

B I L A N

de deux années de progrès
dans des

PERSPECTIVES D'AVENIR

RAPPORT MORAL

présenté par

GEORGES LEVARD

Secrétaire général
au nom du Conseil Confédéral

C.F.T.C.

29^e CONGRÈS CONFÉDÉRAL

ASNIÈRES

7 au 10 Juin 1957

C.I.S.C.

29^e CONGRÈS CONFÉDÉRAL DE LA C.F.T.C.

7 au 10 juin 1957

BILAN

de deux années de progrès
dans des

PERSPECTIVES D'AVENIR

RAPPORT MORAL

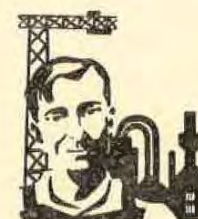
présenté par

GEORGES LEVARD

Secrétaire général

au nom du Conseil Confédéral

INTRODUCTION



Une fois de plus, l'ensemble des syndicats groupés dans la C.F.T.C. va juger l'action de l'organisme directeur élu lors du précédent Congrès en mai 1955.

Nous sommes persuadés que le bilan qui est proposé est largement positif : les résultats de la Sécurité Sociale, la progression de nos effectifs, le développement de notre organisation interne, la diffusion de notre propagande, le succès de certaines de nos initiatives — Fonds national vieillesse et congé-éducation, par exemple — tout cela atteste le sérieux et le rendement du travail effectué dans des conditions pas toujours favorables.

Tout cela aussi est relaté en détail dans le corps de ce Rapport Moral ; nos camarades l'apprécieront et auront l'occasion de dire les points sur lesquels nous devons encore progresser. D'avance, qu'ils sachent que nous attendons leurs propositions constructives. Nous leur en saurons gré, car nous sommes sûrs de deux choses : d'une part, c'est un étroit esprit de coopération entre le Conseil Confédéral et tous les Syndicats qui permet de bien sentir les préoccupations des travailleurs, et ainsi, de les interpréter justement ; d'autre part, c'est encore cet esprit de coopération qui donne à l'action la cohésion, l'élan sans lesquels un effort ne peut être poursuivi longuement et avec fruit.

L'objet de cette introduction, beaucoup plus longue que de coutume, n'est pas d'insister sur le travail accompli, non plus que de bâtir un nouveau programme de la C.F.T.C. ; cela a été fait au dernier Congrès. Ici, nous cherchons à définir, à préciser les conditions générales dans lesquelles notre action confédérale s'est développée. Il s'agit donc de présenter, dans un tableau aussi raccourci que possible, le sens de l'évolution à laquelle obéit la société économique française ; ainsi pourra-t-on préciser les perspectives dans lesquelles notre action future devra être engagée.

Quelle meilleure ligne directrice retenir pour ce tour d'horizon ? Il apparaît qu'à travers tous les conflits, ouverts ou non, que nous avons pu reconnaître, la notion du pouvoir, de sa nature, de son étendue, de son exercice se trouvait toujours au cœur du problème.

Nous tâcherons donc de dire comment ce pouvoir se présente actuellement et nous mesurerons le chemin à accomplir pour qu'il soit structuré d'une manière qui nous satisfasse.

Mais, dans la pratique, le pouvoir se déplace, notamment à cause de l'évolution des techniques, et nous verrons le syndicalisme confronté aussi bien avec les problèmes de l'automatisation qu'avec ceux des « relations humaines ».

Tout cela permet de mesurer l'ampleur des questions posées au Syndicalisme qui est, certes, un groupement d'intérêts, mais d'intérêts qui ne peuvent être ravalés à de seules questions d'argent ou de production. Cette idée même du pouvoir, qui nous sert de fil conducteur, nous amène à prendre position sur l'organisation des Etats, surtout à un moment où les événements de Hongrie montrent ce qu'est la

place réelle faite au Syndicalisme dans les démocraties populaires. Pouvoir, ou envoûtement ? de la technique et des technocrates, pouvoir du politique sur l'économie, pouvoir de l'organisation syndicale : c'est tout cela le contexte dans lequel nous vivons et dans lequel nous devons tracer notre chemin. La tâche de la C.F.T.C. n'est-elle pas aussi de tenir compte en même temps des droits supérieurs de la personne et de la famille ?

L'ÉTAT et le POUVOIR ECONOMIQUE



Que l'Etat ait à intervenir en matière économique, cela ne fait plus question, nulle part dans le monde. N'enfonçons donc pas des portes très largement ouvertes en faisant des démonstrations superflues et voyons simplement comment l'Etat, en France, s'est organisé en matière économique. On sera ainsi à même d'apprécier sa puissance effective et de le comparer avec les autres puissances qui l'affrontent, l'exploitent ou cherchent à le domestiquer.

L'Etat habitué aux questions financières...

La vie économique a deux aspects inséparables l'un de l'autre : une production de biens et de services et une transcription monétaire, financière, de cette production. Pendant très longtemps, c'est cette seconde caractéristique qui retint exclusivement l'attention de l'Etat. Et l'Administration des Finances, par ses impôts directs et indirects, prélevait ce qui était nécessaire au financement des dépenses de l'Etat. Cela était absolument conforme au rôle assigné à l'Etat par les penseurs libéraux. Cela explique aussi pourquoi le ministère des Finances joue un si grand rôle dans la vie économique. En réalité, par son antériorité en tant qu'administration nationale, par l'implantation de ses services sur l'ensemble du territoire, par la tradition de son corps de fonctionnaires, par le fait aussi que celui qui décide finalement du paiement d'une dépense est le véritable patron, le ministère des Finances est, pour notre dommage, le véritable directeur de l'économie.

...ne peut se désintéresser de l'économie

Il n'empêche cependant que des conceptions plus modernes prennent leur place au soleil. L'Etat n'est plus seulement responsable de la police des routes et de la défense nationale — tâches que, selon les circonstances, il assure avec un bonheur inégal — on lui demande aussi de combattre les crises, d'assurer le plein-emploi et de favoriser l'expansion économique.

On ne peut qu'applaudir cette évolution. Il est néanmoins fâcheux que ce mouvement profond, auquel pour sa part, le syndicalisme chrétien a fortement contribué (1), ait coïncidé avec ce que d'aucuns ont appelé la « révolution keynesienne ». Keynes, en mettant en évidence, dans sa théorie générale, le rôle dans l'économie de la monnaie et du taux d'intérêt, a renforcé, dans l'esprit de nos inspecteurs des Finances, l'idée, également générale, du rôle dominant des finances publiques dans la vie économique. Accessoirement, ces mêmes notions ont encore donné à ce corps estimable une haute notion du rôle qu'il avait à jouer dans les affaires publiques ; quelquefois aussi, d'ailleurs, dans les affaires privées...

(1) Qu'on se rappelle un certain nombre de travaux prestigieux effectués sous l'impulsion de Jules Zirnheld et en particulier le Plan de la C.F.T.C. publié au début de 1936.

Mais l'Etat n'a pas su s'organiser en conséquence,

On dut cependant admettre que l'aspect quantitatif des phénomènes était digne d'intérêt. Et depuis la Libération surtout, des administrations nouvelles se sont consacrées à cet aspect de la question.

En premier lieu, il convient de citer le *Commissariat Général du Plan*. On lui doit un diagnostic sérieux de l'économie française au lendemain de la Libération. Sans nul doute, une fois tenu compte des erreurs secondaires inévitables, les choix qu'il a faits, les arbitrages qu'il a proposés étaient ceux qui s'imposaient et la solidité présente de l'économie française est largement fonction des orientations heureuses que le Plan Monnet a données à notre économie.

Mais le Plan a besoin de se forger une philosophie et des moyens d'action nouveaux. Nous rejoignons ainsi des théoriciens qui estiment que la planification est facile dans les économies rudimentaires et qu'elle devient de plus en plus malaisée au fur et à mesure que la prospérité s'affirme. Déjà, le Plan, qui a fort bien réussi pour les industries de base, rencontre des difficultés pour matérialiser ses choix dans le secteur des entreprises de transformation et en matière d'économie régionale. A cet égard, le rapport de 1956 (activités de l'année 1955) édité par le Commissariat Général du Plan est décevant. On eût aimé lire dans ses pages l'analyse des difficultés rencontrées, premier effort pour tenter de les surmonter.

Le *Ministère de la Reconstruction et du Logement* devrait jouer un grand rôle en matière économique. Bien que, en valeur relative, l'industrie du Bâtiment doive suivre une évolution semblable à celle de l'agriculture dont la part dans le Revenu National décroît sans cesse, non pas à cause d'une régression agricole, mais par le fait du développement de l'activité industrielle, pendant longtemps encore l'industrie du bâtiment et des travaux publics devra, pour répondre aux besoins, réaliser le plus gros chiffre d'affaires de tous les secteurs industriels.

D'autre part, l'activité du bâtiment ne peut être orientée indépendamment de notions plus étendues relatives à l'urbanisme et à une intelligente mise en valeur du territoire. Par là, on rejoint l'idée de Plan. Mais déjà, se fait sentir l'absence d'une coordination avec le Commissariat Général du Plan tandis que les difficultés que celui-ci rencontre pour concrétiser ses conclusions sont également connues en matière de logement et d'urbanisme.

Bien entendu, des *Ministères* plus anciens : *Travail, Commerce, Production Industrielle, Agriculture*, en même temps que le *Ministère de l'Economie Nationale*, s'occupent aussi dans leur secteur de questions économiques. Chacun le fait avec ses idées personnelles, son optique, les soucis de sa propre clientèle et sans relier tout cela à une synthèse, à une politique générale.

De leur côté, des organismes spécialisés : Comité des Ententes, Conseil Supérieur des Transports, Conseil National des Assurances, Conseil Supérieur des Crédits mènent leurs affaires comme ils l'entendent, la présence de Commissaire de Gouvernement ne pouvant jouer qu'un rôle de frein puisqu'aucune consigne claire ne vient fixer de mission précise.

ce qui le prive de tout pouvoir réel.

Le Conseil Economique fait sans doute de son mieux pour donner des avis utiles. Cela ne peut sans doute aller bien loin puisque le politique, silencieux comme le Sphinx et comme lui, vide de pensée, se garde de donner les nécessaires orientations. Ce qui le prive de tout pouvoir réel.

En définitive, quant aux rouages officiels de la Nation, le pouvoir économique est réparti en de multiples mains. Le système fait à coup d'improvisations successives comporte à la fois des lacunes et des doubles emplois. Riche de possibilités de contradictions et de lenteurs, ce système est incapable de diriger l'Economie Nationale. Partagé entre trop de mains, ce pouvoir est en fait inexistant. C'est alors un moindre mal que de voir le Ministère des Finances tenter de mettre un peu d'ordre dans ce chaos.

Un remembrement du pouvoir économique est donc indispensable. C'est ce que nous nous efforçons de faire comprendre chaque fois que nous pouvons l'expli-

quer utilement : il n'y a pas de pensée ni de gouvernement de l'Economie Nationale, sans qu'un Ministère en soit spécialement chargé et sans qu'il ait le moyen non de tout faire, non de tout décider, mais sans qu'il ait au moins la capacité voulue pour faire des inventaires complets et pour présenter clairement les arbitrages nécessaires et les choix possibles. D'ailleurs, nous avons déjà expliqué cela très clairement dans nos propositions de création d'un « véritable Ministère de l'Economie Nationale » proposition qui a déjà recueilli un écho favorable au Conseil Economique.



LE POUVOIR ÉCONOMIQUE des Chefs d'Entreprises

A première vue, le grand nombre des entreprises françaises laisserait supposer que là aussi, il y a tant de personnes et de groupes en présence que le pouvoir, très partagé, est quasiment impossible à exercer. Ce sentiment pourrait encore être renforcé par le phénomène poujadiste qui a montré combien les organismes officiels, ou traditionnels, du patronat avaient peu d'emprise réelle sur leurs troupes qui les lâchaient à l'occasion d'une campagne électorale. Au surplus, le fait que ces troupes s'abandonnent sans défense à une campagne de pure démagogie ne donne pas une haute idée de la maturité politique et économique des chefs d'entreprise. De ce chef, encore, l'idée d'une absence à peu près totale du pouvoir économique des chefs d'entreprise au niveau national peut se trouver renforcée.

Peut-on se réfugier dans cette notion, rassurante à certains égards, d'une égalité dans le quasi-néant de la force du pouvoir économique de l'Etat et de celui des chefs d'entreprise ?

La concentration des moyens de direction.

Il ne faut pas se laisser tromper par la faiblesse réelle de la taille moyenne de l'entreprise en France. Nos camarades de la métallurgie ont montré que dans la région parisienne, la taille moyenne de l'entreprise métallurgique était de l'ordre de dix salariés, nombre tombant à 3,7 si l'on considère toutes les entreprises pour l'ensemble de la France.

En effet, le point de vue change si, au lieu de moyennes, on s'attache à mesurer l'importance des plus grosses entreprises. C'est ce qu'a fait le Ministère des Finances à partir des chiffres d'affaires déclarés pour 1953 par les entreprises industrielles et commerciales. Il a mis ainsi en évidence que sur un total de 1.736.594 entreprises, 2.175, soit environ une pour mille, ont suffi pour réaliser 39,4 % du chiffre d'affaires global et pour verser 47,8 % de l'ensemble des salaires payés au cours de cette année.

Ainsi, ce petit nombre d'entreprises, par le poids qu'elles représentent dans leur profession, par l'autorité qu'elles ont sur leurs fournisseurs et sous-traitants, jouent un rôle décisif dans l'orientation de l'activité économique. En fait, sinon en droit, existe un véritable pouvoir de milieux patronaux.

Il faut d'ailleurs souligner que les chiffres cités datent de deux ans, certaines concentrations intervenues depuis ne peuvent que renforcer le sens de notre argumentation (1).

(1) Exemples de concentration :

Electro métallurgie : la Compagnie Electro mécanique coordonnant l'activité de trois entreprises ayant elles-mêmes absorbé des filiales.

Sidérurgie : création de la Compagnie des Aciéries et Forges de la Loire, groupant six usines occupant 12.500 ouvriers.

Papeterie : par ses prises de participation, le groupe Darblay étend sans cesse son importance dans cette branche.

Industrie des lampes : Claude Paz et Silva, les Lampes Fotos, Frozal, Compagnie Nantaise, Sopale, Velux, Visseaux et Zenith se sont concentrées.

On pourrait multiplier ces exemples, notons simplement que le dernier rapport du Commissariat général du Plan indique que les « regroupements d'entreprises sous forme de fusion ou d'accords de spécialisation se sont multipliés en 1955 ».

Si significatives que soient ces premières constatations, elles doivent être complétées par l'évocation des liaisons financières qui unissent les grandes entreprises (2).

En prenant cette fois, non plus comme l'avait fait le Ministère des Finances, les quelques deux mille entreprises françaises ayant réalisé chacune, en 1953, plus d'un milliard de chiffre d'affaires, mais en fonction de leur actif, les cent plus importantes entreprises françaises, on trouve des choses très intéressantes.

Un réseau de relations personnelles.

On verra que ces entreprises ont 993 administrateurs, ce qui ne veut pas dire qu'il faut 993 personnes différentes pour les administrer, car il arrive fréquemment qu'une même personne siège à plusieurs conseils d'administration. En tout, 489 liaisons de ce genre ont été recensées. On imagine immédiatement la coordination qui s'établit entre ces cent entreprises.

Mais ces 993 administrations ne bornent pas leur activité aux cent plus grandes entreprises ; en dehors d'elles, ils établissent 2.643 liaisons avec d'autres affaires. Ainsi se crée un réseau très serré d'influences capables de mettre une politique en œuvre.

Un tel recensement est forcément incomplet, car il faudrait pouvoir insister aussi sur les relations de famille et personnelles du milieu des Administrateurs de société.

Sur deux points encore, on peut insister. M. Houssiaux, à propos des liaisons purement financières, a relevé celles qui résultent de l'intervention des banques d'affaires : « douze d'entre elles ont 677 participations dont 75 se rapportent au groupe des 100 entreprises dominantes ».

En réalité, après un siècle d'évolution, le capitalisme industriel a créé un réseau extrêmement serré de relations personnelles, financières et techniques. En maintes circonstances, les intérêts sont tellement imbriqués qu'il est difficile d'en faire un tableau complet, et, surtout, de dire dans quel sens fonctionnent les circuits d'autorité. Toutefois des schémas ont été dressés dans certains cas. Celui que nous empruntons à René GENDARME (1) illustre bien la situation, surtout si l'on remarque que dans l'exemple choisi, l'auteur a limité ses recherches à une industrie considérée au plan régional.

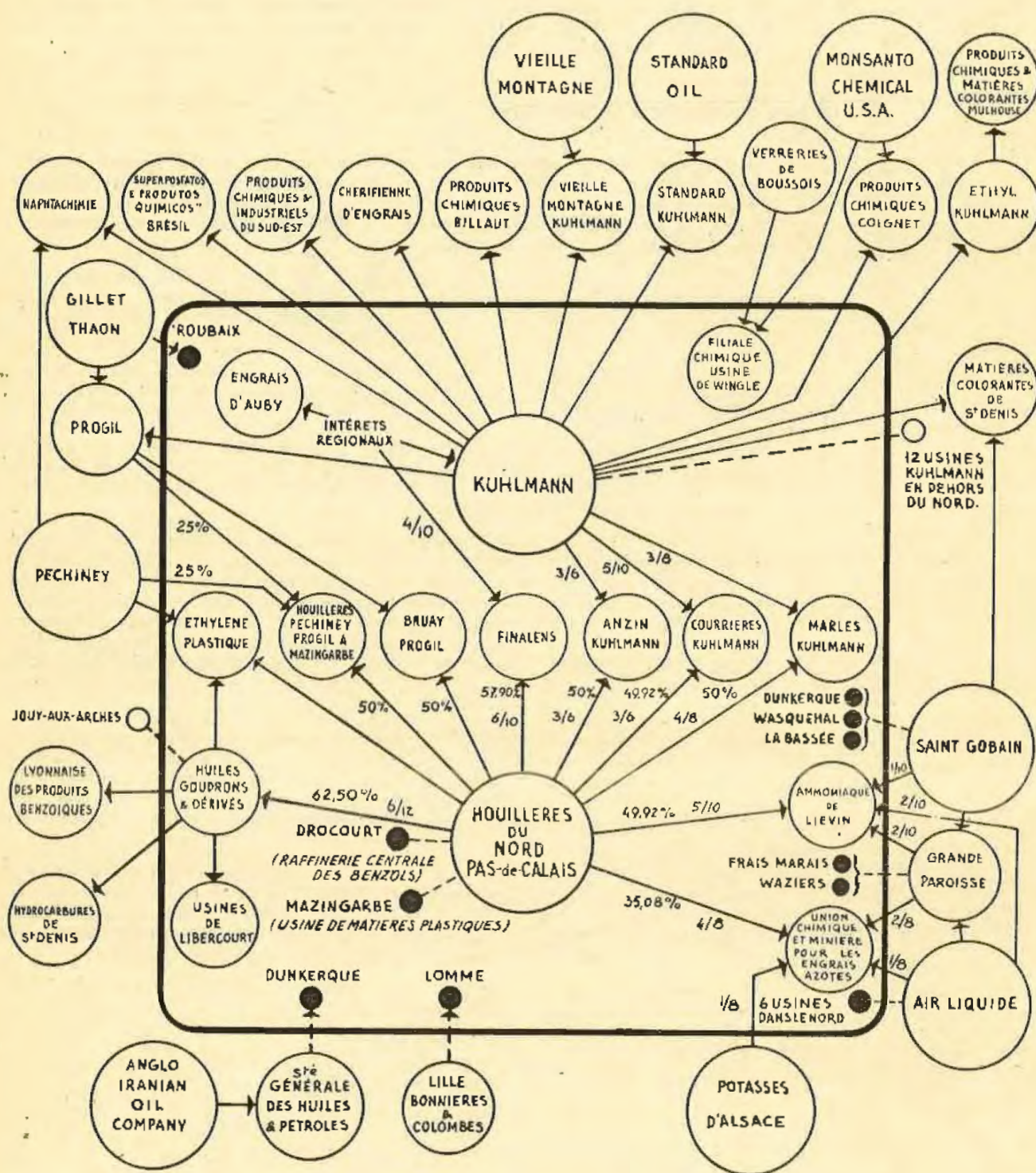
On n'en restera certainement pas là, car la création de seize sociétés de développement régional, dans lesquelles les grandes banques sont d'ores et déjà étroitement imbriquées, renforcera ce système de liaison, tandis que le financement accordé à des entreprises de caractère régional accentuera encore la tendance à la concentration du pouvoir entre quelques mains, pas forcément celles que l'on considère à l'extérieur du monde des affaires comme appartenant aux représentants officiels du patronat français.

