmentation sur la prime fixée.

Les travailleurs de Salmson posent dans ce mouvement un principe fondamental qui est celui d'un salaire garanti mensuel et la suppression du salaire au rendement. Les travailleurs de Salmson ne veulent plus que le quart de leur salaire soit lié au bon vouloir de la Direction, comme c'est le cas actuellement, avec des cadences et des conditions de travail qui usent leur santé.

A leurs yeux, la vraie mensualisation, c'est cela.

LA SECTION C.F.D.T.

# dans la m



# LES TRAVAILLEURS DU C.N.E.S. DÉCIDENT DE SUSPENDRE LA GRÈVE

Depuis le 30 septembre, les travailleurs du C.N.E.S. (Centre technique de Toulouse stationné à Brétigny) sont en grève illimitée pour satisfaire les revendications suivantes :

- Rattrapage de l'évolution du coût de la vie en 1969 et 1970 : 1,73 %.
- Demande d'un demi-13<sup>e</sup> mois : 4,36 %.
- Rattrapage catégoriel : 4 %, visant à réduire des disparités inadmissibles révélées par une enquête salaire.
- Non-hiérarchisation de l'indemnité de décentralisation.
- Non-suppression de postes.

Ces revendications sont connues depuis longtemps et elles ont fait l'objet de nombreuses discussions avec la Direction générale du C.N.E.S. et de nombreuses lettres aux ministères de tutelle :

— Alors qu'un accord était intervenu en mai 1970 entre les organisations syndicales et la Direction générale portant sur un total de 12,09 % d'augmentation et que cet accord a été amputé par les ministères de tutelle de 6,09 % (soit 50 % de l'accord),

— Alors que depuis le début de la grève, quatre réunions ont été tenues avec la Direction générale du C.N.E.S. totalisant vingt heures de discussion,

— Alors qu'une entrevue avec le cabinet du Premier ministre a eu lieu le 28 octobre et a permis aux représentants syndicaux d'exposer pendant deux heures trente le détail des revendications dont le bien-fondé n'a pas été contesté,

LA DIRECTION GÉNÉRALE DU C.N.E.S. propose :

- Non-suppression de postes.
- Non-hiérarchisation de l'indemnité de décentralisation à Toulouse.
- 0,70 % d'augmentation de la masse salariale pour rattrapages catégoriels.

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

— Souligne, compte tenu des tutelles ministérielles auxquelles le C.N.E.S. est soumis, la responsabilité gouvernementale dans la poursuite d'un conflit qui dure depuis plus d'un mois alors que le bien-fondé des revendications n'est pas contesté.

— Constate la curieuse illustration de la « concertation » développée tant par le Premier Ministre que par le Patronat.

— SOUTIENDRA PAR TOUS LES MOYENS LE COMBAT DES TRAVAILLEURS DU C.N.E.S.

## PARIS : LES TRAVAILLEURS DE LA CHIERS ONT MANIFESTÉ DEVANT LE SIÈGE DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

A cette occasion la Fédération Générale de la Métallurgie a remis à la presse le communiqué suivant :

*Une soixantaine d'ouvriers de l'usine d'Anzin (Nord), appartenant au Groupe de la Chiers, a manifesté le 22 octobre devant le siège du groupe, rue de la Baume, à Paris-8.*

Les travailleurs de cette usine sidérurgique (400 ouvriers) font des grèves depuis un mois pour obtenir une révision des salaires, une amélioration de

leurs conditions de travail et l'avancement des conditions d'application de l'accord Mensualisation. En effet, l'ancienneté du personnel est faible et la durée de celle-ci atteint rarement plusieurs années (jeunes et immigrés).

La direction générale a reçu une délégation pendant deux heures, une discussion devrait s'ouvrir dans les prochains jours au niveau de l'établissement d'Anzin.

La F.G.M.-C.F.D.T. est majoritaire dans cette usine.

# étallurgie





# ÉLECTIONS CHEZ CHRYSLER FRANCE

## SIMCA :

SIMCA-POISSY : 20.000 travailleurs, dont 8 à 10.000 immigrés. Le dernier Salon de l'automobile a présenté à la presse un certain nombre de vedettes de cette industrie.

Pour nous C.F.D.T., Chrysler-France comme Citroën

sont en « vedette » toute l'année. La présence du syndicat « indépendant » (C.F.T.) aux ordres de la direction et soutenu par elle, explique cette situation de lutte ouverte et sans merci à laquelle sont affrontés les militants des organisations syndicales.

## LA F.G.M. APPUIE L'ACTION

Par son Syndicat de l'Automobile de la région parisienne, elle a déposé plainte contre les auteurs de ces violences qui engagent la responsabilité de la Direction Chrysler et de la C.F.T.

Elle a alerté la Fédération internationale des Ouvriers sur Métaux (F.I.O.M.) et l'Union des Syndicats de l'Automobile des Etats-Unis (U.A.W.) afin qu'elles interviennent auprès de la Direction de Chrysler à Detroit.

Elle a alerté l'Union marocaine du Travail qui a accepté une déclaration commune s'adressant aux 4.000 travailleurs marocains de chez Chrysler.

Elle a organisé une conférence de presse dénonçant le viol continu des libertés individuelles et collectives chez Chrysler-France ainsi que les méthodes de plus en plus fascistes de cette Direction d'entreprise.

Elle est intervenue auprès du Ministère du Travail.

## LA F.G.M. DEMANDE AUX POUVOIRS PUBLICS DE S'ENGAGER

Une délégation de la F.G.M.-C.F.D.T., conduite par Jean Maire, secrétaire général de la Fédération générale de la Métallurgie, a été reçue au Ministère du Travail le 27 octobre, au sujet de la situation syndicale à Chrysler-France (ex-Simca).

La F.G.M.-C.F.D.T. a insisté pour que

## POUR LA DIRECTION TOUS LES MOYENS SONT BONS

### Le truquage des élections

Trois scrutins ont été nécessaires pour les dernières élections, annulées deux fois par les tribunaux.

Jusqu'ici le détournement des votes par correspondance se faisait en grand, les listes électorales étaient truquées (avec impossibilité de les contrôler). Des pressions étaient faites pour ne pas passer dans les isolements ; des guetteurs se trouvaient au-dessus des isolements sur des passerelles, etc.

Chez Citroën, le tableau est aussi sombre. Mêmes hommes, mêmes moyens. Là non plus on ne recule devant aucun moyen, ainsi la distribution de faux tracts C.G.T. et C.F.D.T.

### L'agression des militants

Depuis plusieurs années déjà, des commandos opéraient chaque fois qu'avait lieu une distribution de tracts.

Cette fois, la C.F.T. fascisante a fait mieux. Le 9 octobre, une centaine d'assailants sont arrivés, matraques et barres de fer en avant. Six militants C.F.D.T. ont été blessés, dont trois grièvement. Ceci confirme l'entreprise de fascisation organisée par la Direction à travers la C.F.T. et dénoncée par Eugène Des-camps le 7 octobre lors d'une conférence de presse organisée par la F.G.M.

## MAIS LES TRAVAILLEURS ONT DOMINÉ LEUR PEUR

Lors du troisième scrutin organisé le 23 octobre, la C.F.T. a perdu 2.686 voix et huit sièges de titulaires par rapport au scrutin de juin 1970. Ce scrutin illustre également les fraudes qui étaient apparues lors des scrutins précédents. En effet, au bureau 21 chargé des votes par correspondance où sont inscrits les absents pour maladie et accident, la C.F.T. perd 585 voix par rapport au 30 juillet 1970.

Sur l'ensemble, la C.F.T. perd 25 % des voix qu'elle avait obtenues lors des votes précédents.

# DIFFÉRENTS VISAGES...



des mesures exceptionnelles soient prises afin de contraindre la Direction de cette entreprise à rétablir les libertés individuelles et les libertés collectives qu'elle bafoue ouvertement, et en toute impunité, depuis des années. (Le matriquage des militants C.F.D.T., la saisie et la destruction des tracts, les licenciements après le deuxième scrutin en sont les exemples les plus récents.)

Parmi ces mesures, la F.G.M.-C.F.D.T. a demandé :

- que les Pouvoirs publics entreprennent des poursuites contre la Direction et les auteurs à chaque violation des libertés syndicales ;
- que les Pouvoirs publics exercent des pressions de nature économique contre cette entreprise pour la contraindre à respecter les libertés collectives et individuelles (par exemple, par le refus de contrat de l'Office national d'Immigration (O.N.I.), la suppression de commandes des administrations, etc.) ;
- que la Direction de Chrysler-France soit dépossédée de la responsabilité d'organiser les élections professionnelles, étant donné les fraudes auxquelles elle s'est livrée. Nous voulons que ces élections s'effectuent en dehors de l'entreprise et sous contrôle public.

Enfin, nous pensons que le Ministère du Travail doit mettre en œuvre des garanties concrètes pour l'application sans aucune restriction de la loi et de la Convention collective concernant le respect des libertés individuelles, base de toute vie syndicale.

## TOUS LES TRAVAILLEURS SONT MAINTENANT AVERTIS

La création d'un Syndicat C.F.T. dans une entreprise, c'est à terme la volonté de la Direction d'imposer la suppression des libertés par tous les moyens, y compris la violence.



# ESPAGNE

## PROCES DE BURGOS

### 6 PEINES DE MORT 717 ANNÉES DE PRISON

Telles sont les peines requises contre quinze militants basques dont deux femmes, que le gouvernement espagnol entend traduire dans les jours qui viennent, devant le tribunal militaire de Burgos.

Dans la longue lutte contre le régime franquiste, le pays basque paie un lourd tribut :

Pour la seule année 1969 :

- 1 953 détenus ;
- 781 années de prison pour 146 personnes jugées ;
- plus de 300 exilés ;
- 7 439 000 pesetas d'amende au total.

Après la fusillade de Grenade qui causa trois morts en juillet dernier, le franquisme s'apprête à commettre de nouveaux crimes.

Alors que le gouvernement voudrait faire croire à l'extérieur à un assouplissement du régime, il renoue en fait avec les pires excès des lendemains de la guerre civile. Une fois de plus, le franquisme montre son vrai visage d'ennemi de la classe ouvrière et d'instrument d'oppression des aspirations légitimes des travailleurs.

Pour justifier ces condamnations, fidèle en cela à une longue et sanglante tradition, il accuse ces hommes de terrorisme et de meurtre. Ils ont lutté en fait pour la libération de leur peuple et pour l'abolition du joug franquiste qui sévit depuis plus de 30 ans en Espagne.

Comme travailleurs français, cette lutte, ces événements, nous concernent directement. La lutte contre le fascisme est indivisible. Quand il atteint le degré que connaît depuis si longtemps l'Espagne, l'oppression qui frappe les Espagnols constitue une menace pour tous les peuples, comme l'histoire récente l'a démontré.

## LA C.F.D.T. APPELLE A L'ACTION

C'est pourquoi, la C.F.D.T. appelle à l'action contre ce nouvel attentat du régime franquiste. Tout doit être mis en œuvre pour sauver ces hommes.

### PÉTITIONS

Des listes de pétitions demandant la libération des emprisonnés et l'opposition au procès, à faire signer par les travailleurs, notamment dans les entreprises, peuvent être adressées à : *Ambassade d'Espagne en France, 13, avenue Georges-V, 75-Paris (8<sup>e</sup>).*

### TELEGRAMMES

Ils peuvent être envoyés :

— au Ministère des Affaires Etrangères, 37, quai d'Orsay, 75-Paris (7<sup>e</sup>).

*Demander intervention près du gouvernement espagnol pour éviter peines de mort et condamnations.*

à la CAPITANIA GENERAL DE BURGOS, Tribunal militaire de Burgos (Espagne).

# UN SEUL FASCISME



# LUTTES POUR L'EMPLOI - LUTTES POUR L'EMPLOI



## LA BRETAGNE :

2,5 millions d'habitants en quatre départements de 1962 à 1968, la population active a diminué de 3.500 unités dans les Côtes-du-Nord ; 5.500 dans le Morbihan ; 3.800 dans le Finistère. Ille-et-Vilaine : c'est CITROEN et sa répression.

## LA BRETAGNE A DIT OUI ! A L'INDUSTRIALISATION NON ! AUX BAS SALAIRES

LA BRETAGNE, c'est :

— Une situation économique qui se dégrade dans de nombreuses entreprises :

GARNIER, à Redon ; F.A.O., à Vitré ; PREVAL, à Marillé ; S.G.S., BARBE et HELOIN-LEMARCHAND, à Rennes ; MEGA, PETIT JEAN, à Hennebont ; FRANCE-ELEVAGE, à Lanester.

Les règlements judiciaires sont passés de 20 à 49 entre 1967 et 1969.

Dans la métallurgie, le nombre des emplois est passé entre 1963 et 1966 de 29.500 à 36.000, soit une variation de 2.200 par an pour toute la Bretagne.

France-Elevage, 110 salariés, entreprise nouvelle implantée sur la zone industrielle de Lorient (entreprise qui a permis de reclasser 80 salariés des Forges d'Hennebont). Sera-t-elle, dans les jours qui viennent, elle aussi liquidée ?

Pourtant une nouvelle reconversion n'est pas pensable, les emplois doivent être conservés ainsi que l'outil de travail moderne. Pour sa part, le Syndicat des métaux de Lorient exigera que toute solution tienne compte de cela.

### L'industrialisation de la Bretagne est liée aux options du gouvernement

Le V<sup>e</sup> Plan a fait qu'un retard important a été pris pour la réalisation des objectifs.

Le VI<sup>e</sup> Plan insiste sur la rentabilité industrielle maximum. Donc concentration industrielle sur les grands centres.

Les régions défavorisées seront laissées pour compte.

A une autre échelle, l'Etat réédite en Bretagne ce que les pays capitalistes font des pays du Tiers Monde.