Ainsi se dessine, non d'après des principes mais dans les faits, la réalité du pouvoir économique en France : à l'anarchie de l'organisation officielle correspond un monde patronal, qui néglige sans doute les 9/10^e du nombre des entreprises françaises, mais qui s'intéresse aux quelques milliers qui ont une position dominante dans l'économie et qui réalisent la plus grande partie de chiffre d'affaires.

On peut ainsi, avant d'aborder nos positions syndicales, analyser de façon réaliste, le comportement patronal vis-à-vis de l'Etat.

(1) René GENDARME : « La région du Nord ». (Voir tableau page suivante).

(2) M. Houssiaux, Attaché de recherches au Centre National de la Recherche Scientifique, a fait d'intéressants travaux dont nous tirons les renseignements chiffrés qui vont suivre.



Le carré noir représente la région du Nord. La filiation entre firmes est indiquée par une flèche, sur laquelle est indiqué, chaque fois que cela est connu, le pourcentage de l'actif possédé et le nombre de sièges détenus au conseil d'administration.

Les petits cercles noirs représentent les usines fondées par des sociétés régionales hors de la région du Nord ; les points noirs celles fondées dans la région.

CONCENTRATION DU POUVOIR ECONOMIQUE

Relations financières et personnelles des 100 plus grandes entreprises françaises en 1953.

	Société du groupe des 100	Administra- teurs de ces Sociétés	Liaisons per- sonnelles	Interconnec- tions entre les 100 entreprises	Participations financières	Importance du portefeuille (en millions)	Valeur moyenne du portefeuille par entreprise (millions)
Energie	6	58	167	34	38	3.344	547
Combustibles et Carburants .	9	103	327	43	64	65.939	5.994
Mines	1	13	71	9	25	4.413	4.413
Produits des métaux	18	179	653	107	155	43.657	2.425
Transformation des métaux .	35	348	1.114	180	352	19.429	555
Industrie du verre	1	12	43	3	150	5.280	5.280
Travaux publics et Bâti- ment	6	63	193	19	42	3.977	663
Industries chimiques	6	60	185	34	83	15.611	2.602
Industries agric. et Aliment. .	3	19	55	5	—	10.052	3.350
Industries textiles	7	62	179	34	46	16.746	2.392
Cuir et caoutchouc	3	27	57	14	11	13.433	448
Papier, Carton, Presse	1	5	9	1	12	1.506	750
Transports	4	44	102	6	20	8.576	2.144
TOTAL	100	993	3.155	489	998	211.963	2.112

UTILISATION PATRONALE des moyens économiques de l'État



A voir les choses d'un peu loin, il semblerait qu'on est en présence d'un patronat ayant abandonné tout sentiment d'hostilité vis-à-vis de l'Etat. Ce patronat, aux conceptions évoluées, accepte que certaines décisions soient préparées et prises par d'autres que par lui. Cependant, pour éviter que l'Etat commette des erreurs dans un domaine qui lui est peu familier, on lui apporte tous les concours techniques qu'il peut souhaiter.

C'est ainsi qu'on se trouve en présence d'un capitalisme qui évolue et qui coopère avec l'Etat chaque fois que cela est possible et les occasions ne lui manquent pas.

Les représentants patronaux jouent un rôle actif dans les Commissions du Plan. Mais si on regrette parfois que les projets présentées ne semblent pas se rattacher à une idée directrice bien précise et, donnent plutôt l'impression d'un catalogue, n'est-ce pas parce que, en définitive, seuls les délégués patronaux sont en mesure de présenter des propositions concrètes. Comme, à l'inverse, on peut être sûr qu'aucun moyen n'existe de contraindre une entreprise à s'engager dans une réalisation qui ne lui convient pas, l'alternative qui se présente au Plan est simple : retenir les propositions patronales ou demeurer dans le vague.

Mais, par leur participation au Plan, et grâce au lustre qui s'attache à ses travaux, les chefs d'entreprise sont à même d'obtenir de l'Etat les crédits dont il dispose au titre du financement des plans d'expansion.

Plus subtiles encore, mais non moins efficaces, sont les manœuvres tendant à démontrer que le sort de l'économie dépend de mesures financières et fiscales favorables aux entreprises. Ainsi, pendant que d'un côté nous pouvons mener campagne pour une réforme fiscale de portée générale, campagne dont les résultats sont parfois

intéressants, tout cela est sans cesse remis en question par un réseau d'organismes, de caractère souvent officiel, dans lesquels les représentants patronaux sont appelés à jouer un rôle personnel.

Parlant de la concentration du pouvoir dans le secteur des grandes entreprises, nous avons évoqué notamment les liaisons financières. Nous voulons maintenant, insister sur les solidarités de fait existant au sein des organismes officiels entre les représentants de l'Etat et ceux des entreprises.

Les représentants de l'Etat et des entreprises ont la même culture. Ce sont les mêmes écoles qui les ont formés. Non seulement ils parlent le même langage, mais ils ont le même mécanisme de discussion, le même système de pensée.

Cela est certainement très favorable à l'existence d'un climat de coopération et à des discussions faciles; cela prête aussi beaucoup à la confusion des plans. Y a-t-il alors dans ces organismes officiels de véritables confrontations au sens plein et exigeant du terme? on peut en douter.

D'autre part, comme ceci est dans l'esprit de beaucoup, mieux vaut le dire, clairement — tout en indiquant qu'il ne s'agit que de cas individuels, cependant trop nombreux — l'opinion est justement choquée lorsqu'elle apprend qu'un fonctionnaire, surtout s'il est de rang élevé, entre au service d'entreprises privées. Car à trop se répéter, cette situation amène à se demander si les intérêts de l'Etat sont toujours bien défendus. Pour être juste, posons une question, secondaire mais opportune, celle de la rémunération des hommes de grande classe. Il n'y a pas de doute que les grandes entreprises rémunèrent leurs cadres de haute direction à des niveaux sans commune mesure avec ce que l'Etat consent à des fonctionnaires ayant une valeur comparable.

Notre objectif : structurer l'économie et organiser le pouvoir.

Actuellement, on peut dire que le pouvoir économique de l'Etat, dispersé, est inefficace, tandis qu'à l'inverse, celui du patronat concentré entre quelques mains, lui permet d'orienter à sa guise l'emploi des ressources économiques de l'Etat. Le système de consultation qui existe actuellement est plus fictif que réel; il a, de surcroît, l'inconvénient de laisser croire à une apparente régularité du fonctionnement de la chose publique. Dans ces conditions, il serait vain de vouloir régler la question par quelques vœux du genre suivant: « l'Etat doit redevenir le gardien du bien commun, l'arbitre entre les groupes sociaux ».

En effet, le fond des difficultés ne réside pas seulement dans la volonté de quelques hommes, il s'appuie aussi sur une organisation défectueuse de l'Etat. Colbert avait bien vu que pour que le Roi de France puisse dire: « l'Etat c'est moi », il fallait que le roi puisse édicter des règlements corporatifs. Notre Etat républicain a vécu sur une fiction: celle qu'il suffisait de s'occuper des choses strictement politiques. La loi Le Chapelier interdisant tout groupement professionnel, n'a pas empêché, comme nous l'avons vu précédemment, la création d'un pouvoir économique, seulement ce pouvoir, né et vivant dans l'ombre, asservit le pouvoir proprement politique.

La Russie soviétique, les pays de démocratie populaire n'ont pas commis cette bétise, ils ont subordonné l'économie au politique. Au total, leur erreur a été pire, on sait jusqu'où leur tyrannie les conduit. Ils ne paraissent d'ailleurs rien regretter, rien vouloir modifier. Kadar, tirant, à sa façon, la leçon de Budapest, ne vient-il pas de redire, à la fin du mois de janvier, à la séance de clôture de la Conférence nationale de la C.G.T. hongroise: « le droit de grève n'est pas justifié en pays socialiste ».

La C.F.T.C. veut un pouvoir économique fonctionnant au grand jour.

Bien souvent, la C.F.T.C. s'est posé la question de l'organisation générale d'un Etat moderne. Comment organiser, d'une part le pouvoir politique, d'autre part le pouvoir professionnel, non seulement pour qu'ils coexistent, mais pour que le pouvoir politique puisse orienter, arbitrer en fonction de l'intérêt général et, éventuellement, pallier les carences du pouvoir professionnel?

Et encore ne s'agit-il pas de n'importe quel pouvoir professionnel, nous avons vu qu'il y en a un en France: il ne nous satisfait pas. Nous voulons un pouvoir professionnel à participation syndicale. Comme le disent nos statuts, nous recherchons « une organisation économique conçue de telle manière que la dignité et l'indépendance des travailleurs et de leurs groupements y soient intégralement respectés... les pouvoirs publics doivent reconnaître et réserver la plus large place à la représentation des intérêts professionnels et économiques et associer le syndicalisme ouvrier à la politique économique du pays... ».

Nous voulons une participation syndicale sérieuse.

Tel est l'énoncé de notre problème. Compte tenu du caractère complexe de la situation que nous avons décrite, il est évident qu'il ne sera pas résolu d'un coup. Du moins devons-nous travailler sans cesse à sa solution. Il y a lieu de donner une structure officielle et visible à l'organisation professionnelle qui, actuellement, se réfugie dans les cartels, les ententes, les concentrations financières et organiser le pouvoir de l'organisation professionnelle; l'organiser sur le plan interne en prévoyant la participation ouvrière, l'organiser aussi dans les domaines le mettant en contacts avec le politique.

C'est ce que nous avons fait lors des élections législatives du 2 janvier 1956. La « plate-forme » que nous avons largement diffusée, et dont nous poussons patiemment la réalisation, présentait un ensemble d'institutions démocratiques à base collégiale, recouvrant toute la vie économique, depuis l'entreprise jusqu'aux organismes nationaux de décision.

Nous notons que, sur le plan économique, l'Etat ne manque pas de moyens de pression d'ordre général: impôt, crédit, taux d'intérêts, droits de douane, etc... Mais ces moyens, tirés de l'arsenal keynesien, tout réels qu'ils soient, doivent dans l'état de chose actuel laisser sans grande illusion:

— il faut les examiner compte tenu des conditions dans lesquelles ils sont étudiés et proposés;

— s'appliquant, en général, ils manquent de la sélectivité nécessaire;

-- les grandes entreprises cartellisées sont assez fortes pour trouver, si elles le veulent, une parade aux moyens ainsi mis en œuvre.

En face de ces graves difficultés, nous proposons une organisation professionnelle, une juridiction, un renforcement du Conseil Economique.

Comités industriels de contrôle.

Il s'agit ici de créer une institution qui permettra de faire avancer très sensiblement le problème essentiel qui se pose à toute économie en voie de planification: l'exécution des programmes établis par les organismes du plan. C'est en effet sur ce problème qu'ont buté, dans tous les pays du monde, les tentatives planificatrices.

Certes les démocraties dites populaires ont apporté à ce problème des solutions efficaces mais qui n'ont pas été sans répercussions psychologiques et politiques, voire policières, c'est le moins que l'on puisse dire. Ce n'est pas sur cette voie que l'économie française doit s'engager et la C.F.T.C. recherche l'équilibre entre la nécessaire autorité des responsables du plan et la nécessaire liberté de cette autre « cellule de décision » qu'est l'entreprise.

Dans l'état actuel des choses, le Plan, en France comme ailleurs, dispose de moyens de pression, dits moyens « globaux ». Ils présentent l'inconvénient de n'être pas suffisamment sélectifs. Ce qui est plus grave encore, ils manquent à peu près totalement de prise sur les industries fortement et puissamment structurées, cartellisées.

Celles-ci, en effet, sont suffisamment solides, économiquement et financièrement pour rester insensibles, si elles le veulent, aussi bien aux moyens de coercition du Plan (à plus forte raison à la pression des consommateurs) qu'aux lois classiques du marché.

C'est à l'endroit de ces « féodalités », les industries chimiques, la sidérurgie, les transports, etc... que se pose le problème de l'extension de l'actuel domaine des nationalisations.

La C.F.T.C. ne repousse pas cette perspective, mais, instruite par l'expérience, elle sait fort bien qu'il ne suffit pas d'une loi de nationalisation pour régler toutes les difficultés. C'est pourquoi la C.F.T.C. se contente de préconiser, auprès de chacune de ces branches d'industries, en fait cartellisées, l'institution de Comités industriels de Contrôle qui joueraient à l'égard de ces industries, toute proportion gardée, le rôle dévolu à la Haute Autorité sur les charbonnages et la sidérurgie des six pays qui ont adhéré à la C.E.C.A. C'est-à-dire que ces comités, dotés de larges pouvoirs d'investigation, seraient chargés non seulement de conseiller et d'aider les entreprises de leur secteur à se tenir dans les orientations du Plan mais surtout d'intervenir auprès des entreprises rebelles à la discipline générale d'abord par voie de « recommandations » et ensuite, en cas d'échec de la persuasion, par la voie juridictionnelle des tribunaux économiques dont il a été parlé ci-dessus.

Magistrature économique.

La vie économique contemporaine est l'un des domaines où peuvent surgir et surgiront effectivement les conflits les plus graves, d'une extrême importance dans leurs répercussions, opposant une profession à l'Etat, ou une profession à une autre, ou encore à l'intérieur d'une profession, une entreprise à une autre, ou enfin la politique patronale aux aspirations ouvrières. Or, il n'existe, jusqu'à présent, aucune juridiction vraiment apte à résoudre de tels conflits, de sorte que rien n'assure le respect des orientations définies par le Plan, rien ne vient contrebalancer le pouvoir absolu et anarchique laissé entre les mains des détenteurs de capitaux et des moyens de production.

Il est donc nécessaire de créer une juridiction spécialisée, avec une triple articulation : nationale, régionale et départementale. Ces tribunaux économiques associeront d'une part des juges de carrière, qui se spécialiseront dans les questions économiques et sociales, et d'autre part, des juges professionnels : industriels, commerçants, travailleurs salariés, agriculteurs, élu par leurs pairs et compétents grâce à leur expérience et à la formation spécialisée qu'ils auront reçue de leurs organisations d'origine.

Ces tribunaux économiques seront saisis, soit par le Gouvernement lorsqu'il apparaîtra qu'un conflit ou une infraction d'ordre économique ou sociale est de nature à compromettre l'intérêt public, soit par un comité de contrôle dont il est parlé ci-dessous, soit par une organisation syndicale, soit par une ou plusieurs entreprises.

Il faut préciser ici que ces tribunaux, dans l'esprit de la C.F.T.C., devront être dotés d'un arsenal de moyens de répression extrêmement énergiques, voire révolutionnaires, c'est-à-dire que la juridiction économique devra pouvoir aller, si elle l'estime nécessaire, jusqu'à décider la nationalisation, à titre provisoire, et même à titre définitif, des entreprises ou groupes d'entreprises qui s'obstineraient à s'écarter des directives du plan ou à pratiquer une politique sociale, en matière de salaires en particulier, antiouvrière. Si, pour des raisons diverses, la juridiction nouvelle ne croit pas devoir recourir à ces solutions extrêmes elle devra tout au moins pouvoir prononcer une véritable dissociation entre le droit de propriété laissé aux détenteurs de capitaux, et le droit de gestion choisi, sur proposition du Comité de Contrôle, en dehors du Conseil d'administration.

Conseil économique.

La C.F.T.C., à maintes reprises, a fait connaître les raisons d'efficacité et aussi de justice et de promotion, qui l'amènent à préconiser la mise en place progressive d'une économie planifiée. La C.F.T.C. a précisé que, dans son esprit, il ne s'agit ni de pousser la planification qui est nécessaire au point où seraient bannies toute propriété et toute initiative privée, ni de remettre l'économie française entre les mains d'un petit nombre de hauts fonctionnaires ou de technocrates tout puissants.

Mais pour la C.F.T.C., « le plan exige un ensemble d'institutions démocratiques », à base collégiale — « recouvrant toute la vie économique, depuis l'entreprise

jusqu'aux organismes nationaux de décision ». C'est dans cette perspective qu'une réforme du Conseil Economique est immédiatement possible sur les trois points suivants :

1° Le Conseil Economique doit être étroitement associé à l'élaboration des projets du Plan et jouer le rôle actuellement dévolu à la Commission des Comptes de la Nation d'une part et au Conseil Supérieur du Plan d'autre part.

2° Le Conseil Economique doit être chargé non seulement du contrôle de l'exécution du plan, mais encore et plus largement du contrôle de l'activité des Pouvoirs publics, Gouvernement, Parlement, Collectivités locales, etc... dans le domaine économique. Pour cela il devra saisir le Gouvernement de ses conclusions, de ses observations et critiques chaque fois qu'il le juge nécessaire. De plus, une fois par an, il fera un rapport au Parlement sur l'état d'avancement du Plan.

3° Pour un certain nombre de décisions importantes d'ordre économique, douanier ou monétaire, de la compétence du pouvoir exécutif, l'avis du Conseil Economique devra être obligatoire.

En présentant ces divers projets, nous n'avons pas la prétention de dire que nous formulons le plan idéal de la société parfaite. Par contre, nous sommes sûrs que pour éviter les écueils de l'étatisme, de l'absolutisme patronal, de l'anarchie libérale, il faut avoir le courage de mettre sur pied un ensemble de moyens qui ne supprimeront ni les écueils, ni les dangers, mais qui fourniront à ceux qui les emploieront loyalement la possibilité d'avancer utilement et de faire progresser l'économie dans le respect de la personne du travailleur. On peut certes refuser nos moyens, mais il faut dire alors ce que l'on choisit, si d'ailleurs un autre choix est possible, à moins que la soif d'absolu conduise, malgré des apparences purement verbales, à laisser tranquillement en place le système actuel, à la grande satisfaction des communistes qui tiennent avant tout à pouvoir dire aux travailleurs que rien ne peut changer en dehors de la prise du pouvoir par leur parti.

Quant à nous, nous voulons libérer le pouvoir politique de la tutelle du monde des affaires, afin qu'il puisse être à la disposition de la nation ; il faut donc pour cela organiser au grand jour le pouvoir économique avec la participation des syndicats ouvriers. Cela va de soi.



LE SYNDICALISME et les problèmes de l'entreprise

Bien entendu, les problèmes que nous rencontrons au niveau de l'entreprise ne se sont pas totalement transformés, mais certaines tendances se sont tellement accentuées que l'on peut dire que l'on se trouve en présence de problèmes nouveaux.

Ainsi la concentration des entreprises s'est amorcée de très longue date, les exemples, cités plus haut, ainsi que celui de l'économie américaine, nous assurent que le mouvement est loin d'être terminé. Mais, aussi bien la concurrence internationale, obligeant nos affaires françaises à atteindre une taille optimum, que les progrès techniques, amplifient les effets de cette tendance.

Prenons conscience de nos nouvelles tâches.

En particulier, l'automation, qui exige de très lourds investissements, intervient de plus en plus dans les chaînes de fabrication. Elle conquiert des domaines qui lui étaient autrefois étrangers. Les sciences psychologiques, les sciences de l'homme font maintenant l'objet d'applications dans le domaine de la production. Il s'agit alors de ce que l'on appelle les relations humaines. Cela ne peut nous laisser indiffé-

rents. Nous devons donc examiner ce que nous avons à faire en ce domaine. Et nous verrons que cela pose un sérieux problème de pouvoir.

Conséquence des faits précédents, nous nous trouvons en face de questions d'organisation du travail. La charge financière, extrêmement pesante, que représentent les investissements modernes conduit à les faire travailler de manière aussi intense et continue que possible. Cela veut dire que les problèmes d'organisation du travail, de cadences, prennent une part croissante dans nos préoccupations. Nous avons aussi à tenir compte de tendances toujours plus vives ayant pour objet : la journée continue, les 3x8, la « semaine glissante ». Nous avons quelque chose à dire en la matière, mais cela en tenant compte que le personnel d'une entreprise donnée réagira plus ou moins selon le succès obtenu, du côté patronal, par les relations humaines, et du côté syndical par notre formation et la propagande que nous sommes capables de faire pour que les salariés soient à même de comprendre la totalité de leurs intérêts.

L'évolution de toutes ces questions a son retentissement sur l'organisation syndicale elle-même, le professionnel et l'inter-professionnel se mêlent, il est nécessaire de voir clair et d'établir les liaisons nécessaires. Enfin, il sera utile de redire que l'action syndicale moderne exige des militants syndicaux une compétence toujours accrue, en profondeur et en étendue. Beaucoup de problèmes aussi ne peuvent trouver de solution que dans le cadre d'une action syndicale internationale.