Comme pour les pays sous-développés, il reste à la Bretagne de comprendre que sa seule chance n'est plus de faire con-

fiance aux notables (n'a-t-elle pas plusieurs ministres et vingt-trois députés de la majorité sur vingt-cinq !).

Mais sa seule chance...

PASSE PAR L'ACTION

## AUX CONSTRUCTIONS TÉLÉPHONIQUES DE BRETAGNE

Trois cents ouvrières viennent de mener vingt-huit jours de grève pour l'augmentation de leurs salaires. Jusqu'à présent les salaires étaient basés sur le S.M.I.C., soit 3,50 F de l'heure. Les ouvrières de Pont-de-Buis viennent de reprendre le travail après avoir obtenu 0,15 F de l'heure à compter du 1<sup>er</sup> octobre et 0,10 F au 1<sup>er</sup> janvier.

### L'exploitation des travailleurs est organisée...

En effet, pour refuser d'augmenter les salaires, la Direction fait état des marchés conclus à des prix trop bas, paraît-il, avec les P.T.T.

Or, le contrat conclu avec les P.T.T. comporte une clause de révision portant sur l'augmentation de l'indice des prix des matières premières et sur l'évolution des salaires.

Par ailleurs, les contrats sont signés non au niveau de l'usine de Pont-de-Buis, mais au niveau du groupe dirigé par Henri Depaepe, P.D.G., et pratiquant d'autres salaires dans ses établissements de Colmar, Châteaudun et Colombes.

### ... avec l'aide de l'Etat

Depuis son installation, l'usine de Pont-de-Buis a bénéficié d'une aide importante :

— En 1962 : Subvention de 15 % des investissements à réaliser.

— En 1965 et en 1968 : Répétition de cette subvention.

Soit, pour ces trois années, un total de 28.473.800 anciens francs.

De son côté, la commune a exonéré l'entreprise du paiement



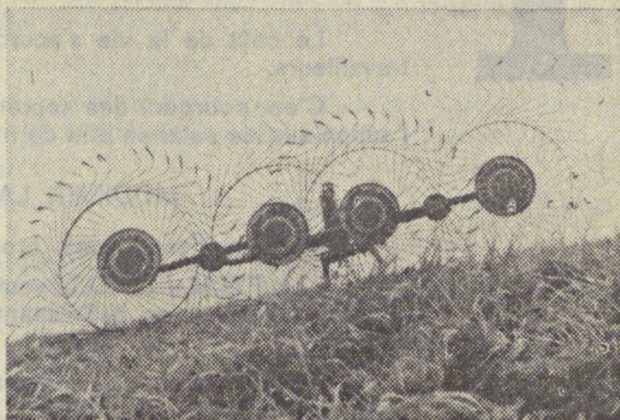
# LUTTES POUR L'EMPLOI - LUTTES POUR L'EMPLOI

de la patente pour deux tranches de cinq ans, soit 976.000 A. F. et 923.100 A. F.

Signalons encore que la route d'accès, aménagée par la commune, a coûté 1.600.000 A. F., et ne parlons pas des réductions diverses comme celle du prix d'achat du terrain par exemple.

La grève qui vient d'être menée à Pont-de-Buis pour une augmentation de salaires est aussi une grève s'élevant contre toutes ces pratiques d'exploitation à outrance. En ce sens, elle intéresse tous les travailleurs... contribuables.

## L'EMPLOI



## DANS LE MACHINISME AGRICOLE

Des réductions d'horaire ont lieu actuellement dans la majorité des entreprises de la branche.

— Chez Rivierre et Casalis à Orléans (900 salariés) le programme de travail vient d'être réduit de 35 % et l'horaire ramené à 40 heures.

— Chez « Renault tracteurs » au Mans, 4 jours par mois sont actuellement chômés et 200 travailleurs ont été déplacés à la production automobile.

— Chez Massey Ferguson, l'horaire vient d'être ramené de 47 h. à 42 h. hebdomadaires à Marquette-Lille et de 47 à 40 h. à Beauvais.

— Chez International Harvester France (St-Dizier et Croix), l'horaire vient d'être abaissé et va de 40 h. à 42 h. 30 suivant les professions.

— Chez Huard à Châteaubriand, l'horaire passe de 45 à 40 h. Déjà cet été, l'entreprise Garnier à Redon avait été mise en difficultés.

### L'ACCORD NATIONAL SUR L'EMPLOI N'EST PAS APPLIQUE

En effet, il est impensable qu'une telle situation soit totalement imprévisible. Or, à notre connaissance, aucune direction d'entreprise n'a convoqué ces dernières semaines ou ces derniers mois les représentants des syndicats signataires de l'accord national du 30 septembre 1969 afin de leur faire part de la situation et d'examiner les mesures pouvant être prises.

Signalons que 15 articles de cet accord portent sur les problèmes de l'emploi dus à des causes économiques, ce qui semble bien être le cas. Nous pensons donc que, dans chaque entreprise touchée, une discussion doit s'ouvrir sans délai entre les parties signataires de l'accord national, c'est-à-dire les directions d'entreprise et les organisations syndicales.

### L'ACTION SE MENE DANS LES ENTREPRISES

Des débrayages, des réunions d'information ont lieu notamment chez Renault et chez Rivierre et Casalis. Nos camarades se battent pour améliorer les garanties de salaire, contre les jours chômés, les licenciements et pour imposer la retraite à 60 ans.

### LA F.G.M. VEUT UNE REUNION PARITAIRE DE BRANCHE

Elle a écrit au syndicat patronal de la branche et à l'U.I.M.M. afin qu'une commission de branche examine ce problème sans tarder. Cette commission est elle aussi, prévue par l'accord du 30 septembre 1969.

— Elle a pris contact avec le Fonds National de l'Emploi afin d'étudier de ce côté qu'elle part pourrait prendre ce fonds pour faire face à la situation. Elle a engagé ses sections syndicales à agir dans le même sens.

— Elle a provoqué un Conseil de Branche qui réfléchira, le 20 novembre, à la suite à donner aux actions de chaque section syndicale et aux démarches entreprises.

## CHEZ LES RÉPARATEURS AGRICOLES

A l'entreprise Fraisse, dans la Loire (40 salariés), vient de se terminer le 20 octobre une grève qui a duré 11 jours.

Cette grève portait en particulier sur l'application de la convention collective nationale de la Branche, qui avait été signée il y a un an.

Nos camarades ont obtenu l'application des clauses générales de cette convention et des améliorations concernant les classifications.

Les salaires seront augmentés de 0,38 F de l'heure pour les horaires et 66 F par mois (base 40 heures) pour les mensuels.

Les primes mensuelles seront désormais intégrées au salaire horaire.

Une nouvelle négociation est prévue sur les salaires en Avril et Octobre 1971.

Signalons qu'un syndicat départemental de cette branche vient d'être créé par la C.F.D.T. et présenté à la presse le 29 septembre.

Il n'a pas tardé à faire parler de lui.

### LA CONVENTION NATIONALE

Lors de la négociation de la convention qui avait abouti en octobre 1969, il avait été convenu d'envisager de nouvelles étapes dans le délai d'un an.

Cette nouvelle négociation vient de reprendre et porte sur l'amélioration du régime de retraite et de prévoyance, le droit syndical, la réduction du temps de travail et la mensualisation.

Si l'on en juge par les grèves éclatant dans cette branche de petites entreprises, de nouvelles étapes devraient être acquises.

**Attention :** Au 1<sup>er</sup> décembre 1970 la prime d'ancienneté prévue à l'avenant « collaborateurs » s'applique aux travailleurs horaires.



# 1 AUGMENTER LES SALAIRES

## MAINTENIR ET ACCROITRE LE POUVOIR D'ACHAT

Le coût de la vie s'accroît rapidement, réduisant de ce fait le pouvoir d'achat des travailleurs.

C'est pourquoi dès septembre la F.G.M. a invité toutes ses organisations à : engager l'action sur les salaires afin de maintenir et faire progresser le pouvoir d'achat.

## MODIFIER LA REPARTITION DES REVENUS

en garantissant une croissance plus rapide des bas salaires.

...La F.G.M. / C.F.D.T. veut négocier l'échelle hiérarchique en garantissant un salaire de progrès à tous et en définissant plus précisément ce que doit être la part de salaire liée à la fonction.

En janvier, chaque section syndicale sera invitée à réaliser l'enquête nationale, véritable outil de travail pour l'action.

# 3 VERS LE STATUT UNIQUE

Depuis un an et demi la négociation dure sur les classifications, cette longue période s'explique en partie par l'aspect technique des problèmes qui sont posés.

Mais nous voulons aboutir

A préciser très vite ce problème comme étant le 2<sup>e</sup> élément du statut unique que nous voulons. La première étape en étant l'accord sur la mensualisation signé le 10 juillet 1970.

Il nous faut une réponse patronale sur :

— Les classifications par niveaux incluant toutes les catégories professionnelles de l'ouvrier spécialisé à l'ingénieur.

— La réduction des écarts hiérarchiques de 1 à 6.

— La définition d'une valeur de point national qui servirait notamment de base à la définition du salaire de fonction.

C'est toute la politique patronale de diversité des salaires qui est en jeu. C'est pourquoi nous pensons que ces objectifs doivent faire partie de notre lutte pour un véritable statut unique.

# la fgm cfdt engage ses organisations à agir

## RÉDUIRE LE TEMPS DE TRAVAIL

La négociation sur ce problème rompue du fait de l'U.I.M.M. depuis plus d'un an doit reprendre incessamment.

La F.G.M. souhaite une campagne d'action en liaison avec les autres organisations syndicales visant à obtenir dans toutes les entreprises et à l'occasion de la négociation nationale :

- La programmation totale du retour aux 40 heures.
- La compensation des salaires à 100 %.
- Des clauses garantissant l'application d'un retour effectif aux 40 heures, et prévoyant notamment des repos compensateurs en cas d'heures supplémentaires exceptionnelles.
- L'avancement de l'âge de la retraite.

## AGIR SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LES CONDITIONS DE VIE

L'un des objectifs essentiels des sections syndicales est de répondre aux préoccupations des travailleurs. C'est pourquoi la F.G.M. attache une grande importance à tout ce qui fait les conditions de vie du travailleur dans et hors de l'entreprise.

Les actions sur les horaires de travail, les cadences, la promotion professionnelle, le trajet, l'emploi sont souvent celles qui sont les plus efficaces, contraignant les directions à réajuster leur gestion.

LA F.G.M. INVITE TOUTES SES SECTIONS SYNDICALES, TOUS SES ADHERENTS ET TOUS LES TRAVAILLEURS A RECHERCHER LES FORMES D'ACTION PERMETTANT LA MOBILISATION LA PLUS LARGE SUR LES OBJECTIFS PROPOSES.

# 4



# La fusion «Creusot-Loire» c'est aussi l'affaire des 40.000 travailleurs de S.F.A.C. et C.A.F.L.

Le 27 octobre, la fusion de C.A.F.L. et de S.F.A.C. est annoncée au public par le Président de la nouvelle société, CREUSOT-LOIRE, qui n'a pas manqué de faire valoir tous les avantages réels ou supposés que cette opération est censée présenter pour l'économie nationale et évidemment pour les actionnaires des deux sociétés.

## AUCUNE GARANTIE DE L'EMPLOI...

Mais les 40 000 travailleurs de CREUSOT-LOIRE ont droit eux, au revers de la médaille, car ils sont encore *dépourvus de garanties quant à la sécurité de leur emploi* face aux conséquences possibles d'une fusion d'entreprises: rationalisation entraînant éventuellement des suppressions d'emplois, concentration de certaines fabrications, d'où fermeture d'ateliers, changements d'emploi, déplacements...

Les informations données par les directions de S.F.A.C. et de C.A.F.L. aux comités d'entreprise et aux organisations syndicales font apparaître à la date de fin septembre 1970, à côté de projets de développement de fabrications existantes, la suppression probable d'un certain nombre d'ateliers.

## ... QUANT A L'AVENIR

Rien n'a été dit par la direction sur la façon dont elle entend garantir l'emploi. Les informations laissent subsister de trop nombreux points d'interrogation quant à l'avenir à plus ou moins long terme d'un nombre non négligeable d'ateliers.

## LES TRAVAILLEURS EXIGENT EN PREMIER LIEU DES GARANTIES

L'information incomplète qui a été concédée aux représentants du personnel ne permet pas de cerner avec plus de précision les risques réels. Le droit à l'emploi, le droit au maintien des ressources doivent être reconnus et garantis pour l'ensemble des travailleurs de CREUSOT-LOIRE.

Dans la restructuration de la sidérurgie et de la grosse mécanique du Centre-Midi qui s'opère par la constitution de CREUSOT-LOIRE, les intérêts capitalistes n'ont cer-

tainement pas été oubliés, car ce sont les représentants mêmes du capital qui l'ont réalisée.

Mais force nous est de constater que les directions se sont jusqu'à présent refusées à la signature d'un accord garantissant aux travailleurs concernés qu'ils ne seront en aucun cas victimes de cette opération.

## L'ACCORD NATIONAL SUR L'EMPLOI DOIT ETRE RESPECTE

La C.F.D.T. dénonce cette situation et elle exige des directions S.F.A.C. et C.A.F.L. qu'elles mettent en application les dispositions de l'accord sur l'emploi dans la métallurgie signé par l'U.I.M.M. le 30 septembre 1969. Cet accord fixe dans son article 4 que, lorsque les sociétés entreprennent des opérations de fusion, elles doivent intégrer dans leurs études préliminaires les incidences prévisibles en ce qui concerne l'emploi. Et l'article 7 précise qu'en cas de réduction d'activité résultant d'une fusion, l'entreprise étudiera, avec les délégués syndicaux, les moyens d'assurer une adaptation des emplois à l'évolution prévue.

Cet accord n'a pas été respecté par les directions qui n'ont à aucun moment recherché les moyens d'appliquer une « politique active de l'emploi ».

## L'ACTION EST NECESSAIRE !

La C.F.D.T. a proposé aux autres organisations syndicales et aux travailleurs d'engager l'action.