L'automation.

Pour la première fois dans l'histoire, en 1956, des ouvriers ont fait grève à propos de l'automation (1). Il s'agit de ceux d'une affaire anglaise d'automobiles qui, à la suite de la mise en œuvre d'un programme d'automation, se disait dans l'obligation de licencier quelque 2.500 salariés. Comme il n'y a pas lieu ici de rédiger un rapport sur l'automation, mais simplement de dresser un tableau général des conditions dans lesquelles l'action syndicale s'exerce, nous renvoyons nos camarades aux études techniques que nous avons déjà faites de la question, notamment aux rapports de notre camarade Pierre Liénart. Par contre, il est utile de voir comment l'automation conditionne et conditionnera de plus en plus notre activité.

Si l'on n'y prend garde, l'automation amènera des distorsions pouvant croître rapidement entre les secteurs où elle interviendra et ceux dans lesquels on ne voit pas encore, du moins actuellement, qu'elle ait grand chose à faire.

Elle crée des disparités entre secteurs économiques.

Ces distorsions sont de deux sortes, l'une et l'autre capables de créer des disparités entre les travailleurs et ainsi de modifier les conditions de leur nécessaire solidarité. D'une part, dans les secteurs soumis à l'automation, l'importance, accrue des techniques, leur caractère indispensable et aussi la haute productivité des installations, créeront une tendance naturelle à élever leurs rémunérations. Mais est-ce que celle du personnel non spécialisé suivra dans les mêmes proportions ? D'autre part, les secteurs de technique plus traditionnelle n'auront pas ces mêmes possibilités. Il est donc à craindre que l'éventail, déjà trop ouvert, des rémunérations réelles du manœuvre d'une entreprise d'alimentation, par exemple, et du manœuvre d'une usine de pétrole soit encore plus largement écarté. N'y a-t-il pas lieu, dès maintenant, de se défendre contre des écarts ayant tendance à croître exagérément ?

Ainsi, la question soulevée se rattache à une notion plus générale : celle de l'accroissement de la productivité. Nous pouvons déjà, sans grand risque d'erreur, adopter pour l'automation une attitude se rattachant à celle adoptée en matière de productivité.

L'automation aura seulement pour effet d'élever le taux d'accroissement de productivité, nous devons être d'autant plus vigilants afin d'être sûrs que les travailleurs en bénéficieront.

Mais telle n'est pas la transformation la plus importante que l'automation apporte, elle supprime le travail humain jusque-là indispensable en certains domaines.

(1) C'est là un exemple des réactions instructives des travailleurs constatant que leur métier va disparaître et dont on peut citer des exemples nombreux : tisserands contre le métier Jacquard, dockers contre les bateaux citernes, etc...

Des métiers vont disparaître et nous avons le devoir de protéger les hommes contre le machinisme. D'autre part, les conditions mêmes de la solidarité des salariés vont se trouver modifiées. Nous devons prendre garde à une chose : c'est la moyenne d'accélération qui sera plus élevée, mais cette moyenne masquera des écarts considérables selon les branches. Déjà, sous le règne du machinisme, qu'on pourrait appeler classique, le progrès ne va pas à la même cadence dans tous les secteurs. Et ce n'est pas par hasard qu'un travailleur du pétrole est payé trois fois plus que celui qui est occupé dans l'habillement et quatre fois plus que l'ouvrier agricole.

Précisément, les secteurs les plus aptes à la mécanisation sont ceux dans lesquels l'automation peut le plus aisément se développer. Le progrès ira donc plus vite encore dans ces branches, tandis que celles que leur nature conduit à appliquer des techniques plus traditionnelles marqueront le pas ou, au mieux, avanceront lentement. Le mouvement syndical doit donc s'attendre à rencontrer des difficultés sans cesse croissantes pour imaginer et réaliser une politique de salaires relativement homogène.

Certaines disparités ne sont pas en elles-mêmes mauvaises. Elles appartiennent à ces moyens incitant les travailleurs, dans le maximum de liberté, à se déplacer vers les secteurs prospères. Mais des écarts excessifs ne sont pas légitimes, car une analyse un peu poussée montrerait aisément que la prospérité de certains secteurs est souvent faite du marasme de quelques autres.

Une nouvelle politique des salaires s'impose.

Tirons déjà une conclusion, nous aurons à élaborer une politique des salaires, des prix et des profits des entreprises tenant compte de leur plus ou moins grand degré d'emploi de l'automation.

Pour ce qui est des prix, si la Nation entend que les bienfaits de l'automation aillent à l'ensemble de la Nation, si les travailleurs entendent qu'aucun d'entre eux ne soit, à priori, privé de ses fruits, il faut accepter que l'échelle des prix des divers produits et services évolue constamment. Il faut admettre que relativement, et même parfois en valeur absolue, certains produits alimentaires, le blé ou la pomme de terre — nous ne disons pas forcément les pâtes alimentaires ou la fécule qui peuvent être produites automatiquement — certains services, ceux du coiffeur ou du médecin, coûtent de plus en plus cher.

D'une certaine manière, on peut affirmer que, lorsqu'elle sera assez généralisée, l'automation bouleversera les données pratiques de toute une branche de l'économie politique. En bref, les théoriciens de la valeur déclaraient autrefois que la valeur d'un objet était fonction de la valeur du travail humain qui y était incorporé. Déjà le développement des fabrications en série faisait que la valeur d'un objet était également fonction de l'importance de la série, le prix résultant alors d'un pari basé sur l'idée que l'on se faisait de l'accueil de la clientèle. Dans l'usine automatique, à la limite, on pourrait dire que le prix est fonction simplement de l'amortissement des installations et du prix des matières premières.

Le progrès technique, qui par le machinisme a assuré « la relève de l'homme par la machine », qui, avec l'automation, expulse le travailleur de certains métiers, n'a pas que des conséquences dans le domaine des fabrications : il doit nous conduire à établir, au moins sur certains points, une nouvelle économie politique, à commencer pour nous par la mise au point de nouvelles techniques de rémunération, car il y aura de moins en moins de relation directe entre la valeur d'une qualification professionnelle et l'ampleur d'une fabrication, par conséquent, de son prix.

Etude de nouvelles réalités.

Il sera nécessaire aussi, extérieurement à l'entreprise, de mettre au point des mécanismes d'adaptation de la masse du pouvoir d'achat à celle de la production. Les économistes admettent que les crises se trouvent provoquées par un retard des salaires. Si, déjà, avec le machinisme classique, les mécanismes d'adaptation, la pression syndicale s'avèrent parfois insuffisants ou tardifs, qu'en sera-t-il avec l'accélérateur de l'automation ?

Des moyens plus énergiques sont à mettre en action. Il faudra bien arriver à ce que, si l'on veut éviter l'engorgement, l'entreprise automatique secrète un pouvoir d'achat en même temps que sa production. Mais ce pouvoir d'achat ne pourra pas,

pour sa plus grande part, être affecté à des personnes en fonction du rôle qu'elles auront joué dans la production. Il ne pourra s'agir que d'un pouvoir d'achat social, où, si l'on veut, socialisé, c'est-à-dire mis au service d'une consommation de masse. Autrement dit, il faut défendre l'idée que les cotisations sociales, actuellement basées sur le salaire, devront l'être de plus en plus sur la production.

Affirmant cela, nous ne voulons pas pour autant subventionner ou entretenir des oisifs. Il reste, bien entendu, que le droit aux prestations familiales, à la sécurité sociale, à la retraite est rigoureusement lié à une activité professionnelle régulière. Mais le progrès technique permet que le lien ne soit plus si astreignant entre le montant de la ressource obtenue, grâce à un travail utile à la société, et les compléments sociaux que le niveau de la production permet d'octroyer, compléments au surplus nécessaires pour que cette production trouve des acquéreurs.

On rejoint ainsi les problèmes de pouvoir sur l'économie déjà abordés. Ajoutons que nous poursuivons ces réflexions et ces études avec nos camarades de la C.I.S.C. dont le Conseil en décembre 1956, dans une résolution qui doit beaucoup à Liénart, a fixé des bases solides à notre travail.

Les relations humaines sont à étudier très attentivement.

Les explorateurs qui ont découvert l'Amérique industrielle ces dernières années en ont ramené les « relations humaines ». Il s'agit d'un ensemble de notions et de méthodes, d'une technique, dont on peut dire, ainsi qu'Esope l'affirmait de la langue : ce peut être la pire ou la meilleure des choses. Rien d'étonnant donc si à l'intérieur d'un même syndicat nos camarades ont parfois des avis divergents.

Donnons donc un avis sur ce qui est admissible dans les relations humaines et ce que nous ne pouvons pas en accepter : autrement dit, tâchons de définir à leur propos une attitude conforme au rôle que nous voulons voir jouer au syndicalisme dans tous les rouages économiques.

Au départ, nous trouvons dans les relations humaines une idée excellente. Pour commander un homme dans de bonnes conditions, il faut avoir égard à sa personnalité et par conséquent, faire usage de notions se rattachant à la psychologie. Par extension, une entreprise étant un groupe d'hommes, on devra également faire appel aux ressources de la psychologie collective.

Mais, cette notion, intelligente, nous conduit d'abord à examiner les moyens employés, puis les buts pour lesquels on les emploie. Parmi les moyens employés, il faut d'abord mentionner la méthode des tests, base de la psychotechnique. Il s'y ajoute quantité d'autres disciplines : morphologie, graphologie, parfois même on va jusqu'à la psychanalyse, toutes choses qui renseignent sur les capacités et même les tendances de la personne que l'on examine.

Elles peuvent menacer la personne du travailleur.

Si l'on est d'accord pour qu'un examen médical déconseille de confier à un homme des tâches dangereuses pour sa santé physique ou morale, on doit s'élever contre l'emploi de méthodes qui mettent à nu le plus profond d'un être et cela au bénéfice d'un chef d'entreprise qui, peut-être, n'utilisera même pas ses services !

Insistons encore. Sauf lorsqu'il s'agit d'un médecin, quelles garanties a-t-on de sérieux, de compétence, de respect du secret professionnel ? On ne peut que s'élever contre un système qui aboutit à la limite à établir un système de fiches, c'est-à-dire à la négation de conceptions vraiment satisfaisantes de la personne du travailleur.

Jamais le contrat de travail n'a consenti de tels droits à un chef d'entreprise, jamais nous ne saurions consentir à ce qu'il s'arroge un tel pouvoir. N'oublions pas que dans l'état de choses actuel, le contrat de travail est un louage de services. Nous devons donc attirer l'attention des comités d'entreprise sur les abus qui se commettent actuellement.

En passant sur le plan collectif, les relations humaines empruntent évidemment d'autres moyens, dits souvent de « communication ». Il s'agit d'expliquer au travailleur, considéré en tant qu'individu, ce qu'est l'entreprise qui l'emploie, à quelle place il est occupé, les projets de la direction, etc... Tout cela est très bon et nous serons toujours d'accord avec ce qui donnera à un homme une intelligence plus grande du rôle qu'il doit jouer. Nous sommes donc favorables aux recherches

qui se font actuellement dans ce domaine. Sous la réserve, toutefois, que les chercheurs, avant d'entreprendre leur enquête, obtiennent l'accord des syndicats et comités d'entreprises intéressés et que, sans restriction aucune, les conclusions leur soient communiquées. Nous pensons en effet que nous avons quelque chose à tirer de ces recherches pour perfectionner nos propres méthodes de travail. Mais jamais nous n'accepterons que les rouages syndicaux soient court-circuités, ni non plus, les délégués du personnel.

Mais là encore, nous ne pouvons nous borner à une vue superficielle des choses. De bonnes méthodes d'information peuvent aisément faire passer de l'explication d'une situation à la justification d'un système. Le pas est facile à franchir : il l'est souvent. Et c'est moins admissible encore lorsque l'information est portée jusqu'au domicile du travailleur.

Nous avons déjà dit que ces questions sont très graves car elles mettent en jeu les conditions de fonctionnement d'un régime. Celui qui tient les sources de l'information tient, en fait, les moyens de direction d'un pays. Les pays totalitaires l'ont bien compris en s'assurant les premiers le monopole de la presse et de la radio.

Relations humaines et action syndicale.

En fait, les moyens actuels de communication employés par les entreprises constituent une information à sens unique. Bien présentée, celle-ci apparaît à des lecteurs non prévenus comme l'expression de la réalité, davantage même de la seule réalité intelligente, de la seule réalité possible alors qu'elle ne constitue qu'un seul point de vue, autorisé mais intéressé, sur cette réalité.

Nous sommes donc contre le monopole patronal en matière d'information au personnel. Le comité d'entreprise, la section syndicale doivent avoir également leurs moyens d'expression. Le droit syndical ne peut être simplement conçu comme étant la possibilité d'adhérer au syndicat de son choix, il doit comprendre aussi la possibilité pour le syndicat d'exprimer son opinion sur la politique suivie ou à suivre par une entreprise. Et de même qu'une loi a fixé les droits collectifs des apporteurs de capital dans une entreprise, de même nous avons établi des propositions tendant à ce qu'une autre loi définisse les droits collectifs des travailleurs au sein de l'entreprise.

Là encore, nous rejoignons ce qui sert de trame à cet exposé : la question du pouvoir. Ici, il s'agit de l'entreprise. Partisans que nous sommes de la coopération, nous disons que celle-ci n'est réellement possible qu'entre personnes et groupes ayant des droits et des moyens comparables, nous sommes donc dans la logique de nos positions en voulant obtenir, pour notre action syndicale, les droits et les moyens nécessaires à une saine coopération de tous les éléments de la production. Ajoutons qu'il est d'autant plus urgent d'aboutir que les entreprises ont tendance, nous l'avons vu, à devenir plus importantes.

De la journée « continue » à la semaine « glissante ».

La lourdeur croissante des investissements par rapport au personnel occupé, a pour conséquence le renforcement des soins particuliers que l'on apporte à l'organisation du travail, de manière à augmenter la productivité. Ce problème n'est pas nouveau, nous n'insisterons pas autrement après avoir dit que dans leurs discussions sur les salaires, surtout au niveau de l'entreprise, les syndicats doivent, bien entendu, prêter attention au taux du salaire, mais également aux conditions dans lesquelles le travail est effectué : allure, environnement, méthodes de fabrication, etc..., car l'analyse d'une fonction ne signifie rien si on l'établit dans l'absolu, dans l'ignorance des conditions précises dans lesquelles la fonction est exercée. C'est dire que nos syndicats, les comités d'entreprises, doivent se soucier d'avoir à leur disposition des personnes compétentes en ces matières. Nous nous félicitons d'avoir innové avec le C.I.E.R.P. ; il est nécessaire d'amplifier ce que nous avons déjà fait.

Il est surtout nécessaire d'insister sur des tendances à l'organisation du travail qui trouvent de plus en plus d'avocats et qui, si elles triomphaient, auraient de graves répercussions sur la vie individuelle et familiale des travailleurs : nous parlons de la journée continue, des 3x8 et de la semaine glissante.

Éliminons déjà une difficulté. Il est évident que nous ne sommes pas opposés aux 3x8 quand cette pratique est nécessitée par des raisons techniques : usines à feu continu, à fabrication constante, certains services publics.

Par contre, nous mettons les travailleurs en garde contre la pratique des doubles ou triples équipes quand on cherche à l'imposer pour des raisons financières.

Prenons les choses dans l'ordre. Il y a d'abord la journée continue, c'est-à-dire le remplacement du temps normal du déjeuner par une simple pause. Le procédé est admissible lorsqu'il s'agit de tâches n'exigeant pas une trop grande dépense de force physique et nerveuse. C'est donc une question d'appréciation. Avant de décider, il convient de s'entourer d'avis, notamment médicaux.

Souvent la journée continue est considérée comme le moyen d'avoir trois équipes se succédant pour qu'une usine tourne 24 heures sur 24. C'est un système qui n'est pas normal, car il brise tous les cadres familiaux et sociaux. Nous voyons bien l'intérêt qu'une entreprise peut en tirer au point de vue de l'allègement de ses frais fixes, puisqu'ils sont étalés sur une production triple de celle obtenue d'un même matériel avec une journée normale. Mais quel plus bel exemple peut-on tirer, d'assujettissement de l'homme au matériel, au capital, à la finance? Chaque fois, donc, que la nature d'une production n'exige pas un travail continu, nous devons nous opposer au système des équipes successives.

Les impératifs financiers menacent la vie personnelle des travailleurs

Nous devons nous y opposer d'autant plus que la pente est dangereuse. Il est proposé maintenant de faire produire les installations sept jours par semaine. Certes, le personnel conserverait le droit au repos hebdomadaire puisqu'un même homme ne travaillerait jamais que six jours consécutifs. Mais, on voit que cet homme n'aurait son repos le dimanche qu'une fois sur sept! Si nous sommes capables de comprendre très vite les avantages financiers d'un tel mécanisme, nous devons manifester une hostilité systématique à ce que l'on appelle « la semaine glissante ». Jamais nous n'accepterons de mettre le travailleur au rang d'un robot. Son travail doit lui permettre d'avoir une vie personnelle et familiale normale, et cela n'a pas à être sacrifié au mythe de la production. Et même si l'on fait miroiter des possibilités d'augmentation de salaires, notre hostilité doit demeurer entière.

Ajoutons encore qu'en un temps où l'on parle de zone de libre échange et de marché commun, il est nécessaire que cette défense, à entreprendre pour que le travailleur ait une vie humaine, il faut l'organiser sur le plan de l'entreprise et le poursuivre jusqu'au plan international. Les tendances présentes de l'organisation du travail nous conduisent à ajouter la question de l'harmonisation des conditions du travail à celle de l'harmonisation des rémunérations et à l'égalité des salaires masculins et féminins. Le travailleur n'a pas à être abandonné au pouvoir et à la direction des fanatiques du rendement financier. L'emprise de ces derniers a cependant tendance à s'accroître en même temps que se gonfle le montant des investissements exigés par l'automatisation.

INFLUENCE DU PROGRÈS TECHNIQUE SUR L'ORGANISATION SYNDICALE



Toutes ces évolutions, plus ou moins vives, ne peuvent pas ne pas avoir d'incidences sur le comportement syndical. Nous devons avoir le souci de nous y adapter.

L'accroissement de la taille des entreprises, la pratique des relations humaines nous conduisent à donner une plus grande importance aux sections d'entreprises. Leur utilité doit s'accroître. Il faut qu'elles soient à même d'étudier tous les problèmes de l'entreprise afin de prendre des positions précises. Et au moment où les directions font un effort pour se faire comprendre de chaque membre du personnel,

la section syndicale doit avoir le souci du contact avec chaque travailleur. Ce contact sera obtenu par la recherche de positions sérieuses, en liaison avec les préoccupations du personnel, positions expliquées clairement par des textes bien présentés, à la fois sur les problèmes généraux et ceux de l'entreprise. Le contact se réalisera aussi par l'organisation d'un système de délégués et de collecteurs faisant que chaque adhérent au moins, sera vu régulièrement par un responsable syndical. Ce dernier aura le souci d'exposer, d'éclairer les positions syndicales de même que celui « d'écouter » ses camarades pour en tirer tout le possible pour l'action à venir. Les syndicats et les fédérations doivent vivement insister pour que cet effort se réalise et s'amplifie.

Nous n'inventons rien en écrivant ce qui précède. La progression de nos effectifs, infiniment plus que de certains événements internationaux, résulte d'un travail patient, précis et persévérant, réalisé par maintes sections d'entreprise. Chaque fois qu'un tel travail a été entrepris, le succès est venu. Nous sommes donc sûrs que son extension méthodique nous renforce encore beaucoup.

Ainsi, nous aurons la satisfaction d'avoir un mouvement puissant. Parfaitement en contact avec le peuple qui travaille, il en sera toujours davantage l'authentique interprète. De plus, ayons toujours présent à l'esprit que c'est dans l'entreprise que prend naissance le pouvoir économique du patronat. Un syndicalisme absent de l'entreprise n'aura jamais de puissance réelle. La conclusion s'impose d'elle-même. N'oublions pas, non plus, qu'un syndicat qui bornerait son horizon aux murs d'une entreprise n'aurait pas la possibilité d'intervenir dans des problèmes d'importance primordiale : il lui faut être, en même temps, dans et hors l'entreprise.

Rester attentifs à l'évolution de la vie professionnelle.

Les diverses influences, renforcées ou nouvelles, que l'on rencontre dans l'entreprise et qui modifient à la base même de la vie professionnelle les conditions de l'activité syndicale, doivent nous inciter à tenir compte de l'évolution de l'organisation syndicale elle-même, car elles mettent en cause les conditions pratiques de la solidarité des salariés.

Dans beaucoup d'usines, les services d'entretien, par leurs horaires, leur rythme de travail et bien entendu les capacités professionnelles requises, tranchent sur l'ensemble. Leur personnel est différent de l'ensemble de la main-d'œuvre ; il est tenté de résoudre ses problèmes à sa manière, selon ses besoins particuliers. A certains indices, on sent que l'on est en présence d'un métier qui prend une importance accrue et qui n'est pas insensible aux formules d'organisation de métier, telle qu'elle a cours en Angleterre. Un peu dans le même sens, on doit constater que le syndicalisme de catégorie n'est pas disparu. Dans la fonction publique, en particulier, les groupements du personnel, sous la forme de syndicat ou d'association s'intéressant seulement à des personnes ayant des qualifications professionnelles bien définies, rencontrent toujours du succès. Ce particularisme a d'autant plus de faveur qu'il permet à ses promoteurs de dire : « jamais nous ne ferons de politique car, de par notre recrutement même, nous ne voulons nous occuper que de nos problèmes professionnels, et d'eux seuls ».

Toujours dans cette ligne, de précision dans le détail et de spécialisation des organisations, nous avons assisté au développement d'un nouveau type d'organisation d'industrie : celle qui s'intéresse à une activité industrielle bien définie, l'automobile, l'aviation ou la construction navale par exemple. D'ailleurs la création de la C.E.C.A. nous a déjà conduits à créer, avec nos amis étrangers, une Fédération Internationale des Syndicats Chrétiens de la C.E.C.A., qui s'occupe des problèmes posés par la Communauté Européenne.

Toutes ces tendances ne sauraient nous laisser indifférents, car les modalités mêmes de fonctionnement de notre organisation doivent être assez souples pour s'adapter à l'évolution des conditions de la vie de travail. Il n'est pas, heureusement, que des transformations allant dans le sens de l'approfondissement des préoccupations purement professionnelles ou industrielles, tendance rendant plus difficile la manifestation de la solidarité ouvrière. Divers problèmes nouveaux remettent aussi en évidence la nécessité de liaisons horizontales.

C'est partout à la fois que les syndicats se trouvent confrontés avec la question des relations humaines, même s'il semble à ceux qui ont à en tenir compte qu'il

s'agit d'un problème qui leur est particulier. L'automatisation s'applique dans des secteurs aussi différents l'un de l'autre que celui des assurances et celui de l'automobile. L'énergie nucléaire pose, dans les mêmes termes, des questions de sécurité, dans la métallurgie, la chimie et la production d'électricité. On voit bien aussi que certains problèmes, tels ceux des transports ou de l'énergie, doivent être abordés sur un plan inter-activités de transport ou d'énergie. Ainsi est-on en présence de deux tendances opposées, nées de l'évolution technique et industrielle. L'une de ces tendances incite à une spécialisation toujours plus poussée. L'autre demande que des synthèses soient réalisées assez vite et assez largement. Il s'agit de questions de fait qui doivent être abordées avec un grand souci de réalisme ; l'efficacité syndicale, son pouvoir d'influencer les travailleurs et les événements en dépendent.



LE SYNDICALISME ET LA QUESTION DU POUVOIR

Nous venons de brosser certains traits de la conjoncture économique et sociale. En même temps se définissaient les devoirs qui s'imposent au syndicalisme. Riche d'idées et de dévouement, ce dernier ne peut pas ne pas se poser la question des moyens à utiliser pour qu'il tienne son rôle. Nous voudrions dire ici qu'il n'y a pas de promotion possible des salariés sans une promotion du syndicalisme dans les structures de la Nation.

Il est excellent de lire dans la Constitution : « Tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ». On a suffisamment rappelé ici ce qu'est le droit syndical et ses principales manifestations, il reste à faire que le syndicat ait le moyen de déterminer les conditions de travail pour permettre aux travailleurs de participer à la gestion des entreprises. En d'autres termes, comment ces pouvoirs reconnus par la Constitution peuvent-ils passer de la théorie à la pratique ?

Le Syndicat doit donc obtenir des droits concrets, autrement, malgré la lettre de la loi, on constatera toujours que le réseau de conventions collectives est incomplet, que les délégués syndicaux sont souvent inquiétés, que les comités d'entreprises ne fonctionnent pas toujours bien, etc...

Le droit de connaître.

En premier lieu, nous mentionnerons le droit pour le syndicat de connaître une situation donnée dans tous ses détails, tout l'appareil statistique national et professionnel doit être considéré comme un véritable service public et les données statistiques doivent être considérées comme étant du domaine public. Le service de statistiques doit d'ailleurs être d'une indépendance totale. Son rôle est d'enregistrer des faits et non de subir des pressions. De même, de mauvaises habitudes font que les comptes des entreprises sont mieux gardés que des secrets d'Etat. Il n'y a pas de négociation véritablement possible dans ces conditions. Observons que maintes entreprises étrangères donnent chaque trimestre des informations précises. Nous connaissons le cas d'une affaire américaine dans laquelle on attend l'arrêté des comptes de fin d'année pour renouveler la convention collective afin que les membres de la Commission paritaire discutent sur des données précises. Une très légère évolution se dessine dans ce sens, il est indispensable de l'accentuer au plus vite.

Nous citerons ensuite le droit, pour le syndicat, de former ses responsables. Comme l'économie, l'action syndicale est chaque jour plus complexe. Certes le

droit théorique à la formation n'est pas discuté, mais la réalité du problème des moyens est à souligner. Le congé-éducation, qu'un de nos Congrès a réclamé, est en bonne voie ; demeure posé dans son entier la question du financement des instituts de formation et de la couverture des dépenses engagées. N'oublions pas que par le financement des Chambres de Commerce, par les cotisations qu'il fixe aux entreprises et qui s'incluent dans les frais généraux, le monde patronal lève l'impôt sur les consommateurs avec la bienveillance, et même pour les Chambres de Commerce, avec le concours de l'Etat. Nous n'en demandons pas tant, mais nous devons trouver auprès du Ministère du Travail les moyens de faire face à nos obligations. Rappelons que certaines de nos organisations insistent sur la question de la contribution professionnelle et que cela devra un jour faire l'objet d'une étude complète.

Une fois formés et informés, nous passons au stade de la délibération, délibérations se faisant à divers niveaux : entreprise, profession, région, économie nationale. Parlant précédemment des comités industriels de contrôle et du Conseil Economique, nous avons déjà dit notre pensée en matière de profession et de nation. Ajoutons ici qu'une véritable délibération au niveau de l'entreprise sous-entend que le droit syndical des travailleurs, ses modalités d'intervention dans l'entreprise y seront reconnus aussi nettement que la loi de 1867 a voulu le faire pour les apporteurs de capitaux. Cette authentique délibération suppose aussi une présence dans les organismes délibératifs de l'entreprise. C'est pourquoi nous avons deux projets. L'un porte sur le droit syndical, l'autre sur la participation des travailleurs dans les conseils d'administration des entreprises.

Pour ce qui est de l'économie régionale, nous rattachant d'un mot au chapitre traitant du pouvoir économique du patronat, nous soulignons qu'en la matière c'est au sein des sociétés financières de développement régional que ce pouvoir s'exerce et s'exercera toujours. C'est pourquoi nous insistons tant pour que la place du travail soit faite dans ces sociétés. Nous rencontrerons de multiples oppositions : nous mettrons toute notre obstination à les surmonter.



Place et orientation du SYNDICALISME

Le tour d'horizon que nous venons de faire nous a permis d'analyser rapidement l'évolution des conditions d'ordre technique dans lesquelles notre action doit s'inscrire. La promotion des travailleurs, promotion qu'il est de notre devoir d'accomplir, signifie que nous saurons aborder et résoudre tous les problèmes, de telle manière qu'à tous les échelons de l'économie nous pourrions faire disparaître l'omnipotence du pouvoir patronal et son corollaire, le maintien dans une situation de mineur des salariés, dont l'apport est essentiel à l'activité économique. Il ne s'agit donc pas pour nous, encore que bien entendu nous la recherchions, d'une simple promotion du pouvoir d'achat ou, pour parler plus simplement, d'obtenir par l'élévation des salaires un relèvement des conditions d'existence. Car cela tous les régimes le promettent et certainement le recherchent, et pour de multiples motifs les modèles de régimes que nous avons sous les yeux ne nous satisfont pas.

Le sens de notre effort est donc d'obtenir une définition, une promotion des droits des salariés dans la société moderne. Jusqu'à présent, nous avons surtout indiqué comment bâtir un pouvoir syndical dans l'ordre économique de manière que les droits des travailleurs acquièrent des formes pratiquement utilisables et qu'ils puissent disposer, dans la vie économique, d'un maximum de liberté et de responsabilité : c'est en effet la base même de toute puissance syndicale.

Mais aussi, nous l'avons vu, le pouvoir économique patronal interfère souvent avec celui de l'Etat, souvent il fait que le pouvoir politique se trouve dans une situation de dépendance. Dans ces conditions, nous devons nous aussi nous soucier de

nos relations avec la politique et cela sous deux aspects : celui de nos relations avec le pouvoir politique, telles que les choses fonctionnent présentement, et celui des relations que le Syndicalisme devrait avoir le pouvoir dans un Etat correctement organisé.

Nos relations avec le politique.

Le problème n'est pas neuf : « Syndicalisme et politique » est un thème qui a été traité de si nombreuses fois qu'il paraît maintenant impossible de dire des choses nouvelles. Aussi bien n'essaierons-nous pas d'en découvrir maintenant. Mais un rapport moral étant surtout un compte rendu, nous voulons rendre compte de ce que nous avons eu l'occasion de faire.

C'est spécialement lors des élections législatives, dont la campagne s'est déroulée dans les dernières semaines de 1955, que la question a revêtu une importance visible. La dissolution de l'Assemblée ayant eu pour résultat d'avancer cette campagne de quelque six mois, nos préparatifs n'ont pas pu être aussi complets que nous l'avions imaginé. Ils ont néanmoins été assez poussés pour que notre campagne se manifeste en de nombreuses circonstances.

Qu'on nous entende bien, lorsque nous parlons de campagne, il ne s'agit pas de propagande faite en faveur d'un homme, d'un parti ou d'une coalition de partis briguant le suffrage des électeurs. Nous sommes et nous voulons demeurer extérieurs à l'activité politique ainsi entendue. Nous nous opposerons toujours à une exploitation, au profit du monde politique, des forces de la C.F.T.C. et quelques communiqués diffusés lors de la campagne électorale avaient pour objet de rappeler que nul parmi nous n'avait le droit d'engager l'autorité qu'il tenait de responsabilités syndicales et de l'exercice d'un mandat en faveur d'un parti ou d'une personne déterminée. Nous savons que la C.F.T.C. est une des grandes forces du monde du travail. Nous ne voulons pas qu'elle soit un marchepied au service de passions ou d'ambitions politiques.

En période normale, le pouvoir politique réside au Gouvernement et dans les groupes parlementaires. Durant des élections, il se trouve plutôt situé dans les partis et dans l'opinion publique. Nous n'avons donc pas fait de propagande pour un parti, auprès de l'opinion publique, nous avons fait campagne pour nos idées auprès des partis et de l'opinion publique.

Nous faisons campagne pour notre programme.

Nos positions se sont trouvées résumées dans une plateforme, dont il est bon d'énumérer simplement les têtes de chapitre :

— EXPANSION DE NOTRE ECONOMIE.

- Une politique des salaires ;
- Mise en place d'une économie planifiée ;
- Magistrature économique et sociale ;
- Comités industriels de contrôle ;
- Les marchés agricoles ;
- Réformes du système financier et monétaire ;

— PROMOTION DE LA CLASSE OUVRIERE

- Réforme de l'enseignement ;
- L'éducation ouvrière par le Syndicalisme ;

— SECURITE DES TRAVAILLEURS

- Conflits collectifs ;
- Conflits individuels ;
- Procédure d'appel ;
- Construire des logements ;
- La force syndicale, garante de la sécurité des travailleurs.

— PROMOTION DES PEUPLES DANS L'UNION FRANÇAISE

Toutes ces positions étaient concrétisées dans un dossier détaillé, qui fut aussi largement diffusé ; il comprenait notamment des projets de :

- salaire mensuel garanti ;

- assurance vieillesse ;
- la réforme du régime des prestations familiales ;
- assurance-chômage.

C'est à la même époque que nous avons créé le « Comité confédéral d'études et d'information politiques ». Le titre a été soigneusement établi par le Conseil Confédéral. En choisissant les mots « études et information » nous les avons pris dans leur sens exact. Nous avons besoin d'étudier les questions politiques, nous devons informer nos camarades de manière qu'ils connaissent tous les éléments de la conjoncture dans laquelle nous avons à travailler et c'est à dessein que nous n'avons pas retenu le mot action, car l'action politique est la chose des partis ; or, nous le répétons, nous ne voulons pas devenir un parti ; nous ne sommes pas, nous ne voulons pas être au service d'un parti. Depuis un an, un certain nombre de « lettres politiques » ont été envoyées aux Union Départementales et Fédérations, toujours avec le souci et dans la ligne de l'étude et de l'information. Nos camarades nous diront ce qu'ils en pensent. A notre sens, cela doit se continuer, devenir plus régulier et plus systématique. Des ramifications sont à établir dans chaque département. Cet effort à accomplir suppose que nous pourrions dégager, en hommes et en matériel, les ressources indispensables à tout effort méthodique. Notons encore que la Revue « Recherche » en s'occupant de questions de grande actualité, doit être pour tous un instrument de travail de grande utilité.

Place et rôle du syndicalisme dans la Nation.

Ce que nous venons de relater représente une action menée auprès du politique dans des conditions déterminées. Action de circonstance, expliquée et justifiée par une conjoncture donnée, elle n'ouvre pas de larges perspectives. Or, nous avons besoin de ces larges perspectives. Nos camarades nous les réclament et, même en abrégé, nous avons le devoir de les présenter.

Aussi bien de graves événements internationaux nous contraindraient, s'il en était besoin, à élargir le cadre de l'analyse. Si les problèmes que nous avons à résoudre n'étaient que techniques, nous pourrions à notre tour confier à des techniciens le soin de diriger l'action syndicale. S'il n'était besoin que de psychologie pour régler les relations des hommes et des groupes, nous pourrions aussi faire appel à ces « ingénieurs de l'âme », dont parlait Lénine et dont certains sévissent en matière de relations humaines et nous devrions leur confier la direction des affaires. Mais nous savons qu'on réaliserait un monde efficace peut-être, mais un monde d'insectes, pas un monde à la taille de l'homme.

Précisément, si nous avons pris position à l'occasion des événements de Hongrie, lesquels faisaient d'ailleurs suite à ceux de Berlin-Est et de Poznan, c'est parce que, manifestement, nous étions en présence d'une révolte de l'homme contre la termitière dans laquelle, au nom de l'Etat, au nom de la technique, on prétendait l'enfermer en tant que producteur. Quand le parti absorbe l'Etat, quand l'Etat, souverain absolu, commande l'économie, la raison d'Etat ne peut admettre, même en matière économique, de liberté individuelle et collective. On peut bien conserver le nom de certains organismes, ils sont vides de leur substance et participent à cette mystification dans laquelle les travailleurs sont enfermés.

Et nous avons salué, dans les travailleurs hongrois, l'effort courageux, héroïque d'hommes voulant reconquérir leur taille d'homme en retrouvant leur liberté.

Mais ainsi, et nous le soulignons, c'est une conception du monde qui est mise en cause. Il est assez clair de dire, pour que l'on connaisse notre position, que nous avons eu, nous aussi, l'impression d'un printemps de l'humanité quand nous avons vu le peuple hongrois se sacrifier pour rejeter l'oppression marxiste.

La position de la C.G.T.

A cet égard, notre désaccord avec la C.G.T. est facile à préciser. Benoît Fraichon s'est expliqué au Congrès à Ivry en juin 1954.

D'après « L'Humanité », il définissait dans les termes suivants le rôle du parti communiste au sein de la C.G.T. :

« Peut-être devons-nous apporter un plus grand soin à convaincre tous les membres du parti et toutes les organisations du parti que le travail dans les mouvements de masse et, notamment, dans la C.G.T. n'est pas le travail de quelques spécialistes. »

« C'est le travail de l'ensemble du parti. Et les erreurs que nous devons analyser aujourd'hui seraient peut-être moins nombreuses, se commettraient moins facilement si tout le parti, dans son ensemble, ne s'occupait pas des questions syndicales, »

du mouvement syndical, des luttes ouvrières, seulement quand il faut corriger les erreurs, mais quand il faut tracer la ligne droite qui doit mener les travailleurs à l'action ».

A notre connaissance, cette position n'a pas été démentie, la cause est donc claire.

Repoussant donc cette conception du monde marxiste qui cause tant de ravages dans les milieux ouvriers français, nous suivons avec sympathie et intérêt tous les efforts tendant à ouvrir des voies naturelles, et plus précisément sur le plan des relations du travail organisé avec l'Etat.

La position de Force-Ouvrière.

Dans ce sens, Force Ouvrière a tâché, au cours de 1956, de rajeunir la Charte d'Amiens. Ce texte ne nous appartient pas, nous n'aurons donc pas l'indiscrétion d'en faire ici l'étude critique. Mais comme tout ce qui touche au passé et à l'avenir du monde du travail nous concerne autant que quiconque, nous sommes autorisés à faire état de problèmes soulevés par d'autres que par nous.

Il est évident qu'un texte établi voici 50 ans et qui, pour réaliser l'unité entre des tendances vivement opposées, établissait un équilibre difficile entre les positions et les préférences marxistes, réformistes et anarchistes, pose, dans la pratique, des problèmes fort difficiles. Mais beaucoup plus que cela, ce sont des notions de grève générale, du syndicat, base de réorganisation sociale, qui sont à revoir, car on ne peut ignorer maintenant le rôle de l'Etat en matière économique. Tout démontrer à travers la lutte de deux classes conduit à des erreurs sérieuses. C'est ce que certains ont pensé en proposant le travaillisme comme solution. Restons discrets, constatons simplement que pas plus le Comité National F.O. d'Amiens 1956 que son Congrès confédéral de novembre 1956 n'ont pu définir une conception actuellement utilisable des relations d'un syndicalisme moderne avec un Etat moderne.



UNE RÉPONSE C.F.T.C. aux problèmes des Travailleurs d'aujourd'hui

Nous nous trouvons, en fait, dans la position suivante : le syndicalisme ne doit pas esquiver les problèmes essentiels du monde moderne et, pour cela, il ne suffit pas de refuser telle ou telle chose, il faut le faire d'abord pour aller plus loin ensuite. Si nous considérons les deux centrales syndicales avec lesquelles nous avons à compter, nous repoussons la conception du monde défendue par la C.G.T. et nous ne savons pas quelle est celle que F.O. voudrait promouvoir. Ne disons pas que cela conduit ces organisations à l'inaction et que nous n'avons rien à faire avec elles. Il ne se pose pas tous les jours, en termes impératifs, des problèmes de taille planétaire. La vie est aussi faite de questions pratiques, secondaires et vitales, ces questions relevant du domaine de la technique et, par exemple, en matière de salaires, de conventions collectives, etc... beaucoup de choses peuvent être faites en commun.

Mais ce travail d'ordre technique peut, à la fois, dans l'immédiat être intéressant, et si l'on n'y prend garde, pour l'avenir nous conduire dans une impasse. Les difficultés idéologiques que nous avons mentionnées peuvent, en effet, inciter à se réfugier dans la technique pour éviter tout autre problème. Il est sûr que ce travail technique, on le voit bien en matière internationale, peut amener des organisations syndicales ouvrières qui se réclament les unes des idées socialistes, tandis que les autres acceptent le capitalisme, à travailler ensemble. Travailler ensemble ? Oui, c'est agréable. Mais pour aller où ? C'est une question à laquelle il n'est pas répondu. Et le silence ne dit pas à quelle mystification l'on consent et cependant il y en a une.

Au surplus, cette façon de voir les choses offre certainement ses meilleures chances au communisme, car si les problèmes ne sont que de technique, alors il ne craint personne. Ses techniciens sont des meilleurs et l'économie planifiée fait état de prouesses indéniables. Si tel est bien le fond du problème de l'homme et de la société, disons tout de suite que les marxistes ont raison, puisque c'est sans réticence qu'ils proclament la primauté de la technique en matière d'organisation.

C'est pourquoi nous affirmons avec netteté qu'un mouvement syndical ne peut répondre à l'appel des hommes s'il n'est pas capable d'opposer une conception complète du monde à celle des marxistes et à celle des capitalistes.