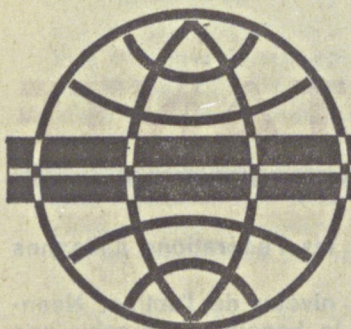
Pour l'établissement d'un protocole fixant les règles et garanties applicables à tous les problèmes d'emploi que posera la fusion dans les mois à venir.

Ce protocole ne devra pas être limité à des dispositions de protection des travailleurs, mais constituer un plan social de progrès. Le progrès technique attendu de cette fusion doit avoir essentiellement pour résultat l'amélioration des conditions de travail et de rémunération de tous les salariés de la nouvelle société, et non pas l'accroissement des profits capitalistes.

Ce plan social devra préciser et compléter les dispositions de la Convention sociale de la sidérurgie et des Accords sur l'emploi et la mensualisation; il devra aussi marquer les étapes de l'amélioration des salaires et des avantages sociaux et d'abord leur harmonisation pour l'ensemble des établissements du groupe.

# LES TRAVAILLEURS DE S.F.A.C. ET DE C.A.F.L. NE VEULENT PAS FAIRE LES FRAIS DE LA FUSION





## ACTIVITES INTERNATIONALES

### A GRENOBLE :

# Action internationale chez CATERPILLAR

#### L'ORIGINE DU CONFLIT

Suite à une mévente des tracteurs, la Direction, qui embauchait encore jusqu'en avril 1970, décida de réduire l'horaire d'une demi-heure au 1<sup>er</sup> septembre en ne compensant que dix minutes (soit perte de salaire de 5 % pour le personnel ouvrier), déplacement d'environ 50 ouvriers de postes au boni à des postes sans boni (= perte mensuelle de 200 à 300 F), modification unilatérale des horaires des équipiers de nuit, annonce de licenciements collectifs possibles...

#### LA LUTTE

Au cours d'un débrayage de trois heures le 14 septembre et d'une assemblée des grévistes, il fut décidé un arrêt de vingt-quatre heures. Dès le lendemain, les ouvriers comprirent que le seul moyen de pression dans une telle situation était l'opposition au départ des tracteurs, 800 d'entre eux devant être livrés avant la fin octobre. Aussi ils décidèrent l'occupation de l'atelier d'expédition d'Echirolles.

Par la suite, des négociations s'engagèrent entre Direction et Syndicats. Entre-temps, était mis en place tout un système de répression et de « purifi-

cation » des effectifs : Licenciement du délégué C.F.D.T., d'un ancien délégué et de deux autres camarades, lettres à domicile, menaces nouvelles...

Puis la Direction annonçait dix-neuf nouveaux licenciements (au cours d'une séance de négociations !).

C'est alors que la C.F.D.T. proposa à la C.G.T. un véritable plan de sensibilisation de la population :

- 40.000 tracts répandus sur Grenoble ; conférence de presse ; information de la population par haut-parleur le dimanche par la C.F.D.T. seule, la C.G.T. ayant refusé ; défilé des grévistes.

#### L'ABOUTISSEMENT

L'horaire de travail a été rétabli à 44 heures 30 et la Direction s'est engagée à maintenir l'emploi jusqu'au 31 mars 1971.

Par ailleurs, elle a été contrainte à un notable recul en ce qui concerne les licenciements qu'elle avait envisagés.

Le délégué syndical C.F.D.T. a été réintégré, mais la Direction tente maintenant de l'isoler en le changeant de travail et quatre camarades restent toujours licenciés.

#### LES SYNDICATS

#### BELGES ET ANGLAIS

#### ONT APPUYE LE MOUVEMENT

Caterpillar, entreprise américaine, possède des usines dans différents pays du monde, ce qui a amené la F.G.M. à intervenir auprès de la F.I.O.M. au cours du conflit.

Ces interventions ont abouti à une prise de position des syndicats belges et anglais affiliés à la F.I.O.M. Ceux-ci se sont engagés à ne faire aucun travail supplémentaire qui pourrait casser la grève en France dans les usines Caterpillar de leur pays.

Cette position n'a malheureusement été connue chez Caterpillar que le jour de la reprise du travail et n'a pu de ce fait peser comme nous l'aurions voulu sur la solution du conflit.

ELLE EST CEPENDANT LA PREUVE, COMME POUR CHEZ CHRYSLER, QUE L'ACTION INTERNATIONALE DEVIENDRA DE PLUS EN PLUS NÉCESSAIRE ET IMPORTANTE POUR L'EFFICACITÉ DE NOTRE ACTION.

Chez Caterpillar comme ailleurs, il faudra s'en rappeler particulièrement le 31 mars 1971 à l'expiration des engagements de la Direction.

## GENERAL MOTORS

### LES TRAVAILLEURS DE GENERAL MOTORS OBTIENNENT SATISFACTION...

350 000 travailleurs de General Motors occupés dans 157 usines au Canada et aux Etats-Unis poursuivent, depuis le 16 septembre, la grève la plus importante de l'histoire des Etats-Unis.

La Compagnie General Motors est la plus importante société du monde et fabrique certaines pièces essentielles à la production d'autres géants tels Ford et Chrysler.

Lors du comité central de la F.I.O.M. du 16 octobre, Victor Reuther du syndicat de l'U.A.W. a lancé un appel à tous les métal-

lurgistes du monde dont nous extrayons ces passages.

« Nous avons besoin de votre aide et de votre solidarité si nous devons vaincre cette bataille... Les métallurgistes d'autres pays peuvent être utiles... Des réunions qui adoptent des résolutions de solidarité pouvant être largement publiées constituent une importante pression sur General Motors qui a cessé depuis longtemps d'être une compagnie américaine et qui est, dans le plein sens du terme, un monopole mondial... Nous de-

mandons davantage d'appui, de publicité, de pression sur cette compagnie et d'assistance dans la campagne de boycottage contre ses produits. »

La Direction de General Motors et le syndicat de l'UAW viennent de conclure un accord, notamment sur les salaires, l'abaissement de l'âge de la retraite, etc.

C'est aux 350.000 travailleurs qu'il appartiendra de se prononcer.



# LA RENCONTRE FRANCO-ITALIENNE : UNE ÉTAPE IMPORTANTE

Depuis plusieurs années la F.G.M. entretient des relations suivies avec les Fédérations italiennes de la métallurgie.

Le développement de ces liaisons a eu d'heureuses conséquences au niveau de l'action. Néanmoins, de notre côté d'une part, du côté des autres Fédérations d'autre part, le besoin de franchir une nouvelle étape se faisait sentir.

La rencontre relatée ci-dessous entre toutes les fédérations des Travailleurs de la métallurgie d'Italie et de France (F.O. exceptée puisqu'elle a décliné l'invitation que nous lui avons faite) vient de permettre la réalisation de cette étape.