Il faut mettre la technique au service de notre idéal.

Et cette conception du monde doit s'affirmer avec d'autant plus de vigueur et d'énergie que nous sommes dans un pays dans lequel le danger communiste est des plus vigoureux et dans lequel le capital a singulièrement accaparé l'Etat. C'est parce que nous sommes dans une nation qui, à maints égards, est plus que d'autres en situation de moindre résistance vis-à-vis de ces deux périls, que nous devons être très fermes dans nos positions doctrinales.

Dans notre référence à la morale sociale chrétienne, nous ne trouvons pas des solutions toutes faites, nous ne puissions même pas la certitude que les solutions que nous élaborerons seront toujours apparemment les plus efficaces, mais nous puissions une inspiration qui nous guide dans la recherche de ces solutions. Cette référence donne un but à notre activité : le développement de la personnalité humaine. Et déjà nous sommes démarqués du marxisme et du capitalisme. D'autre part, nous avons situé le syndicalisme dans l'organisation des rapports économiques et professionnels et cette organisation dans celle de l'Etat. Et du syndicalisme ainsi entendu, nous ne faisons pas un groupe clos, refermé sur lui-même dans un sentiment de complexe d'infériorité. En affirmant son indépendance à l'égard de l'Etat, des gouvernements et des partis, nous entendons qu'il soit en contact avec les forces intellectuelles, morales et religieuses, susceptibles de servir la formation des travailleurs.

C'est dans tous les domaines que le monde du travail doit prendre sa place. C'est pourquoi la C.F.T.C. est largement ouverte à tous ceux qui veulent travailler, à condition que ce soit en fonction de la hiérarchie des valeurs à laquelle elle réfère. Hiérarchie des valeurs qui ne met pas l'activité économique au service de la puissance de l'Etat, mais qui met toute l'économie et l'Etat lui-même au service de la personne humaine dans l'ordre individuel, familial et social et qui, pour cela, crée des organismes dans lesquels cet homme, tout homme, assume de plus en plus de responsabilités.

C'est alors un syndicalisme qui répond aux plus profondes aspirations humaines. Il peut alors, il en a même le devoir, s'intéresser à la technique et en faire beaucoup ; s'intéresser à l'organisation et en faire beaucoup. Sur ces plans, il doit être l'égal des meilleurs, il devrait même tâcher de les surpasser, car la technique et l'organisation, il les considère comme des moyens à mettre nécessairement au service d'une hiérarchie des valeurs, d'une véritable conception du monde. C'est ce syndicalisme complet que nous avons l'ambition et le désir de présenter aux travailleurs de notre pays.

L'ORGANISATION

DANS le rapport moral présenté au Congrès Confédéral de 1955, nous constatons que nos effectifs avaient subi une faible diminution. Cette situation ne nous inquiétait d'ailleurs pas. Une analyse sérieuse du Mouvement nous permettait d'en déceler de façon précise les raisons. En effet, au cours des années 1954 et 1955, des secteurs professionnels et régionaux importants avaient entrepris un effort considérable d'équipement et d'organisation, notamment par la mise en place de caisses obligatoires de Défense Professionnelle. Les augmentations importantes de cotisations nécessitées par la création de ces organismes ont influé, au départ, sur la reprise des cartes.



Mais nous avons la certitude que cette volonté générale de réaliser un syndicalisme fort, structuré, disposant de moyens réels d'action, alliée aux efforts anciens poursuivis sur le plan de la formation des militants et l'organisation de la propagande à tous les échelons, devait, à plus ou moins longue échéance, porter ses fruits, tant sur le plan des résultats obtenus par l'action quotidienne en faveur des salariés que sur celui du recrutement.

Tout au long de ce rapport, nous allons parler de l'activité de la C.F.T.C., de ses positions, des points acquis, de ce qui reste à faire. Sur le plan des effectifs, nous avons enregistré, à fin 1955, une progression de 3 %. Au cours de l'année 1956, cette progression peut se situer à 10 % et la reprise des cartes 1957, d'après les éléments fragmentaires que nous avons au moment où ces lignes sont écrites, montrent que le recrutement continue. Cela constitue la preuve tangible que notre Mouvement répond à la conception de nombreux travailleurs, que son action est efficace, mais aussi qu'il dispose de militants dévoués, actifs et compétents, depuis la section d'entreprise et en passant par tous les échelons.

Depuis le dernier Congrès Confédéral, nous avons enregistré la constitution de la Fédération Générale des Syndicats Libres de l'Agriculture, créée par la Fédération des Travailleurs de la Terre et celle des Techniciens de l'Agriculture, et dont nous demandons au Congrès de ratifier l'affiliation provisoire donnée par le Conseil Confédéral.

ORGANISATION DU MOUVEMENT

Un rapport spécial étant consacré aux problèmes d'organisation du Mouvement, nous nous bornerons à faire un rapide tour d'horizon sur quelques points du secteur de l'organisation.

a) — Comités de liaison

Bien que ce soit le Congrès Confédéral de 1953 qui ait préconisé la constitution, sur le plan interprofessionnel, de Comités de Liaison, ce n'est qu'au cours de l'année 1955 que leur création, d'une façon générale, a été réalisée.

Il faut reconnaître que la mise en place de ces organismes s'est avérée difficile. A l'heure actuelle, les Comités de Liaison suivants ont été homologués par le Conseil Confédéral :

— Algérie (Alger) — Basse-Loire (Nantes) — Bretagne (Rennes) — Bourgogne (Dijon) — Centre (Orléans) — Centre-Ouest (La Rochelle) — Franche-Comté (Besançon) — Ile-de-France (Paris) — Languedoc (Montpellier) — Nord (Lille) — Normandie (Rouen) — Sud-Est (Lyon) — Sud-Ouest (Bordeaux).

Ceux de l'Est (Nancy) et d'Alsace-Lorraine (Strasbourg), s'ils fonctionnent, ne sont pas encore homologués. Enfin les régions d'Alpes-Provence (Marseille), Champagne (Reims), Auvergne (Clermont-Ferrand) et Midi (Toulouse), n'ont pas encore mis sur pied leur Comité de Liaison de façon définitive.

Leur activité s'est surtout manifestée dans le cadre de la Commission Régionale de Formation, dans le domaine de la propagande et en particulier, celui des Elections sociales, et sur le terrain des économies régionales. Il est trop tôt pour porter un jugement sur cette formule d'organisation régionale qui se cherche. Pour l'instant, nous en sommes au stade du démarrage. Une des difficultés rencontrées réside dans les possibilités financières dont disposent les U.D. et qui peuvent être affectées à leur fonctionnement. Aussi, le champ d'activité est-il très variable selon les régions. Parmi les réalisations communes, régulières ou épisodiques il faut signaler la généralisation de la Caisse de Grève du Nord, l'édition régionale de Syndicalisme (Nord) Journal Régional (Rennes) Journées de Propagande avec Fédérations (Sud-Ouest).

Sur le plan financier, en dehors de l'aide apportée sur le plan de la Commission régionale de Formation par la C.F.T.C., le budget confédéral apportera, en 1957, un premier concours aux Comités de Liaison homologués.

Si la création des Comités de Liaison permet un minimum de soutien mutuel et d'entraide pratique entre les U.D., elle doit conduire également à une plus grande liaison avec le Centre confédéral. Dans ce but, une première rencontre de délégués régionaux a eu lieu, en Décembre 1956, avec le Secrétariat Général. Elle a permis, non seulement un échange de vues sur les diverses expériences réalisées dans chaque Comité de liaison, mais également, à la C.F.T.C., de connaître les réactions des organisations sur les activités confédérales suivantes : Numéro spécial de fin d'année de Syndicalisme, Pétition et Tract à propos de la Journée du 13 Novembre 1956. A cette occasion également, le dispositif de liaison rapide conçu entre la C.F.T.C. et les organisations départementales a pu être mis au point. Nous croyons utile d'indiquer que si dans l'ensemble le système mis en place entre C.F.T.C. et U.D. a donné satisfaction, il importe que les U.D. étudient à leur tour un plan de liaison rapide avec leurs U.L. et celles-ci avec les organisations de base, Syndicats et sections d'entreprise.

b) — Les régions

Indépendamment de la création des Comités de liaison, le Congrès de 1953 avait suggéré la constitution de Régions dans les contrées à faible densité syndicale. Cette formule devait permettre la concentration de moyens financiers de 2 ou 3 Unions Départementales, en vue de la mise en place d'un équipement valable, tout en conservant à chaque U.D. participante son autonomie de pensée et d'action.

Là également, cette formule rencontre des difficultés à se généraliser. Il faut en voir les causes dans les raisons suivantes :

- difficultés pour arriver à mettre sur pied un budget valable malgré les cotisations complémentaires et une aide confédérale ;
- esprit particulariste des régions et craintes de voir l'organisation départementale privée de son autonomie ;
- difficultés de liaison ;
- difficultés de trouver le militant qui acceptera, dans des conditions difficiles de salaire, de logement, de vie, d'assumer les responsabilités de permanents.

Une seule nouvelle réalisation est à mentionner depuis le dernier Congrès : la Création de la Région Maine-Touraine qui a permis la mise en place d'un permanent.

c) — Fonds d'organisation

Le dernier Congrès Confédéral, dans le rapport GLORIEUX, était saisi d'un projet tendant à renforcer le Fonds d'organisation créé en 1949. Diverses circonstances ont fait que ce rapport a été rejeté, dans son ensemble, sur une question préalable. C'est donc dans les conditions anciennes que la Commission d'Organisation a pu continuer à apporter son aide au développement du Mouvement.

Sur son initiative, le Conseil Confédéral a réparti les crédits du Fonds d'organisation pour les exercices 1956-1957 dans les secteurs professionnels suivants :

- Bâtiment Paris.
- Marine Marchande et Pêche.
- Bâtiment Breton.
- Livre.
- Métallurgie Parisienne.
- Cartel Textile-Vêtement.
- Fédération Générale de l'Agriculture.
- Bâtiment Région nazairienne.
- Vêtement.

et les régions ci-après :

- U.D. du Gard.
- U.D. des Vosges.
- U.D. du Morbihan.
- U.D. des Côtes-du-Nord.
- U.D. de la Côte-d'Or.
- U.R. de Franche-Comté.
- Région Loiret — Loir-et-Cher.
- Région Maine — Touraine.
- U.D. Drôme — Ardèche.
- U.D. du Vaucluse.
- Région marseillaise.
- Région toulousaine.

Ces divers crédits, malgré leur modicité, ont permis d'aider à la mise en place de neuf nouveaux permanents.

d) — Service des Fédérations

D'autre part, une réorganisation du Service des Fédérations a été faite. Rappelons que ce service a pour objet, grâce à la centralisation des ressources et avec une aide financière confédérale, de permettre aux petites fédérations qui désirent en bénéficier, de disposer d'un minimum d'équipement en permanents et en matériel, tout en laissant à chaque organisation son autonomie d'action. Quatre Fédérations : Cuirs et Peaux, Transports, Services Concédés, et Verre l'utilisent. Deux permanents, grâce à cette organisation, ont pu être mis en place ainsi qu'un minimum de secrétariat administratif.

LA M. T. C.

1 — Immeuble Montholon

Devant le développement du Mouvement, les nécessités de l'extension de l'équipement des organisations, l'immeuble de la Rue de Montholon est devenu trop exigu. Une organisation importante a déjà été dans l'obligation de rechercher à l'extérieur un local pour y transférer son siège. Une quinzaine d'organisations ont demandé des pièces pour étendre leurs services, le secrétariat confédéral est installé trop à l'étroit et certains secteurs ne peuvent organiser leur travail de façon rationnelle.

La M.T.C., Société Immobilière de la C.F.T.C., en face de cette situation critique, a cherché à étendre le Siège Central en achetant un nouvel immeuble. Des pourparlers avaient d'ailleurs été entrepris pour acquérir un immeuble proche. Si du point de vue financier, les dispositions avaient été arrêtées, l'affaire envisagée n'a pu être conclue en raison du prix demandé, trop élevé par rapport aux estimations faites par un organisme financier spécialisé dans les prêts à la construction. Néanmoins, la M.T.C., consciente de ses responsabilités, a la préoccupation constante de



trouver une solution à « notre crise du logement ». Elle doit le faire cependant en ayant le souci de tenir compte des possibilités du Mouvement et de la valeur normale des biens à acquérir.

La M.T.C. est d'ailleurs convaincue que si une offre intéressante se présentait, le Mouvement répondrait avec enthousiasme à tout appel qui serait formulé pour le financement d'une telle opération.

Dans l'éventualité où les organisations parisiennes seraient à même de trouver une solution à leur logement, une meilleure répartition des locaux pourrait être faite.

2 — Acquisitions en Province

La M.T.C., dont les statuts prévoient une possibilité d'action sur l'ensemble du territoire de la Métropole, a aidé à l'installation définitive de deux sièges d'Unions Départementales, avec le concours financier de la C.F.T.C.

Elle a stabilisé l'opération immobilière entreprise par l'U.D. d'Indre-et-Loire en se portant acquéreur de sa Centrale.

D'autre part, elle a permis à l'Union Départementale des Ardennes de conserver son siège social qui était mis en vente, ce qui risquait de mettre cette organisation dans l'obligation de quitter les lieux.

La M.T.C. voit donc maintenant porté à trois le nombre des locaux d'organisations de province dont elle assume la gestion.

3 — Centre de Bierville

Le plan d'aménagement et d'équipement du Centre de Bierville a été poursuivi avec persévérance. Le réfectoire, dont la construction était envisagée dans le dernier rapport moral, est terminé. L'installation de Bierville se présentera maintenant de façon rationnelle et permettra l'utilisation à plein du Centre.

Pour assurer le complément de financement de ces travaux, nous avons lancé une souscription auprès des organisations et des adhérents. A fin Février, le montant des versements effectués atteint : 2.049.575 fr. Sur ce chiffre, 1.098.900 fr. ont été versés par des organisations (40 U.D., 27 Fédérations, 81 Syndicats ou Unions Locales), et l'autre partie est constituée par des versements individuels. Nous avons l'espoir que ce chiffre sera largement dépassé et que, pour le Congrès, le montant nécessaire de 4.000.000 sera couvert. Syndicalisme, le Bulletin Formation rappellent périodiquement ce problème, et nous avons la certitude que les militants de chaque syndicat, conscients de l'importance que représente BIERVILLE pour le Mouvement, mettront tout en œuvre pour nous aider à atteindre cet objectif. Rappelons que les fonds recueillis doivent être versés au compte courant postal : C.F.T.C. PARIS 6764-52.

Nous profitons de la circonstance pour exprimer une nouvelle fois nos remerciements à toutes les organisations et à tous ceux qui ont pu apporter leur participation à notre effort d'équipement. Cette réalisation n'aura été menée à bien que grâce à l'esprit de solidarité qui anime notre Mouvement.

Le domaine de Bierville est utilisé par l'Institut confédéral d'études et de formation syndicale, et par les organisations pour la tenue de sessions d'Octobre à Juin. Pendant la période des vacances, de Juillet à Septembre, il fonctionne en Maison familiale de vacances.

Le Chapitre de la « Formation » rendra compte des réalisations faites dans ce domaine. Sous l'aspect de la Maison familiale de vacances, nous avons reçu 292 personnes en 1955 et, en 1956, 391 représentant 115 foyers et 8.010 journées.

Les témoignages que nous avons reçus des « utilisateurs », les nombreuses demandes de séjour qui nous sont présentées dès Janvier, nous montrent combien cette initiative répond à un besoin. Nous avons l'espoir, grâce aux aménagements en cours, de pouvoir encore augmenter le nombre possible des participants. Profitant de l'expérience de ces deux dernières années, nous voulons encore perfectionner les conditions de fonctionnement de notre Centre pour que les familles trouvent à Bierville un séjour agréable, reposant, dans une ambiance fraternelle.

Préoccupations

Si nous pouvons, dans ce rapport, faire état de ces réalisations, nous aurions souhaité que la liste en fût plus longue. Depuis des années, nous avons en réserve des projets pour doter notre centrale de l'équipement moderne qui est souhaitable :

téléphone intérieur automatique, ascenseur moderne (nous n'avons qu'un ascenseur bien ancien). Egalement, il ne faut pas perdre de vue l'entretien de nos immeubles et, à cet égard, l'une de nos préoccupations est une révision générale de la toiture de l'immeuble Montholon.

Notre souci de recherche ne s'arrête pas à l'installation immobilière, mais aussi à la création de services à l'usage de nos organisations. Le service du tirage des circulaires, s'il prend de l'extension, n'est pas encore suffisamment développé. Pour un certain nombre d'organisations ce service assure également la confection, le classement de plaques adresses et le tirage de bandes, bordereaux de caisses de grève. Nous espérons moderniser notre matériel pour répondre, dans de meilleures conditions, aux besoins du Mouvement.

Enfin, nous rappelons toujours notre intention de créer une imprimerie. Tout cela suppose de la place, des moyens financiers, des hommes compétents. Tout ne peut être fait en même temps, au risque de ne pouvoir terminer et mettre en voie de bon fonctionnement une entreprise commencée. Bierville va être achevé en ce qui concerne les grands travaux. Nous avons l'espoir, au prochain Congrès, de vous indiquer que d'autres étapes auront été franchies. Et pour cela, nous comptons, comme dans le passé, sur le concours de tous.

Société auxiliaire

Nous terminerons ce chapitre en rappelant l'activité de la Société Auxiliaire qui assure la partie commerciale de la rue de Montholon.

Cette Société qui est propriétaire des anciens locaux de la rue Cadet et a permis, au départ, l'acquisition immobilière Montholon, déploie son activité dans les secteurs suivants :

- Gestion des immeubles Cadet.
- Bons d'achats avec système de carnets.
- Rayon d'épicerie.
- Bar.
- Librairie.

Si ses services sont plus spécialement utilisés par les adhérents de la Région parisienne, un certain nombre de camarades ou d'organisations de province, à notre avis trop peu nombreux, s'adressent à elle. En particulier, son service Librairie consent des conditions spéciales non seulement aux adhérents mais également aux comités d'entreprises.

Fonds de solidarité

Le Fonds de Solidarité a continué à assurer sa mission. Les témoignages reçus de ceux qui ont pu bénéficier de l'aide du Fonds de Solidarité prouvent son importance.

Si, à l'heure actuelle, plus de 50 % des effectifs de la C.F.T.C. sont membres de Caisses de Grève obligatoires, on peut dire que le Fonds de Solidarité a été un excellent propagandiste en faveur de l'institution de ces organismes. Nous souhaitons que, les caisses de grève se généralisant, le Fonds de Solidarité disparaisse car malgré les avantages qu'il apporte, ceux-ci sont nettement inférieurs à ceux obtenus par une caisse de grève obligatoire.



La Propagande

LA C.F.T.C. est l'organisation syndicale qui a, plus spécialement ces deux dernières années, progressé en influence dans les élections professionnelles et à la fois, ce qui est encore plus important, augmenté en adhérents et en cotisants.

Compte tenu du développement des caisses de résistance exigeant des adhérents des cotisations syndicales plus fortes, il faut saluer les magnifiques efforts, le travail persévérant et dynamique des militants de base du mouvement qui, œuvrant tous les jours, sont arrivés, d'une part, à faire comprendre à des camarades que le syndicalisme ne se faisait pas uniquement pour les travailleurs, mais **avec les travailleurs**, et, d'autre part, à faire reconnaître la valeur de l'action C.F.T.C. et sa raison d'être.

Parmi les divers éléments qui ont contribué à ce résultat, à savoir, en tout premier lieu, la formation des militants, il faut admettre la valeur de celui qui a suscité la **volonté de penser et de faire la propagande** du mouvement, son organisation, sa coordination qui exigent, à tous les échelons où elle se fait, une grande conviction, des techniques et des moyens variés.

Nous ne pouvons que souligner les grandes lignes de ce qui a été fait, de ce qu'il faudra faire, en insistant bien sur les nécessités d'adaptation rapide et variable qui exigent d'une propagande d'ordre général de tenir compte à la fois de l'évolution des faits et des caractéristiques des milieux ou des régions.

En précisant que la presse syndicale, vu son importance, fera l'objet d'un exposé particulier, il est permis de dire que, sur le plan confédéral, il existe maintenant.

Un Service Propagande

Son existence et son utilité sont confirmées par le courrier et les commandes de matériel auxquels le bureau 404, qui en est le centre à l'étage confédéral, doit répondre tous les jours.

SON ORGANISATION

Méthodes
Contacts
Matériel

MONOGRAPHIES DEPARTEMENTALES. — Leur constitution et leur mise à jour se continuent et s'avèrent absolument indispensables pour un travail réaliste et concret; elles sont reliées compte tenu des régions (Comités de liaison).

REUNIONS - TOURNÉES DE PROPAGANDE.

— A ce jour, 40 monographies ont provoqué des réunions de travail avec les responsables d'U.D. ou de Commissions de propagande constituées. Elles ont déclenché des tournées de propagande, allant jusqu'à 8 jours à travers le département, qui ont donné des résultats ou démontré l'aide particulière à apporter plus spécialement



par la Confédération à telle union, localité, industrie ou entreprise.

BULLETIN CONFEDERAL DE PROPAGANDE.

— En continuelle progression de tirage. Il semble retenir tout particulièrement l'attention des militants de base préoccupés et intéressés par la propagande. Indépendamment du contact qu'il assure, des informations, des moyens qu'il diffuse, il n'est certainement pas étranger, par sa présentation, aux améliorations et aux progrès très nets que nous avons été à même de constater dans les tirages de bulletins d'unions, de syndicats ou d'entreprises. Il y a eu, sans nul doute, une émulation dans le souci de la présentation.

CORRESPONDANTS A LA PROPAGANDE ET COMMISSIONS.

— Le nombre de militants de base qui se font inscrire au fichier confédéral propagande donne à penser que les Commissions de propagande départementales devraient être beaucoup plus importantes.

Comme nous l'avons déjà fait, il nous est possible de communiquer le nom de ces camarades et il semblerait que, parmi ces correspondants, il serait facile de constituer la commission ou tout au moins l'équipe spécialisée assurant la coordination des efforts de propagande, l'utilisation des moyens, pour une amplification des résultats à obtenir.

RENCONTRE DES RESPONSABLES PROPAGANDE A BIERVILLE. — Chaque année, des responsables ou de futurs responsables de commissions d'unions, de fédérations, de syndicats ou d'entreprises, viennent étudier les techniques de la publicité et de la propagande, confronter leurs méthodes, découvrir les moyens. Le but à atteindre sera la décentralisation de cette expérience sur le plan de la région.

MATERIEL.

Pour la propagande d'opinion

La C.F.T.C. a assuré aux organisations affiliées le matériel nécessaire aux campagnes d'opinion d'ordre national ; ainsi en a été fait pour les événements de Hongrie et la réponse C.F.T.C. à la lettre ouverte de la C.G.T. avec des quantités pouvant atteindre plusieurs millions d'exemplaires, suivant les nécessités. Nous devons remercier les organisations de Province, surtout celles qui nous ont aidés dans l'impression et la diffusion régionales de nos textes.

APPAREIL DE DIFFUSION. — A l'occasion des grèves d'août 1953, des points de chute avaient été choisis, et assez limités par suite des difficultés de contact. Cet appareil a été élargi lors des dernières diffusions présentant un caractère d'urgence. Il n'en reste pas moins vrai que les centres de comité de liaison se doivent d'être, au plus tôt, les nœuds de la décentralisation des informations et s'efforcer d'être prêts et adaptés en cas de nécessité.

Pour la propagande générale

DOSSIER MATERIEL CONFEDERAL. — Il est apparu nécessaire de regrouper, dans un dossier de présentation satisfaisante, à la manière d'un catalogue, tout ce que les militants pouvaient trouver à la Confédération.

24 éléments y sont groupés : grandes affiches et affiches d'entreprises, affiches pour élections, tracts divers, papillons, etc...

Ce dossier est remis à chaque syndicat nouvellement constitué, aux responsables à la propagande d'unions, fédérations, syndicats, et d'entreprises.

Le service propagande constate que les commandes de matériel sont beaucoup plus importantes et plus spécialement depuis la diffusion du « dossier matériel Confédéral ». Il faut savoir que l'utilisation des moyens mis

à la disposition de tous par la Confédération a pour conséquence automatique de donner une possibilité plus grande d'augmenter et de renouveler le matériel existant.

AGENDAS. — Comme tous les ans, le service a fait paraître l'agenda de l'année qui présente, en plus du caractère d'utilité, un moyen de publicité évident. Certains militants en font un placement important, ce qui permet de dire que si d'autres camarades suivaient en cela leur exemple, la quantité commandée pourrait facilement être doublée.

PROPAGANDE INDIVIDUELLE. — Si l'objectif a été et reste encore, pour le service propagande, de répondre aux demandes de moyens publicitaires pour le syndicalisme : affiches, tracts d'ordre général, permettant aux militants de base d'assurer des affichages réguliers, il n'en reste moins vrai que l'objectif en cours, et à faire incessamment, est une plaquette de propagande à remettre à celui que l'on veut syndiquer, plus complémentaire que le tract, et celle qui s'adressait au nouveau syndiqué, sans entrer pour cela dans le domaine de la brochure dite de « Formation ».

La commission confédérale de propagande est en train d'étudier toutes les propositions, très variées et parfois contradictoires, qui lui ont été soumises, compte tenu des réalisations faites sur les plans professionnels. Le service propagande compte pouvoir sortir, sous peu, une réalisation capable de donner satisfaction à tous sur le plan interprofessionnel.

Le service propagande entend également ajouter au dossier matériel, les éléments de propagande susceptibles de toucher la main d'œuvre féminine et les jeunes. Ceci s'intègre dans le plan de travail à continuer et à compléter.

Accueils et contacts extérieurs

Le service propagande a également rempli, pendant ces deux ans, la mission qui lui est demandée, à savoir la préparation des rencontres avec les personnalités, les étrangers et les mouvements, — l'organisation de conférences de presse, les relations avec les journalistes : presse et radio, — assurer la représentation de la C.F.T.C. dans des réunions ou manifestations extérieures : enfin, à travailler à tout ce qui contribue à faire connaître la C.F.T.C. : son fonctionnement, ses positions, son action, sa représentativité et sa pénétration dans le monde du travail de notre pays.

QUELQUES EXEMPLES qui témoignent de

LA PROGRESSION DE NOTRE MOUVEMENT

I. - LA OU SEULE LA C.F.T.C. PROGRESSE



A l'O.N.I.C. — 38 % des voix vont à la C.F.T.C.

A la Préfecture de la Seine, la C.F.T.C. gagne en pourcentage, passant de 17,76 % en 1954 à 18,75 % en 1956.

A l'Assistance Publique, la C.F.T.C. recueille 18,1 % des voix en 1956 contre 16,2 % en 1954.

Aux élections des délégués ouvriers de la Commission Paritaire des H.L.M., la C.F.T.C. recueille 44 % des suffrages.

A la Sécurité Sociale, aux récentes élections sur le plan national, la C.F.T.C. enlève 3 sièges sur 4 et aux élections des électeurs régionaux, la C.F.T.C. est la seule à gagner des voix en pourcentage par rapport aux élections de 1952.

Dans la Pêche Maritime, la C.F.T.C. a également augmenté son influence en obtenant aux dernières élections de la Caisse d'Allocations Familiales des Pêches : 1.832 voix et 7 élus contre 2.159 voix et 8 élus à la C.G.T.

Dans la Métallurgie, il faut également noter d'importants succès C.F.T.C. au cours des dernières années.

Ce sont, à titre d'exemples : à l'U.C.P.M.I. d'Hagondange, la C.F.T.C. obtenait 500 voix en 1949 contre 1.400 en 1955 ; à la S.M.K. (Moselle), elle obtenait en 1955 354 voix contre 981 en 1956 ; aux Cycles Peugeot, la C.F.T.C. enregistrait en 1947 29 % des suffrages contre 40 % en 1956 ; aux Chantiers Navals de La Pallice 28,7 % des suffrages allaient à la C.F.T.C. en 1955 et 42 % en 1956 ; aux Constructions Navales Nantaises, sur 7.000 salariés, la C.F.T.C. obtenait 24 % des voix en 1951 et en 1956, pour les mêmes élections, elle en obtenait 40 %.

GAZ-ELECTRICITE

Pour Electricité et Gaz de France la C.F.T.C. remporte au total 17.890 voix, soit 18,4 % des suffrages, soulignant une sensible progression de 2,1. La C.G.T., avec 52.207 voix et 59,9 % des suffrages accuse une perte de — 1,5 et F.O. (16.078 voix, 16,6 % des suffrages), recule de 0,4 (V.N.C.M. : 4.971 voix, 5,1 % des suffrages). Soulignons que, de 1952 à 1957, le nombre total des votants a augmenté de 3.175 et que la C.F.T.C. a recueilli 2.528 de ces nouveaux suffrages. Cela suffit pour comprendre que nos camarades C.F.T.C. du Gaz et de l'Electricité ont remporté une solide victoire.

CHEMINOTS

Pour les délégués du personnel la C.F.T.C. a obtenu 65.823 voix et 472 sièges, soit 2.427 voix de plus qu'en 1955. Pour les comités mixtes la C.F.T.C. obtient 67.598 voix et 513 sièges, soit 2.101 voix de plus qu'en 1955.

UN PEU PARTOUT

Dans les P.T.T., aux élections des Commissions administratives paritaires, en mars 1956, la C.F.T.C. a obtenu 37.200 voix, représentant 20 % pour les titulaires et 26 % pour les auxiliaires, démontrant une progression sur les élections de 1954.

La Fédération des Finances C.F.T.C. a constaté une augmentation de son influence (26,5 % des voix en 1956 contre 20 % en 1954).

A Belfort, aux *Etablissements Alsthom*, la C.F.T.C. a gagné 1 siège, la C.G.T. en perd 2. Chez *Thomson-Houston*, gain pour la C.F.T.C. : 3 sièges, pertes pour la C.G.T. : 2 sièges. Aux *Compteurs de Montrouge*, la C.F.T.C. a fait une remontée considérable puisqu'aux dernières élections elle talonne avec 31 % de votants la C.G.T. (43 %) et F.O. (15 %). A la *Radio-Technique* à Suresnes, la C.F.T.C. avait enregistré en décembre 1955 17 % des voix ; en 1957, elle en enregistre 35 %. Elle gagne 18 % des voix et 2 sièges tandis que la C.G.T. perd 17 % des voix et 1 siège. Chez *Bréguet-Anglet* (Basses-Pyrénées) la C.F.T.C. obtient 206 voix contre 228 à la C.G.T.

Aux élections des Délégués du Personnel, chez *Berliet* à Lyon, la C.F.T.C. a obtenu 14 sièges (gain 5 sièges) alors que F.O. a perdu 1 siège et la C.G.T. 2 sièges.

II. - QUAND LA C.F.T.C. DÉPASSE LA C.G.T.

QUELQUES EXEMPLES :

A l'*Arsenal de Brest*, pour la première fois la C.F.T.C. a pris la tête des différentes Organisations syndicales. En 1946, elle obtenait 15 % des voix, en 1954, 38 % ; en 1956, 44,62 % contre 43,53 % à la C.G.T. — Sur les élections de 1954, la C.F.T.C. gagnait 309 voix et la C.G.T. en perdait 386.

DANS LE BATIMENT

A la Pile Atomique de *Marcoule*, la C.F.T.C. a gagné des voix et un siège au détriment de la C.G.T. qui a perdu la majorité.

Chantiers du Barrage Rabodanges (Orne), la C.F.T.C. est majoritaire avec 4 élus contre 2 à la C.G.T.

Dans le ciment, *Entreprise Chiron (Savoie)*. La C.F.T.C. est majoritaire avec 7 délégués élus contre 5 à la C.G.T. et 4 à F.O. Dans cette entreprise, où la C.F.T.C. n'avait eu, jusqu'ici, aucun élu, c'est un démarrage magnifique pour celle-ci qui devient la première organisation syndicale de l'entreprise.

PRODUITS CHIMIQUES

Ets Antar — Pétrole de l'Atlantique. — Aux élections pour le renouvellement des 10 Comités d'établissement, la C.F.T.C. a plus de sièges que les trois autres organisations syndicales réunies.

TEXTILE

Dans le Textile, aux *Etablissements Crépy* à Lambermont, la C.F.T.C. obtenait dans le Collège Ouvrier une moyenne de 511 voix sur 866 votants, contre une moyenne de 221 voix à la C.G.T. — Excellents résultats également chez *Rhodiacéta* à Besançon, où la C.F.T.C. a 6 élus contre 1 à la C.G.T.

SECTEUR ASSURANCES

A *L'Urbaine-Seine*, les élections pour le Comité d'Etablissement ont donné 3 sièges à la C.F.T.C. contre 2 sièges à la C.G.T. et aucun à F.O. — A la date du 10 janvier 1957, on a pu enregistrer pour 68 Sociétés d'assurances de Paris, les résultats provisoires suivants : 113 sièges sont allés à la C.F.T.C. ; 87 sièges à la C.G.T. ; 55 sièges à F.O.

Des résultats non moins intéressants ont été obtenus dans d'autres entreprises : chez *Maitre* à Annemasse, *Massey-Harris* à Marquette (Nord), *Penhoët-Loire* à Saint-Nazaire.

Des gains constants ont été également réalisés à *Usinor*, *Lorraine-Escout*, *Solac*, *Isbergues*, *S.A.F.E.*, *Sidelor*, de *Wendel*.

PRODUITS CHIMIQUES

Chez *Michelin*, si nous comparons les résultats acquis en 1955 et 1956, nous constatons que dans le Collège Ouvriers la C.F.T.C. gagne 1 siège, la C.G.T. maintient ses positions et F.O. perd 1 siège.

BANQUES

Dans la *Banque*, la C.F.T.C. arrive également en tête dans les Etablissements suivants : *Crédit Lyonnais*, *C.N.E.P.*, *B.N.C.I.* et *Société Générale*. La C.F.T.C. obtient 477 voix contre 230 à F.O. et 144 à la C.G.T.

A la *Banque de France*, pour le Comité d'Etablissement, la C.F.T.C. obtient la majorité en remportant 5 sièges supplémentaires et en obtenant ainsi 75 sièges au total contre 57 à l'ensemble des autres listes.

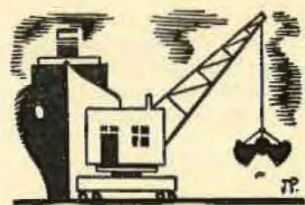
A la *Bourse* également, la C.F.T.C. continue de s'affirmer comme le Syndicat majoritaire.

METALLURGIE

Dans un nombre sans cesse croissant d'entreprises de Métallurgie, la C.F.T.C. a étendu peu à peu son influence et est devenue majoritaire. C'est le cas à la *S.F.E.R.N.A.* à Bordeaux (49 % des voix), à la *C.M.M.F.* à Villefranche (53 %). Elle obtenait également 53 % chez *Brandt* à Nantes, 57 % aux *Tubes* (Valenciennes), 64 % aux *Chantiers Dubigeon* à Nantes et 78 % à la *S.I.F.O.P.* à Besançon.

MINISTÈRE DE LA RECONSTRUCTION ET DU LOGEMENT (M.R.L.)

La C.F.T.C. est majoritaire avec 50,9 % des voix (51,14 % chez les administratifs, 44,16 % chez les personnels de bureau).



L'action des Jeunes

La C.F.T.C., par ses positions et son action, entend sauvegarder tout autant le plein emploi que les conditions de vie des travailleurs. Les jeunes comme les adultes, adhérents à la C.F.T.C., participent à cette action d'ensemble, mais ils entendent, à l'intérieur des Syndicats, des Fédérations et de la Confédération, s'occuper plus spécialement des problèmes qui sont les leurs, afin que la C.F.T.C. aboutisse à une intégration plus facile et plus intéressante des jeunes dans le monde du travail.

Suivant l'article 22 du Règlement intérieur de la C.F.T.C., la Commission Confédérale des Jeunes, qui a toujours fonctionné, a, depuis ces deux dernières années sous l'active présidence d'un membre du Conseil Confédéral, et avec la participation plus importante de responsables jeunes de Commissions d'Unions départementales, sensiblement amélioré ses méthodes de travail.

Au cours de réunions tenues très régulièrement, elle a étudié les problèmes des débouchés et de la formation professionnelle, la réforme de l'enseignement, les contrats d'apprentissage, le logement, le congé éducation, etc... et répercuté ses positions à l'intérieur de toutes les Commissions Confédérales chargées de ces questions. Elle a fait intervenir la Confédération sur certains points et particulièrement en ce qui concerne la sauvegarde des droits des rappelés et des maintenus.

Par un bulletin d'information, elle a tenu régulièrement au courant toutes les Commissions de jeunes, ainsi que les organismes affiliés : Fédérations et Unions. De plus, des contacts directs ont été assurés par le Président de la Commission et se sont ajoutés aux informations afin de mieux préciser et faire comprendre la nécessité et l'intérêt de favoriser la création de Commissions de Jeunes à tous les échelons.

L'action de la C.F.T.C., grâce à l'activité de la Commission Confédérale des Jeunes, a été prépondérante dans les Commissions jeunesse et Main-d'Œuvre Juvenile du Ministère du Travail.

Siégeant au Haut-Comité de la Jeunesse, la C.F.T.C. a eu le mérite d'être présente et de travailler dans les diverses commissions intéressant plus particulièrement les jeunes travailleurs et de faire prévaloir leurs aspirations et reconnaître l'action des syndicats et de la C.F.T.C.

Tout ce travail a été rendu possible par la coordination des enquêtes réalisées par les Commissions départementales, leur collaboration et l'information de l'action menée à la base.

C'est à cette seule condition que les jeunes adhérents de la C.F.T.C. doivent penser que leurs positions seront mieux connues et encore mieux défendues.

Pour développer les commissions de jeunes et augmenter leur efficacité, la C.F.T.C. organise tous les ans, à Bierville, une session nationale des responsables des Commissions de Jeunes, où les moins de 20 ans dominant, ils apportent, avec leur objectivité et leur dynamisme, le témoignage de leur présence et de leurs revendications.

Il faut que les militants et les responsables adultes ne les ignorent pas et puissent leur permettre, par le fonctionnement de commissions de jeunes, de commencer à défendre leurs problèmes avant de passer prématurément à l'action militante d'ordre général.

Il faut également que les Commissions de Jeunes participent encore plus à la rédaction de la page des jeunes qui leur est réservée dans « SYNDICALISME-MAGAZINE ». Un effort plus grand de diffusion s'impose pour que les jeunes travailleurs n'ignorent pas la presse syndicale et l'abordent en s'intéressant à leurs problèmes et à l'action jeune.

Il est juste de souligner l'effort fait par différentes Fédérations à l'intérieur de leur presse syndicale ou bulletin pour parler des problèmes jeunes dans la profession ou le métier, qui ont également pensé à les poser dans les commissions paritaires et à faire participer les jeunes à leur préparation ou aux discussions.

La coordination de la volonté et de l'action doit apporter de plus en plus à l'intérieur de notre organisation syndicale, pour les jeunes, un espoir pour l'avenir d'un monde meilleur et une confiance encore plus grande envers le syndicalisme et la C.F.T.C.

L'Action Féminine



La C.F.T.C. a réagi contre la tendance à se préoccuper du travail féminin seulement en considération de la situation économique du pays, sachant, par expérience, que toute position adoptée se retourne automatiquement, en période de dépression économique, contre la main-d'œuvre féminine qui a besoin de son travail pour assurer son existence.

Les Journées Nationales féminines de 1955 ont donné la possibilité de constater que si les femmes militent souvent comme les hommes dans les syndicats et entreprises, elles ne se désintéressent pas de leurs problèmes spécifiques. Deux cents militantes, la plupart responsables de Commissions féminines, ont posé les principaux points d'action.

Après avoir constaté la lenteur des travaux des Comités d'expansion régionale, elles ont enregistré, suite à l'action de 1953 à 1955, la création de Centres de formation professionnelle d'adultes, étant à même, toutefois, de les juger nettement insuffisants, compte tenu de l'évolution qui s'imposera dans certains secteurs où la main-d'œuvre féminine risque d'être particulièrement touchée par l'automatisation.

L'obtention des deux jours de congé consécutifs, la possibilité de prendre une retraite convenable à 60 ans, le développement des retraites complémentaires ont retenu l'attention de toutes et font l'objet d'une action constante dans les accords et conventions, avec l'adaptation particulière au départ, en vue d'une généralisation à obtenir. Différentes démarches ont été effectuées, dans ce sens, auprès du Ministre du Travail.

La Commission Confédérale continue à demander aux Commissions féminines un travail encore suivi et plus régulier en matière d'information, sur les positions et l'action de base, sur une participation plus grande, par la remontée des faits, à la réalisation de la page féminine réservée dans « SYNDICALISME-MAGAZINE », dont la diffusion s'impose de plus en plus.