L'importance des décisions, le fait qu'elles furent prises en commun, ne manqueront pas de donner un essor nouveau au syndicalisme français, italien et international.

Les délégations des trois Fédérations italiennes de la Métallurgie (F.I.M.-C.I.S.L., F.I.O.M.-C.G.I.L., U.I.L.M.-U.I.L.) et celles de la Fédération générale de la Métallurgie C.F.D.T. et de la F.T.M.-C.G.T. se sont réunies le 5 octobre 1970 à Paris.

Cette première réunion a été plus particulièrement consacrée à un examen de la situation générale et à la mise au point de modalités pratiques en matière de coordination et d'action entre les cinq Fédérations.

## VERS UN RENFORCEMENT DES LIAISONS

Face à l'évolution des structures industrielles et à la concentration des pouvoirs capitalistes qui en résulte, les cinq Fédérations estiment nécessaire de renforcer leurs liaisons et leurs actions communes et affirment leur volonté d'intensifier leurs efforts pour qu'il en soit de même à tous les niveaux, et notamment au plan de l'Europe, entre les organisations syndicales nationales et internationales.

## VERS UNE COORDINATION DE L'ACTION

Les cinq Fédérations considèrent en effet indispensable au développement de l'unité et de l'efficacité du syndicalisme International, l'harmonisation des revendications syndicales, la préparation et la réalisation en commun d'actions pour l'amélioration du niveau de vie, des conditions de travail et des libertés syndicales.

## POUR UNE STRATÉGIE SYNDICALE INTERNATIONALE VISANT AU-DELA DE LA SITUATION MATÉRIELLE... ... PLUS DE POUVOIR

Dans la perspective d'une telle politique syndicale internationale, ces ac-

tions visent, au-delà de la modification de la situation matérielle des travailleurs, à une transformation leur donnant de plus en plus de pouvoir ainsi qu'à leurs organisations syndicales.

Ces actions ne peuvent se concevoir sans la participation active des travailleurs et de leurs organisations syndicales de base.

## DANS L'IMMÉDIAT

Les cinq Fédérations ont examiné ce qu'elles pourraient entreprendre :

- les premières formes de solidarité dans l'action syndicale, la coordination des luttes revendicatives au niveau des branches et des groupes industriels ;
- la confrontation des expériences dans les domaines de la presse et de la formation syndicale.

Dans cet esprit, elles ont décidé d'organiser une session d'étude sur la politique contractuelle et la stratégie d'action des organisations.

Par conséquent, les cinq Fédérations ont envisagé la possibilité de conclure un accord d'engagements communs qui devra être soumis à la discussion des organisations de chaque pays et être approuvé lors d'une prochaine réunion.

## LA CRÉATION DE COMITES SYNDICAUX DE LIAISON FRANCO-ITALIENS

Les cinq Fédérations ont décidé de soumettre à leurs organisations de base et aux travailleurs concernés la création, dans une première phase, de comités syndicaux de liaison Italiens-français entre les entreprises et les secteurs industriels suivants :

- FIAT - CITROEN BERLIET  
DUCATI - THOMSON BRANDT-  
ALSTHOM  
OLIVETTI - BULL.
- Sidérurgie  
Chantiers de constructions et réparations navales  
Electroménager.

## L'AFFIRMATION DE PRINCIPES FONDAMENTAUX

Les cinq Fédérations sont convaincues que les principes fondamentaux d'une stratégie internationale des syndicats consiste dans l'affirmation :

- de l'autonomie du syndicat par rapport aux partis et aux gouvernements ;
- d'une conception de classe du syndicalisme ;
- de l'amélioration et du renouvellement des rapports démocratiques entre les organisations syndicales et les travailleurs.

## VERS UN RENOUVEAU DU SYNDICALISME INTERNATIONAL ET DE SES LUTTES

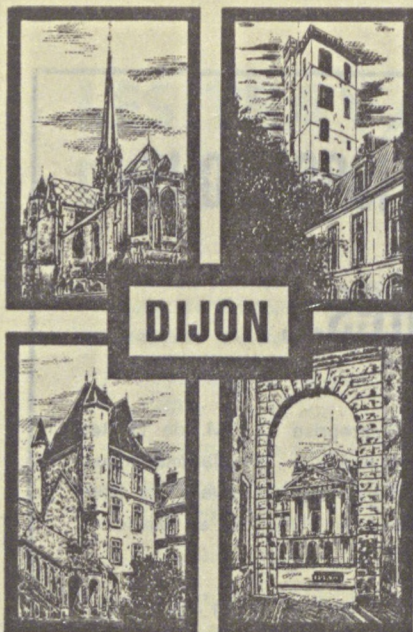
Les cinq Fédérations, convaincues que la solidarité active et efficace se développe par la multiplication des rencontres, la confrontation des idées, l'échange d'expériences vécues dans l'action, organiseront ou susciteront tout contact, toute confrontation susceptible de contribuer à un renouveau du syndicalisme international et de ses luttes.

Les délégations françaises et italiennes ont pris la décision de se rencontrer régulièrement. Une prochaine réunion est fixée en janvier 1971.



Photo Hubert





## UN CONGRÈS QUI PROMET

toutes les organisations de la Fédération et notamment au niveau des Sections Syndicales d'entreprises, les délégués présents à ce congrès seront à même de donner leur point de vue sur l'action menée, les positions prises par la Fédération depuis trois ans et de prendre les décisions qui engageront l'avenir.

### LE CONSEIL FEDERAL VIENT DE DONNER LE COUP D'ENVOI.

A six mois de ce congrès, le Conseil Fédéral a retenu les 3 grands thèmes qui feront l'objet des débats de ce congrès et qui seront soumis plusieurs mois auparavant à la réflexion de nos organisations.

### DES ORIENTATIONS.

Un premier rapport est consacré à l'activité de la F.G.M. depuis 1968, son action, ses positions, situées et mesurées par rapport aux grandes orientations qui se dégagent des résolutions du congrès de Rouen en matière d'action et d'organisation au plan national et international.

### LES OBJECTIFS.

Le deuxième rapport fixe, par rapport à l'évolution des grands

secteurs industriels et à leur conséquence sur la vie des travailleurs les grandes lignes d'une politique syndicale débouchant sur des objectifs revendicatifs d'ensemble.

### DES MOYENS.

Le troisième est centré uniquement sur la Section syndicale d'entreprise, son fonctionnement, ses rapports avec les délégués du personnel, le Comité d'Entreprise, mais plus spécifiquement son rôle en tant qu'instrument de base de l'action, en tant que moyen pour atteindre les objectifs.

Ces trois rapports constitueront l'outil de travail et de réflexion de toutes les organisations de la F.G.M. pour la préparation de ce congrès.

### CHAQUE ADHERENT A QUELQUE CHOSE A DIRE.

Chaque adhérent de la Métallurgie est concerné par les orientations de ce congrès. Dès à présent il doit prendre part à la réflexion et aux décisions qui seront prises par l'ensemble des adhérents formant la section syndicale.

Du 6 au 9 mai 1971, des dates à noter dans ton agenda. Le compte à rebours est déclenché, le congrès c'est pour bientôt.

Durant quatre jours, du 6 au 9 mai 1971, DIJON accueillera les 500 délégués qui participeront au Congrès de la Fédération générale de la Métallurgie C.F.D.T.

Après Rouen en avril 68, c'est Dijon qui connaîtra durant quelques jours l'effervescence et l'ambiance des congrès syndicaux, notamment ceux de la C.F.D.T. et celui-ci s'annonce particulièrement dynamique.

Grâce au travail de réflexion, de discussion, d'explication qui s'engagera dans les prochains jours, dans

## ENQUÊTE NATIONALE SALAIRES ENQUÊTE NATIONALE SALAIRES

# VÉRITÉ SUR LES SALAIRES 71

La F.G.M. (C.F.D.T.) organisera en JANVIER 1971 et pour la quatrième fois consécutive (65-67-69-71) une ENQUÊTE NATIONALE SUR LES SALAIRES pratiqués dans les entreprises de la Métallurgie, du MANŒUVRE à l'INGÉNIEUR.

Tous les adhérents et sympathisants de la C.F.D.T. seront MOBILISÉS pour que cette enquête réalisée en 1969 dans 400 entreprises, remporte à nouveau un véritable succès :

- développe la PRISE DE CONSCIENCE de l'ensemble du personnel sur l'INJUSTICE et l'ARBITRAIRE ;

- favorise l'EXPRESSION et la REFLEXION des travailleurs dans chaque atelier ou service ;

- permette la formulation des REVENDICATIONS spécifiques à chaque service, atelier ou établissement, dans le cadre des grandes orientations de la F.G.M. ;

- débouche sur l'ACTION afin de peser sur les décisions patronales et d'imposer la négociation aux directions.

Cette opération vérité imposée au patronat, doit permettre, en 1971, une nouvelle progression du statut unique du métallurgiste.

71  
ens  
ENQUÊTE NATIONALE  
SALAIRES

## ... PAR L'ACTION DE TOUS



# OU EST LA JUSTICE EXPÉDITIVE POUR LE DROIT DU TRAVAIL ?

Lors des grèves de 1963 aux Tréfileries et Acieries de Commercy (T.A.C. - Meuse), trois militants C.F.D.T. étaient mis à pied par l'employeur, consécutivement à l'action engagée dans l'entreprise.

L'Union départementale, à l'époque, a assigné l'employeur devant le Tribunal d'Instance de Saint-Mihiel.

C'est seulement en juillet 1967 que les affaires ont été mises en délibéré et le 3 mars 1970 que les jugements ont été rendus, après intervention de l'Union départementale auprès du Procureur général de la Cour d'Appel de Nancy.

Les T.A.C. ont été condamnées à verser aux trois militants les sommes de 1.834,33 F, 1.961,67 F, 1.028,03 F correspondant aux salaires, primes d'ancienneté, d'assiduité et congés payés indûment retenus par l'employeur pendant et après la période de mise à pied.

Les affaires étant conclues, l'avocat nous adresse sa note de frais qui se monte à 624,30 F. Cette somme est relativement importante compte tenu des budgets limités de la section en cause comme de celui de l'Union départementale, et d'autre part il semble difficile de faire supporter la charge des frais aux intéressés, qui reçoivent après sept ans strictement leur dû, à l'exclusion de tous dommages et intérêts, sans parler de réévaluation du franc.

AINSI LA JUSTICE SUIVIT SON COURS... ET LES DIRECTIONS D'ENTREPRISE S'ABRITENT DERRIÈRE SA LENTEUR.

# Entreprises sous- traitantes...

Les salariés de l'entreprise C.F.M. de Nantes (Prestation de main-d'œuvre - Installations industrielles - Personnel temporaire - Travaux du Bâtiment) ont reçu la lettre suivante qui se passe de commentaires.

Nantes, le 20 août 1970

Monsieur,

Après un entretien avec la Direction des Services Achat des Chantiers de l'Atlantique, celle-ci ne veut en aucun cas que le personnel habitant sur la région de Saint-Nazaire et des alentours, à distance de 40 kilomètres, perçoive un déplacement.

Si vous désirez cependant rester dans notre Société, votre taux horaire sera porté à 5,70 F. Vous pourrez également bénéficier d'un panier de 8 F. par jour travaillé.

Toutefois, et ceci pour les soudeurs uniquement, nous avons la possibilité de vous déplacer sur les chantiers de TOURS, à 6,10 F. de l'heure et 40 F. de déplacement.

Nous vous signalons que toute personne quittant notre Société, n'a pas le droit d'entrer dans une Société concurrente aux Chantiers de l'Atlantique.

Dans le cas où vous préférez prolonger votre collaboration avec nous, vous continuerez à travailler normalement. Sinon, nous vous engageons à passer à l'Agence dès lundi matin.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

L'AGENCE DE NANTES,  
M. JOTEREAU

P.S. de la rédaction : On est libre, non !

# et liberté du travail





# VOUS DEVEZ SAVOIR

## SAISIE ARRÊT SUR SALAIRE

Le créancier d'un salarié, pour se faire rembourser peut demander au juge d'instance d'ordonner une saisie-arrêt sur le salaire du salarié.

Toutefois la saisie arrêt ne peut intervenir que dans certaines proportions et cela pour tenir compte du caractère alimentaire du salaire.

Les propositions dans lesquelles les rémunérations des salariés peuvent être saisies viennent d'être modifiées par un arrêté du 11 septembre 1970.

Elles sont désormais les suivantes :

— 1/20 de la portion de la rémunération annuelle inférieure ou égale à 4 000 F.

— 1/10 de la portion entre 4 000 F et 8 000 F.

— 1/5 de la portion entre 8 000 F et 12 000 F.

— 1/4 de la portion entre 12 000 F et 16 000 F.

— 1/3 de la portion entre 16 000 F et 20 000 F.

— 2/3 de la portion entre 20 000 F et 24 000 F.

— et la totalité de la portion de la rémunération annuelle supérieure à 24 000 francs.

## MODIFICATION DU LIEU DE TRAVAIL

La question de changement de lieu d'emploi suscite de nombreux différends au niveau des entreprises et notamment suite aux concentrations et fusions qui s'effectuent.

Dans certain cas l'éventualité d'un changement de lieu d'emploi est prévu dans le contrat de travail, ou dans la convention et il importe que le travailleur dans ce cas ait bien conscience, quand il signe un tel contrat, ou s'inscrit dans le champ d'application de telle convention, qu'il est en fait tenu de les appliquer et s'il refuse une mutation prend la responsabilité de la rupture et peut être considéré comme démissionnaire.

En l'absence de telles dispositions, le changement du lieu de travail constitue en principe une modification unilatérale du contrat de travail. Dans ce cas si cette modification n'est pas acceptée par le travailleur, elle constitue une rupture de contrat de travail du fait de l'employeur qui doit alors observer le préavis et verser les indemnités dues en

cas de licenciement. Mais, pour cela il faut que la modification ainsi faite soit substantielle c'est-à-dire suffisamment importante, donc ait des incidences, sur les conditions de travail et de vie du salarié.