Grâce aux travaux d'enquête et aux prises de positions des Commissions féminines sur les points suivants : débouchés professionnels, formation professionnelle, travail à temps réduit, la Commission confédérale, par l'étude approfondie qu'elle en avait préalablement fait, a permis à la C.F.T.C. d'être l'organisation que l'on a sollicitée, de traiter ces questions à la Commission Nationale de la Main-d'Œuvre au Ministère du Travail, à la Commission du Travail féminin du Commissariat au Plan, et dans divers organisations ou mouvements.

La Commission confédérale de la C.F.T.C. a travaillé utilement à la Commission du Travail féminin de la C.I.S.C. dont elle a la présidence. A cet effet, elle a obtenu d'assister aux travaux des Experts sur le Travail féminin, qui se sont réunis, à Genève, en Novembre 1956.

La Secrétaire de la Commission Confédérale féminine s'est vu reconduire à nouveau son mandat de correspondante du Travail féminin pour le Bureau International du Travail pour la France.

Que ce soit sur le plan français ou sur le plan international, par la C.F.T.C. ou la C.I.S.C., la position du syndicalisme chrétien a été de se défendre pour sauvegarder les principes qui veulent que les solutions apportées en matière de travail féminin soient orientées et voulues en fonction d'abord des personnes, avant les besoins économiques.

Des victoires ont été obtenues dans ce sens et la campagne menée par la C.F.T.C. et la C.I.S.C. en vue de la création d'une Commission tripartite au B.I.T. pour l'étude des problèmes féminins, fait son chemin depuis qu'elle a fait l'objet de la résolution de la Commission féminine au Congrès d'Anvers de la C.I.S.C., en 1955.

D'autres combats sont à mener pour l'amélioration, dans notre pays, des métiers ou des professions accrochés à un salaire minimum garanti dérisoire et dépendant de cadences inhumaines. Mais tout cela s'insère dans l'action du syndicat, de l'entreprise et les femmes non seulement doivent être adhérentes, mais militantes pour apprendre à suivre d'abord leurs problèmes pour exiger de les faire aboutir dans les accords, conventions, etc...

C'est en se retrouvant dans les Commissions féminines qu'elles s'uniront pour progresser et aussi pour amener au syndicalisme toutes les camarades d'atelier ou de bureau qui se contentent de se plaindre.

Les sessions féminines de Bierville doivent également être un moyen pour faciliter une intégration encore plus grande des femmes dans le syndicalisme de la C.F.T.C.

LES LOISIRS DES TRAVAILLEURS



La C.F.T.C., qui travaille, en tant qu'organisation syndicale, à l'obtention des congés payés et qui pense que toute application dans l'évolution de la mécanisation ou de l'automation doit assurer des temps libres aux travailleurs, ne peut se désintéresser de la question des Loisirs et entend en garantir l'utilisation la plus profitable et la plus accessible aux travailleurs et à leur famille.

Pour la C.F.T.C., les loisirs partent de la conception de la dignité, de la liberté de la personne, de la famille et elle les veut dégagés de toute emprise de paternalisme ou de monopole, en considérant que les travailleurs sont capables de penser et d'organiser leurs loisirs.

Aux principes de base déterminés et à l'utilité des initiatives des U.D. ou Syndicats, dans la forme associations de loisirs correspondant à des caractéristiques particulières ou régionales, vient s'ajouter la nécessité, pour la défense d'une politique de loisirs, d'un complément de représentativité, sur le plan national, de l'organisation syndicale et des services techniques.

Ainsi, au cours de ces deux dernières années, s'est affirmé tout le travail intéressant qu'a pu faire la C.F.T.C. en liaison avec la Fédération Française du Tourisme populaire, agréée par le Commissariat Général au Tourisme, siégeant dans de nombreuses commissions et où, avec la C.F.T.C., il lui est possible de travailler dans le même sens et de défendre le droit des travailleurs à s'occuper eux-mêmes de leurs loisirs en leur en donnant les possibilités.

Afin de renforcer cette représentation et l'action, le Bureau Confédéral du 21 Janvier 1956 a demandé à la F.F.T.P. d'ajouter à la branche « Jeunes » et la branche « Adultes », la branche « Maisons de vacances familiales », dans le but non pas de s'ingérer dans la gestion des réalisations, mais d'assurer la représentation, la défense et les services techniques des Maisons de vacances familiales, initiatives des syndicats, des U.D. C.F.T.C. et de la Confédération, en donnant, en premier lieu, l'adhésion de la Maison de vacances de Bierville, type même de la réalisation syndicale.

De pair avec la F.F.T.P., la C.F.T.C. a mené une action auprès du Secrétariat d'Etat au Budget, afin de protester contre les positions prises allant à l'encontre du développement des Maisons de vacances familiales et de la politique d'ensemble du Tourisme social et familial dans notre pays.

La C.F.T.C., d'autre part, demande aux responsables de s'intéresser à une Commission Confédérale des Loisirs. Elle insiste sur la nécessité, à l'intérieur des Comités d'entreprise, d'enlever le monopole que s'est assuré, dans de nombreux cas TOURISME et TRAVAIL, organisation des loisirs de la C.G.T., et engagera, à l'exemple de certaines U.D. où les délégations de la F.F.T.P. rendent de grands services aux adhérents et à leur famille, la création plus nombreuse et plus rapide de celles-ci.

Après participation de la C.F.T.C. au Congrès international du Tourisme social à BERNE, le Bureau Confédéral a été à même de constater que les trois organisations syndicales avaient été invitées avec leur Fédération de Tourisme respective.

Etant donné le travail particulièrement important que la C.F.T.C. a pu faire à ce Congrès, il s'est avéré qu'il y avait lieu de se féliciter de l'existence de la F.F.T.P. et que, devant la prétention des hôteliers, des patrons et de bien d'autres, il y avait urgence à faire comprendre à tous les responsables syndicaux qu'il était nécessaire de porter grand intérêt à la question « Loisirs ».

Il s'est avéré également indispensable de donner, au plus tôt, une vie effective à la Fédération Internationale du Tourisme Social, afin d'en assurer la représentation et de coordonner les réalisations et les possibilités d'utilisation entre les Confédérations syndicales des différents pays affiliés à la C.I.S.C., ce qui a fait l'objet de deux rencontres de travail à Bruxelles, puis à Paris, où l'équipe constituée avec la Présidence de la France et le Secrétariat en Belgique, a déjà donné des preuves du travail constructif et des possibilités énormes, dont les adhérents du syndicalisme chrétien pourront être les premiers à bénéficier.

La Presse Confédérale

AU moment où une masse sans cesse grandissante de travailleurs français fait confiance à la C.F.T.C., il est nécessaire de réaliser, plus que jamais peut-être dans l'histoire de la C.F.T.C., un travail de propagande méthodique. C'est l'heure de la propagande. D'une propagande visant à faire mieux découvrir à la classe ouvrière de ce pays tous les éléments qui militent en faveur de l'adhésion au syndicalisme ouvrier, de l'adhésion à la C.F.T.C.

La « zone d'influence » offerte à nos efforts

Une étude de l'extension réelle et constante de la C.F.T.C. nous permet de découvrir que nous assistons en fait à une double progression de notre Mouvement : progression des effectifs en adhérents cotisants et progression de la masse des travailleurs qui nous font confiance et traduisent cette confiance par un bulletin de vote à l'occasion des élections professionnelles ou sociales.

Entre la masse grandissante de nos adhérents et la masse grandissante des travailleurs et des travailleuses qui ont opté pour la confiance à la C.F.T.C., il y a une « zone d'influence » considérable sur laquelle l'équipe de rédaction et de propagande de la presse confédérale se permet d'attirer l'attention du Congrès Confédéral. Nous pensons, en effet, que par la presse confédérale, la propagande par les idées, les images et les textes, peut jouer, dans cette « zone d'influence », un rôle capital.

A ce sujet, il n'est peut-être pas inutile de rappeler que, parmi les buts que s'est assignés la Confédération, nous trouvons en premier lieu : « ... créer un mouvement d'ensemble... basé sur les principes de la C.F.T.C. » et « organiser une propagande générale en faveur de ce mouvement ». (art. 2 des Statuts.)

Depuis le dernier Congrès, la presse confédérale a essayé de s'inscrire dans cette perspective de propagande. L'étape franchie depuis deux ans est positive, elle est riche d'expérience et d'enseignements. Mais l'équipe de la presse confédérale a conscience aussi que nous sommes loin encore de réaliser tout ce qu'il faudrait pour doter notre Mouvement de moyens plus efficaces encore pour une propagande de masse par une presse de masse.

Du côté positif de cette expérience, nous pouvons inscrire :

Un « Magazine du Travail » plus vivant et plus accrochant dans sa partie rédactionnelle. Malgré les critiques qui peuvent encore lui être adressées, le « Magazine du Travail » est un outil de propagande valable et qui a



été utilisé avec profit par les militants désireux de l'utiliser tel qu'il est.

Les éditions fédérales et régionales : Rappelons que le « Magazine » assure également la parution de **plusieurs éditions fédérales ou régionales** : « Voix des Métaux » - « Nord Social » - « Unir et Bâtir » - « Tribune de la Sécurité Sociale » - « Lorraine Sociale » - « L'Echo des H.C.R.B. », etc.

L'ensemble de la présentation de ces éditions a été améliorée.

Les numéros spéciaux de « Magazine du Travail » méritent également notre attention. Ces numéros spéciaux ont été divers et... diversement accueillis. A l'occasion de la campagne de propagande pour les élections de la Sécurité Sociale, l'équipe de rédaction a assuré la parution d'un numéro spécial de grande diffusion et tirant à un **million 200.000 exemplaires** (1.200.000) — (30 éditions). Un autre numéro spécial destiné à la propagande syndicale a été tiré, en novembre 1956, à **400.000 exemplaires** (13 éditions). Au moment de la campagne de solidarité de la C.F.T.C. (octobre 1956), un Magazine fort apprécié a également été réalisé et a constitué un document populaire sur l'ensemble des positions actuelles de la C.F.T.C. devant les problèmes des bas salaires, zones de salaires, prestations familiales, salaire garanti, etc.

Le Magazine en hélios : Quatre magazines en hélios ont été réalisés. Ils constituent sans aucun doute la forme la plus proche du type de magazine que désirent les militants.

L'administration de la presse C.F.T.C. a fourni également un effort considérable au bilan duquel nous pouvons inscrire : une meilleure administration de la presse et des bulletins de militants ; une meilleure liaison avec les diffuseurs ; certaines facilités (abonnements groupés, etc.) ; une possibilité accrue d'utiliser le « magazine » comme moyen de propagande sur un plan local et régional.

Il est toujours possible de faire mieux

Quelles sont maintenant les faiblesses de notre appareil de propagande et les critiques qui lui sont adressées ?

Un vœu semble se manifester de plus en plus : « Nous voulons de la couleur ! Le journal et même le Magazine en hélios, sous leurs formes actuelles, ne sont pas assez gais. Il faut imprimer en deux couleurs ».

Cette demande légitime serait satisfaite depuis longtemps déjà si nous ne nous heurtions pas à deux difficultés principales : une question de **prix** et une question de plus gros **tirage**. C'est finalement au **tirage**, c'est-à-dire au nombre de numéros imprimés et vendus d'un journal que tient tout notre problème de modernisation et d'une plus grande efficacité de la presse confédérale. L'équipe de rédaction s'en expliquera, chiffres à l'appui, devant la Commission compétente du Congrès.

En attendant, l'équipe responsable du journal pense qu'il est possible, moyennant une augmentation du prix de revient, d'imprimer ses « magazines » (mensuels et héliogravure) en couleurs. Mais elle pense aussi que l'essentiel du problème de la propagande par la presse n'est pas là. La couleur, c'est un moyen nécessaire pour rendre un journal plus attrayant et plus désirable, mais la couleur n'est qu'un élément du tableau.

Nous pensons que ce qui est essentiel en ce moment, c'est de trouver rapidement des moyens capables d'atteindre une **plus grande masse de travailleurs**. Nos chiffres de tirage actuels sont en progression constante, mais ils restent en dessous — et largement en dessous — de ce qui devrait être entrepris pour atteindre pleinement la « zone d'influence réelle de la C.F.T.C. » et y réaliser le travail de propagande indispensable.

Nous pensons qu'il est indispensable de développer l'idée d'un « magazine » populaire qui aurait comme but essentiel, outre un rôle d'information objective, de **créer un courant de sympathie** autour de la C.F.T.C. et de contribuer à revaloriser et à entretenir l'idée syndicale.

Le Magazine devrait pouvoir participer :

- à **préparer le terrain** en vue de faciliter le recrutement syndical,
- à **faire avancer certaines idées** auxquelles nous tenons,
- à **faire le « débouillage de crâne »**,
- à **devenir un outil de propagande** dont les pages, les images ou les articles peuvent être affichés partout et dont la vente régulière dans les entreprises et les quartiers est un élément de propagande permanent, sans lequel aucun grand Mouvement syndical ne peut prospérer ni subsister.

Ce Magazine s'adressera essentiellement :

- 1° — à **tous les adhérents** de la C.F.T.C.
 - 2° — à **tous les travailleurs et travailleuses** auprès desquels nos militants ont des chances de faire accepter, occasionnellement ou régulièrement, ce journal.
- Mais encore une fois : il ne s'agit pas de perdre de vue la clientèle **principale** à laquelle nous destinons le journal. Ceci conditionne tout l'esprit, le langage, le contenu, la présentation et la diffusion du journal.

Prospection et diffusion

Il ne suffit pas de créer l'outil, aussi bon et attrayant soit-il, encore faut-il s'en servir.

Beaucoup reste à faire pour assurer une large diffu-

sion du Magazine. Ce sera un travail très long et très dur qui devrait tendre principalement à ceci :

1° créer et entretenir l'idée que chaque militant est un diffuseur possible du journal et que c'est par ce journal qu'il pourra faire élargir la zone d'influence de la C.F.T.C.

2° lancer la diffusion du Magazine **dans les entreprises** et constituer peu à peu un réseau d'équipes de responsables de la diffusion. Trouver dans chaque entreprise un camarade ou une équipe qui acceptera de recevoir cinq, dix ou cent numéros à diffuser chaque mois dans son entreprise.

3° trouver dans chaque grande ville ou dans chaque région un responsable du journal. Son rôle peut consister aussi bien à diffuser le journal, par des moyens qui seraient à rechercher, que de nous fournir régulièrement un volant d'adresses susceptibles d'être sollicitées par des envois d'essai.

4° obtenir, qu'une fois l'an, ait lieu un mois de la **propagande**, dont les modalités seraient à étudier et qui aurait comme but de faire connaître le titre du journal et d'accrocher à ce dernier des éléments nouveaux. L'expérience a démontré qu'après une bonne période de diffusion, le tirage du journal ne retombe jamais au niveau précédent et qu'un gain de lecteurs de 5 à 10 % en résulte au minimum.

5° Il faut créer un lien particulier entre les responsables d'entreprises et le responsable national.

Ce lien peut se créer et s'entretenir par :

- une correspondance personnelle,
- des contacts personnels,
- des rencontres, des réunions, des journées régionales de la presse syndicale,
- par la mise en valeur des efforts de chacun dans le journal lui-même, etc.

6° Avoir le souci permanent de trouver, tous les mois, un volant de quelques milliers d'adresses nouvelles, pour des envois d'essai en vue d'abonnements.

7° Peut-être faudrait-il également **aider les diffuseurs** dans leur tâche, par des reportages régionaux, les aider en acceptant avec eux les risques des premières expériences, en consentant à reprendre exceptionnellement les invendus ?

8° Peu à peu, nous pouvons aussi envisager d'**aider les diffuseurs ou les unions locales**, par des ristournes, leur permettant de se constituer des « cagnottes » de propagande.

Conclusions :

En conclusion, tout se tient dans une propagande moderne. Il nous faut vulgariser les idées de la C.F.T.C. et les rendre populaires. Il nous faut améliorer l'outil qui diffusera ces idées. Il nous faut nous servir de l'outil de propagande ainsi offert. Et c'est là que nous aboutissons finalement à l'essentiel : le sens de la propagande, le sens de la diffusion d'un journal, le sens du militant. Sans militants, sans diffuseurs, pas de propagande de masse possible. C'est une question d'outil moderne, c'est aussi une question de foi et de volonté. Avec eux, nous avons en mains tous les éléments pour faire faire à notre C.F.T.C. un nouveau bond en avant.

LA FORMATION

DEJA deux années nous séparent du dernier Congrès et, en quelques pages, nous devons faire état de l'activité de l'Institut Confédéral d'Etudes et de Formation Syndicales.

Nous le ferons de façon succincte en analysant, à partir de quelques tableaux chiffrés, nos résultats positifs, en soulignant nos préoccupations et les difficultés que nous n'avons pas encore pu surmonter.

Nous parlerons, en premier, de l'effort considérable réalisé, non seulement par une équipe de responsables à la formation, mais aussi par l'ensemble du mouvement : Confédération, Fédérations, Unions Départementales, Unions Locales, Syndicats. D'ailleurs, nous aurons l'occasion de le préciser en ce qui concerne notre centre de Bierville où une réelle collaboration s'est instaurée entre tous. Ceci est également vrai pour les E.N.O., les Etudes syndicales qui prennent une place importante dans l'effort d'études réalisé au plan local.

Il reste certes une très grande marge d'efforts à consentir. Toutes les organisations ne sont pas, et de loin, à égalité dans ce domaine de l'éducation syndicale. Certaines font le maximum, d'autres n'en sont qu'à leur début, d'autres encore (mais elles se font plus rares) ont à commencer.

Mais nous nous devons de souligner le progrès incontestable, à tous les échelons du mouvement, de l'esprit d'équipe animant les responsables à la formation et ayant le souci d'une coordination nécessaire.

Nous saisissons cette occasion, car pour nous c'est



un devoir, pour remercier, simplement mais très chaleureusement, tous ceux : militants syndicalistes, professeurs de l'Enseignement public et privé, spécialistes des questions économiques, juridiques et sociales qui, de façon régulière ou occasionnelle, nous ont fait bénéficier de leur dévouement et de leur compétence. Notre effort suppose de multiples concours. Ceux-ci ne nous sont pas ménagés. En effet, 150 professeurs, environ, participent aux réunions et aux très diverses sessions de Bierville. Nous pouvons en compter autant pour l'ensemble des stages régionaux organisés par les E.N.O. Nous avons 50 correcteurs pour les Etudes syndicales. De plus, nous pouvons penser que plusieurs centaines de camarades (chiffre qui est difficile à apprécier) animent nos journées d'études régionales, départementales et les réunions d'études locales.

Nous présentons donc réellement les résultats d'un effort commun. Nous avons évité littérature et longueur. Nos travaux, lors du Congrès, nous permettront, le cas échéant, d'apporter un complément d'information et, surtout, de préciser le sens et l'ampleur de notre effort pour la prochaine étape.

NOTRE CENTRE D'EDUCATION OUVRIERE DE BIERVILLE

Notre Centre d'Education Ouvrière est maintenant implanté dans notre organisation. Il fonctionne depuis mai 1952. Ce sont des milliers de militants qui connaissent Bierville pour avoir participé à l'une ou l'autre des nombreuses sessions d'études qui sont proposées chaque année.

Notre Centre est également connu à l'extérieur du Mouvement et de nombreuses organisations nous sollicitent souvent pour utiliser nos locaux, ce que nous accordons à chaque fois que cela est possible.

Les familles des syndiqués et des militants connaissent aussi Bierville, son organisation rationnelle, son calme reposant, son cadre épanouissant.

De très nombreuses personnalités viennent prendre contact avec notre école ; d'autres nous accordent volontiers leur concours dans les domaines de l'information économique, juridique et sociale. En effet, outre les équipes enseignantes qui, familières des méthodes pédagogiques actives, interviennent de façon habituelle dans les

diverses sessions, nous faisons appel, aussi souvent que possible à des professeurs de l'Enseignement public et privé, à des cadres, des hauts fonctionnaires, aux dirigeants des divers organismes sociaux et économiques.

Bierville utilise donc de très nombreuses compétences. En cela, il se présente non seulement comme un centre culturel exceptionnellement actif, mais aussi comme un lieu de rencontre et d'informations réciproques profitables pour tous : professeurs et sessionnaires.

Enfin, signalons que de nombreux syndicalistes étrangers visitent Bierville et sont unanimes à reconnaître l'originalité de nos méthodes d'enseignement et la valeur de l'enseignement donné.

Vous trouverez, ci-après, un tableau récapitulatif de l'utilisation de Bierville durant les années 1954, 1955 et 1956 tant en ce qui concerne le nombre des participants que celui des sessions.