Ce qui nous amène à conclure que chaque fois qu'un changement du lieu d'emploi causera un préjudice au salarié, et d'une façon plus précise l'obligera à changer de résidence ou lui imposera un temps de transport notablement supérieur, il pourra estimer que son contrat de travail a été modifié et se considérer comme licencié.

Signalons aussi que l'Accord sur l'emploi signé le 30 septembre 1969 dans la métallurgie prévoit un certain nombre de dispositions relatives aux mutations d'ordre économique.

Des sections syndicales s'appuyant sur cet accord ont obtenu des garanties nouvelles notamment le paiement du temps passé à la visite du nouveau lieu de travail, etc.

## REMISE DU CERTIFICAT MÉDICAL EN CAS DE MALADIE

Dans un nombre important de conventions collectives ou de règlements intérieurs d'entreprises, il est précisé dans quel délai (de deux à quatre jours en général) une absence pour maladie doit être justifiée.

Il faut d'ailleurs vivement recommander aux travailleurs de respecter le délai fixé, et de pouvoir faire la preuve de l'accomplissement de cette formalité (soit par l'intermédiaire de témoins, ou mieux encore par l'envoi d'une lettre recommandée).

Toutefois il arrive que pour une raison ou une autre un certificat médical arrive après les délais fixés par la convention ou le règlement intérieur, et que des employeurs en profitent pour estimer que cela constitue une faute grave qui autorise le licenciement sans préavis, ou équivaut à une démission.

Or, il faut signaler que plusieurs arrêts de la Cour de Cassation désapprouvent cette attitude.

— soit refusant de suivre des employeurs

prétendant qu'un retard de quelques jours pour la remise du certificat médical constitue une faute grave, autorisant le licenciement sans préavis, ou équivaut à une démission (cas. soc. 3.6.70).

— soit condamnant l'employeur pour licenciement abusif, la preuve étant faite que l'employeur était au courant de la maladie (cas. soc. 4.6.70).

Notons que l'accord mensualisation métallurgie du 10 juillet 1969 prévoit le paiement d'indemnités à condition que l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu.

Le problème de « la contre-visite s'il y a lieu » prévue aussi dans la majorité des avenants E.T.A.M. des conventions collectives fait l'objet actuellement d'interprétations abusives de certains patrons qui cherchent à transformer l'aspect exceptionnel de cette contre-visite en règle systématique.





**BRESIL**

# un jeune métallo torturé à mort

Olavo Hansen, de Sao-Paulo, centre industriel du Brésil, avait 32 ans. Il avait travaillé pendant 10 ans dans la métallurgie, mais à cause de son attitude trop militante il fut souvent renvoyé, et finalement mis sur la « Liste Noire » des patrons, jusqu'à ce qu'il ne puisse plus trouver de travail dans la métallurgie. Il y a quelques mois, il en trouva dans une entreprise de produits chimiques.

Olavo était bien connu des dirigeants du syndicat de la métallurgie de la ville de Sao-Paulo (Syndicat local le plus grand d'Amérique Latine, puisqu'il représente plus de 200.000 travailleurs dont environ 20 % payent des cotisations volontaires en plus de « l'impôt syndical » gouvernemental imposé par la loi). En vérité, ces dirigeants métallurgistes le considéraient un peu comme l'enfant turbulent de la famille. Toujours prêt à participer aux manifestations et autres activités syndicales, Olavo Hansen était aussi toujours présent aux réunions du syndicat, où il n'épargnait pas aux dirigeants ses critiques sur tous les problèmes des travailleurs.

Pour ce jeune travailleur, qui n'avait jamais peur de défendre ce qu'il croyait être juste, les revendications salariales pour rattraper le coût de la vie, proposées par les dirigeants, n'étaient jamais suffisamment élevées ; la critique de la politique salariale, du gouvernement militaire (dont le but était la réduction du niveau de vie des travailleurs) n'était jamais suffisamment forte, les activités du syndicat n'étaient souvent pas suffisamment énergiques.

## L'arrestation du 1<sup>er</sup> mai

Le 1<sup>er</sup> mai 1970, les syndicats ont fait leur défilé traditionnel, mais en silence. Cependant, Olavo et quelques-uns de ses amis ont distribué des tracts dénonçant la politique, et plus particulièrement la politique économique du régime. Ils furent arrêtés immédiatement. Selon ce qui est apparu, Olavo Hansen a réclamé la responsabilité entière des tracts et la plupart de ses camarades furent relâchés par la police. Le 9 mai, selon plusieurs députés au Parlement (y compris les dirigeants aussi bien du parti gouverne-

mental que de celui qui est très timidement « oppositionnel »), la police a informé les parents de Olavo qu'ils pouvaient venir récupérer le corps de leur fils à la décharge publique.

Pour les représentants de 20 syndicats locaux, il n'y avait aucun doute : Olavo Hansen avait été assassiné par la police. Les syndicats ont protesté auprès du gouvernement brésilien qui a promis d'ouvrir une enquête officielle. Mais un enquêteur de la police a vite fait de déclarer que l'affaire était close. L'est-elle ?

## Policiers, médecins et parlementaires

Olavo Hansen a été sauvagement torturé, selon même la presse brésilienne, ses jambes et ses bras étaient couverts de lésions et de fractures, ses organes génitaux et son cuir chevelu portaient la trace de coups reçus. De plus, ses reins décelaient la présence d'un insecticide toxique, le « Parathion ». Le rapport de la police insinuait qu'il l'aurait pris lui-même.

Selon l'enquêteur de la police, Olavo aurait donc caché l'insecticide pendant tous les jours de prison, de torture, de fouille et d'interrogatoire. D'ailleurs, ajoutait-il, cela faisait plusieurs années qu'Olavo était sur la liste des « éléments subversifs » de la police, accusé d'avoir fait circuler des journaux « Trotskyistes » et d'avoir connu des gens qui ont été arrêtés pour leur opposition aux différents gouvernements militaires qui se succèdent depuis 1964 au Brésil. Un journaliste, évidemment très mal à l'aise, écrivant le 15 septembre dans le journal très conservateur « O Estado de Sao Paulo », a confirmé beaucoup des détails mentionnés ici. Il a ajouté sarcastiquement, que la police « Nous convainc presque que Olavo Hansen s'est suicidé parce qu'il ne pouvait pas supporter d'être si subversif ».

Le médecin, Brandt Mueller, appelé par la famille, a fait un rapport prouvant qu'il n'y avait aucune trace d'insecticide, ni dans l'oesophage, ni dans la bouche, ni dans l'estomac, et il en a conclu que l'insecticide avait été injecté directement dans la région lombaire. Un député, Oscar Pedroso Horta, a accusé formellement la police d'avoir assassiné Olavo en prison.

Maintenant, c'est le docteur Mueller qui a disparu. Selon le même député, Pedroso Horta, le médecin fut arrêté par la police le 13 juillet et on ne l'a plus jamais revu.

(traduit du Portugais)

# et jeté sur la décharge publique