L'année 1955 s'est avérée difficile. Puisque nous avons décidé de ne pas accepter la subvention du Commissariat national à la Productivité, celle-ci relevant de l'application de l'amendement « Blair Moody », nous avons dû, comme les années antérieures, ne compter que sur notre propre budget.

Il s'en est suivi une diminution des sessions et des conditions financières accordées aux sessionnaires.

Néanmoins, le bilan est très appréciable puisque nous avons enregistré :

- 26 sessions organisées, soit par l'Institut Confédéral, soit par les Commissions Confédérales, les organisations parisiennes, les Fédérations, représentant 843 militants.
- 3 réunions fédérales groupant 91 participants.
- 9 sessions organisées par des mouvements extérieurs à la C.F.T.C. ayant réuni 328 participants.

L'année 1956 marque une nette remontée grâce, d'une part, à un budget accru provenant du prélèvement de 20 fr. sur le prix de la carte confédérale ayant permis d'augmenter le nombre des sessions et de donner des conditions financières de participation plus intéressantes ; d'autre part, à l'effort accru de nombreuses fédérations et organisations parisiennes en matière de formation.

En effet, les difficultés rencontrées en 1955 pour le financement de nos activités éducatives, sur le plan confédéral, ont été l'occasion, pour bon nombre de nos organisations, de se poser le problème de la formation et de son financement.

Utilisation de Bierville 1954 - 1955 - 1956

- Nombre de participants.
- Nombre de manifestations.

	1954			1955			1956		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Institut confédéral	595	120	715	256	45	301	381	70	451
			19			11			14
Commissions confédérales	193	25	218	185	51	236	154	33	187
Fédération, syndicats parisiens et U.R.P.			6			6			6
			375			306	545	132	677
			14			9			22
Autres activités C.F.T.C.			115			91	393	118	511
			4			3			8
Organisations extérieures			362			328	181	81	262
			9			9			6
			1.785			1.262			2.088
			52			38			56

Le bilan de l'année 1956 est un bilan record puisque nous avons enregistré 56 manifestations ayant groupé 2.088 participants. Dans ce chiffre il n'est pas tenu compte du fonctionnement du Centre en maison familiale de vacances.

Les 42 sessions ayant groupé 1.315 participants se répartissent de la façon suivante :

14 sessions Institut Confédéral

Formation générale :

- Secteur privé, 3 ;
- Secteur public, 1 ;
- Fonction publique, 2 ;
- Ouvriers de l'Etat, 1.

Sessions spécialisées :

- Comités d'entreprise, 1 ;
- Délégués du personnel, 1 ;
- Responsable Section d'entreprise, 1 ;
- Prud'hommes, 1 ;
- Pédagogique, 1 ;
- Permanents, 2.

6 sessions Commissions confédérales :

- Jeunes,
- Economie régionale,
- Administration entreprises nationalisées,
- Administration S.S. et A.F.,
- Propagande,
- Prévention accidents du travail.

22 sessions Fédérations, Syndicats, U.R.P.

- Cheminots (8),
- V.R.P.,
- Cuirs et Peaux,
- Banques,
- Marine marchande,
- Enseignement libre,
- Administration pénitentiaire,
- Fonctionnaires

- U.P.S.M.
- Alimentation
- Emp. métaux
- H.C.R.
- Produits chimiques
- U.R.P. (2)

PARIS

A cela ajoutons :

- 8 manifestations fédérales (congrès, conseil) ayant groupé 511 participants ;
- 6 sessions organisées par des mouvements extérieurs à la C.F.T.C. avec leurs 262 participants.

Terminons ce bilan en signalant que :

- pour des raisons budgétaires nous avons dû refuser des candidatures de militants, notamment pour les stages de Délégués du Personnel, Comités d'Entreprise, Responsables de section d'entreprise, Formation générale de la fonction publique ;
- par manque de locaux adaptés nous permettant d'organiser deux stages en même temps, nous n'avons pu satisfaire toutes les demandes émanant soit de nos organisations, soit de mouvements extérieurs.

Quelles sont les perspectives pour 1957 ?

Sur le plan des sessions et manifestations, au moment où nous écrivons ce rapport, nous avons inscrit à notre programme d'utilisation de Bierville :

- 15 sessions Institut Confédéral ;
- 9 sessions Commissions Confédérales ;
- 21 sessions Fédérations, Syndicats, U.R.P. ;
- 4 manifestations fédérales ;
- 4 sessions de Mouvements extérieurs.

Nous envisageons de mettre au point des documents à l'usage des responsables locaux à la formation. Ils seront établis à partir des sujets actuellement au programme des sessions de formation générale et pourront être d'une grande utilité lors de journées d'études, de cercles d'études.

Le nouveau réfectoire sera prêt au cours du second trimestre. L'ancien sera équipé en salle de cours de façon à pouvoir tenir deux sessions en même temps.

Ces travaux, pour lesquels une souscription a été lancée dans le Mouvement, permettront, dès cette année, d'augmenter la capacité d'utilisation de Bierville en vue d'un effort éducatif plus grand encore. Déjà, certaines organisations, et quelques-unes avec une réelle générosité, ont répondu à notre appel. Cependant, nous ne sommes qu'à mi-chemin de l'objectif fixé. Nous comptons donc sur la contribution de tous les syndicats pour l'atteindre rapidement.

NOTRE COLLABORATION AVEC L'UNIVERSITE

La C.F.T.C. ne pouvait pas rester étrangère aux initiatives prises par l'Université en matière d'éducation ouvrière.

Bien que les expériences dans ce domaine soient, pour l'instant, limitées, nous avons, à la lumière de celles-ci, fixé notre position sur notre collaboration avec l'Université :

- Participation suffisante à la Direction, tant de l'organisme que des activités éducatives ;
- Préférence pour des sessions par centrales ; les stages et réunions d'études communs à toutes les centrales ne doivent porter que sur des sujets techniques et très limités ;
- Programme et méthodes arrêtés en collaboration avec les organismes compétents de la C.F.T.C. ;
- Prospection des militants aux manifestations faites sous la responsabilité de nos organismes de formation.

En résumé, tout concours avec l'Université, ou plus exactement avec les diverses Facultés, doit répondre à des règles bien définies concernant :

- le but poursuivi,
- notre place,
- les programmes et méthodes,
- la prospection.

Enfin, il est demandé à toutes nos organisations départementales et régionales de tenir au courant l'Institut confédéral de tout contact avec l'Université en matière d'éducation ouvrière et de ne pas s'engager sans son avis.

C'est dans cet esprit que depuis deux ans nous travaillons avec l'Institut du Travail de Strasbourg.

Trois sessions se sont déjà tenues :

- **Du 4 au 23 mars 1956** : session sur les Conventions collectives ayant groupé 26 camarades, dont 4 des T.O.M. ;
- **Du 22 au 27 octobre 1956** : session Sécurité sociale ayant groupé 22 participants ;
- **Du 24 février au 16 mars 1957** : session sur les problèmes économiques posés aux Comités d'Entreprise, avec 27 participants dont 3 des T.O.M.

Nous ne pouvons que nous féliciter de cette collaboration qui a permis de dispenser une formation supérieure à 75 de nos militants.

Il nous reste à formuler le vœu que les initiatives à venir dans le domaine universitaire en matière d'éducation ouvrière s'inspirent très largement de celles de Strasbourg.

LES TOURNEES

A la demande des Unions départementales et régionales, nous avons organisé des circuits de formation-propagande.

D'une durée moyenne d'une semaine, chaque circuit fut l'occasion de travailler pendant deux ou trois jours avec les militants de trois ou quatre localités.

Lors de soirées d'études, nous abordions les problèmes suivants :

- Ce qu'est le syndicat ;
- Le sens de la cotisation et le collectage ;
- L'aptitude à relever les « FAITS » de la vie ouvrière, les analyser, les utiliser ;
- La structure syndicale et le rôle des divers organismes ;
- Pourquoi être à la C.F.T.C. et non à la C.G.T. ;
- Comment organiser la prospection de nouveaux adhérents.

De plus, des rencontres de dirigeants permirent dans chaque localité de travailler au renforcement ou au démarrage d'un Centre local de Formation syndicale.

Treize circuits ont été ainsi organisés :

- **10 en 1955** : Franche-Comté,
Rhône,
Somme,
Cher,
Ardennes,
Vaucluse,
Charente,
Vienne,
Marne,
Ille-et-Vilaine.

- **3 en 1956** : Orne,
Tarn,
Marne.

L'ensemble de ces circuits nous a permis de toucher 41 localités et près d'un millier de militants.

Le faible nombre de circuits organisés en 1956 s'explique par le fait de l'activité accrue de Bierville qui a limité les possibilités de déplacement des deux responsables à la formation.

Nous estimons que l'idée de tels circuits ne doit pas être abandonnée. Sa formule s'est révélée excellente, car elle permet, dans chaque localité, un travail intensif et progressif.

LES SESSIONS E.N.O.

Nos sessions d'Ecole Normale Ouvrière sont, parmi la gamme de nos activités éducatives, les plus anciennes qui ont fait leur preuve et qui, chaque année, doivent faire face à des problèmes matériels et financiers souvent difficiles.

La session d'E.N.O. a une place essentielle parmi les activités éducatives de la C.F.T.C. Se situant au second degré, elle est à la disposition des militants ayant déjà consenti un effort de formation : journées d'études, cours par correspondance, Bierville.

C'est cet aspect de complément de nos moyens de formation qu'il est nécessaire de bien faire saisir à nos équipes des centres locaux, de façon à assurer un recrutement adapté à chacune de nos activités éducatives.

Notre place étant limitée, nous ne donnerons, ci-après, que les caractéristiques des sessions d'E.N.O. de 1956.

E.N.O. 1956

Ce sont donc 24 sessions qui se sont tenues en 1956 contre 22 en 1955.

Certaines régions ont même, par rapport à 1955, augmenté le nombre de leurs sessions. C'est ainsi que Lyon en a quatre à son actif au lieu de deux ; Angers et Orléans en ont deux au lieu d'une.

La durée de ces stages varie de 3 à 8 jours. Nous constatons donc un allongement de celle-ci ; néanmoins il faudrait arriver à ce que cette durée soit d'un minimum de quatre jours.

E.N.O. 1956

Régions	Dates	Durée	Participants			Epouses	Enfants	Total général	
			H	F	Total				
Alpes-Provence ..	13-18 juil.	5	32	4	36	16	14	66	
Angers	28 juin-1 ^{er} juil.	3	21	4	25	1		26	
(2 sessions)	2-5 août	3	54	6	60	6	9	75	
Besançon	9-15 juil.	6	20	1	21	8	10	39	
Bordeaux	24-28 juin	5	21	4	25	4	6	35	
Centre-Ouest	11-15 août	4	24	6	30	9	15	54	
Cl.-Ferrand	13-16 juil.	4	25	10	35	7	8	50	
Dijon	7-12 sept.	5	19	9	28			28	
Lille	17-25 juil.	8	22	8	30	14	41	85	
(3 sessions)	30 juil.-7 août	8	28	5	33	12	31	76	
	1-9 août	8	10	2	12	5	18	35	
Lyon	19-21 mai (1.D)	3	7	6	13	6	15	52	
(4 sessions)	19-21 mai (2.D)	3	11	7	18				
	11-15 août	4	21	10	31			31	
	15-19 août	4	19	15	34			34	
Montpellier	11-15 juil.	5	25	13	38	8	14	60	
(2 sessions)	20-22 juil.	3	14	2	16	2		18	
Normandie	5-10 mai	5	24	4	28	10	21	59	
(2 sessions)	17-22 juil.	5	21	6	27	11	15	53	
Orléans	27 avril-1 ^{er} mai	4	22	6	28	7	10	45	
(2 sessions)	19-22 mai	4	19	9	28	12	36	76	
Paris	10-13 mai	4	22	9	31	3	4	38	
Rennes	30 juin-5 juil.	5	43	17	60	7	32	99	
(2 sessions)	10-15 août	5	39	18	57	8	12	77	
			113 j.	563	181	744	156	311	1.211

En ce qui concerne la participation tant des sessionnaires que des familles, l'influence des trois semaines de congés payés s'est fait sentir sur le recrutement.

Ce problème ne nous a pas échappé et, déjà plusieurs régions prévoient pour 1957, soit de tenir les E.N.O. avant ou après la période des congés, soit de trouver une solution alliant session et vacances familiales.

Mais nous nous heurtons, dans l'un et l'autre cas envisagés ci-dessus, au double problème suivant : celui des maisons susceptibles de nous recevoir et celui d'une aide financière accrue aux militants. De plus en plus, il nous sera difficile de trouver des locaux adaptés qui, en dehors des vacances scolaires, pourront nous accueillir. Même en période de vacances, peu nombreuses sont les maisons qui peuvent convenir à une E.N.O. familiale.

C'est pourquoi il est nécessaire que régionalement nos efforts s'orientent vers l'achat ou l'équipement d'une maison familiale. Les expériences diverses : région Alpes-Provence, Maison familiale du Tarn et l'aménagement du Centre d'Obernai par l'U.D. de la Moselle sont à ce sujet très intéressantes.

L'augmentation de la durée des sessions, pour certaines régions, l'abandon de la période des congés pour la tenue des E.N.O., nous amènent à parler de la notion d'équilibre à trouver, entre l'aide apportée par la Confédération à un sessionnaire venant à Bierville et celle accordée à un participant à une E.N.O.

Si l'on évalue la masse globale des sacrifices financiers consentis par les participants et leur famille aux sessions d'E.N.O. 1956, on arrive à un chiffre impressionnant voisin des 15 millions et pour lequel la Confédération participe par une subvention d'environ dix pour cent.

Nous croyons nécessaire que pour les années à venir, une aide plus substantielle soit accordée aux militants participant à une E.N.O. Déjà, pour cette année, un effort supplémentaire est prévu.

Nous pourrions ainsi augmenter le nombre de participants, ainsi que la durée moyenne des sessions et faire un nouveau pas vers une véritable décentralisation de notre effort éducatif.

Toutes les E.N.O. ont travaillé à partir du thème d'études confédéral : *L'action syndicale en 1956.*

Ce fut l'occasion d'aborder les problèmes suivants :

- Situation économique et sociale des localités ou régions ;
- L'action syndicale dans l'entreprise d'aujourd'hui :
 - caractéristiques des entreprises,
 - action syndicale dans l'entreprise,
 - les Relations humaines ;
- L'amélioration du droit du travail dans l'entreprise ;
- La C.F.T.C. face au problème politique ;
- La C.F.T.C. face au capitalisme moderne.

La disparité des niveaux de préparation des participants pose chaque année un problème dans de nombreuses E.N.O.

Est-ce à dire qu'il n'a pas été tenté quelques expériences en vue de résoudre cette importante question ? La plus originale est celle de Lyon : sans abandonner la tenue de l'E.N.O. proprement dite, une deuxième E.N.O. du premier degré a été réalisée pour les militants venant pour la première fois en E.N.O. Ailleurs un essai de solution a été tenté à partir de la composition et du travail des commissions.

Mais il est prouvé que la meilleure façon d'apporter une réponse au problème de la disparité des niveaux en E.N.O. réside dans l'organisation, en cours d'année, d'activités éducatives au plan des U.L. et des U.D. Ainsi, la session d'E.N.O. ne sera pas séparée de l'effort général de formation.

LES NOTES PEDAGOGIQUES

Nous avons continué à faire paraître, tous les trois ou quatre mois, notre bulletin *Notes pédagogiques*.

Il veut être un lien entre les différentes équipes animant les Centres locaux d'Education syndicale.

Il permet un échange d'expériences. Il veut également être un outil. Il aide au lancement de certaines de nos activités éducatives : prospection pour les Etudes syndicales, les sessions de Bierville, d'E.N.O.

De temps en temps, pas assez à notre gré, un document pédagogique vient compléter d'utiles renseignements en matière d'organisation de nos activités éducatives.

Il faut souhaiter que des comptes rendus d'activité des Centres locaux arrivent plus nombreux à notre secrétariat de façon à ce que les expériences ainsi reçues viennent alimenter les pages de *Notes pédagogiques*.

LES ETUDES SYNDICALES

Les Etudes syndicales, appelées plus couramment « Cours par correspondance », sont désormais connues de nos organisations et de leurs militants.

Chaque année, un ou deux cycles d'études viennent s'ajouter aux précédents. Nous tendons ainsi à couvrir au fur et à mesure les divers domaines dans lesquels le militant doit se former, et cela à partir d'un effort progressif.

De plus, en ce qui concerne les méthodes de travail, à la formule du travail individuel s'adjoint, depuis deux années au moins, celle du travail en équipe. Ce dernier procédé tend à se généraliser là où fonctionne un Centre local d'Education syndicale.

Nous avons très longuement analysé cette méthode tant dans *Notes pédagogiques* que dans la notice sur les Etudes syndicales.

Le tableau ci-dessous donne le nombre des inscrits par cycle au cours des années 1956 et 1957 :

	1956	1957
Initiation syndicale	350	466
Cycle A.-Fonction publique	105	91
Français	94	116
Doctrines et Principes d'action de la C.F.T.C.	76	131
Initiation économique	52	72
Sécurité Sociale	62	77
Formation juridique	35	38
Cycle B. — Fonction publique	32	27
Règles élémentaires de gestion financière	»	89
	806	1.107

En 1956, les cycles A et B de la Fonction publique vinrent s'ajouter aux six cycles existants.

En 1957, ce fut le tour du cycle « Règles élémentaires de Gestion financière ». Il se fixe comme but de donner une formation pratique sur la gestion de nos syndicats et des connaissances élémentaires de gestion pour les membres des Comités d'entreprise.

Indépendamment de la mise à jour de certains cours en fonction de l'évolution de la législation sociale, nous envisageons, dans un avenir immédiat, de remettre en chantier les cycles « Doctrines et Principes d'action de la C.F.T.C. » et « Formation juridique ».

Puis nous projetons la parution de deux autres cycles : l'un de « Pratique syndicale », l'autre sur la formation civique.

Depuis plusieurs années, de nombreux camarades nous demandent que le début des cours soit fixé au commencement du mois d'octobre plutôt qu'en novembre.

C'est là une suggestion qui correspond à notre désir. Mais malgré la mise en place dans les syndicats du matériel de prospection dès le mois de juin, nous constatons que la masse des inscriptions n'arrive pas avant la mi-octobre.

Les Etudes syndicales utilisent le concours de 50 correcteurs que nous ne saurions jamais trop remercier pour l'aide appréciable qu'ils donnent à cette importante activité éducative.

LA REVUE « FORMATION »

Formation accroche-t-il ses lecteurs ? C'est là une question que nous nous posons bien souvent.

Il faut dire que nous recevons quelquefois des réactions de lecteurs, mais ils sont trop peu à nous écrire, qui nous encouragent à progresser dans la voie actuelle.

Il serait utile de connaître le comportement des lecteurs devant chaque livraison de notre revue. Qu'est-ce qui, pour les uns et les autres, détermine l'intérêt ? Quelles rubriques soulèvent un intérêt commun ?

Depuis la création de *Formation* nous avons effectué deux enquêtes, deux « sondages » plutôt, qui nous ont apporté, en leur temps, des renseignements et suggestions extrêmement intéressants. Il nous faudra, d'ici quelques mois, reprendre ce contact avec tous. Cette fois, nous orienterons notre consultation sur une ou deux questions précises. Notre but serait de dégager les réactions communes des lecteurs vis-à-vis de *Formation*. Cela nous permettrait d'adapter au mieux notre publication. C'est une de nos premières préoccupations.

Il en est une autre : celle des abonnés.

Au Congrès de 1955, nous avons lancé le chiffre de 5.000 abonnés. Nous n'atteignons pas l'objectif proposé. De 2.274 abonnés en décembre 1954, ce chiffre est passé à 2.526 en 1955 et à 2.811 en 1956.

Il faut certes reconnaître un léger effort en 1956. Mais il est hors de proportion avec nos possibilités. Et c'est une gêne pour nous. Nous devons nous limiter dans l'utilisation de clichés, de dessins et graphiques, dans le nombre de pages, dans le perfectionnement de la présentation, de la qualité du papier, etc... Cet objectif est-il possible ? Nous pensons que oui, et il devrait même être assez largement dépassé si... chaque lecteur faisait, cette année, un abonné nouveau, si... conformément à la décision du dernier Congrès confédéral, chaque organisation syndicale souscrivait, pour elle-même, un abonnement.

Nous l'avons souvent rappelé : il ne suffit pas qu'un « outil » existe, son existence même, et son perfectionnement, sont mis en cause, s'il n'est pas utilisé de façon suffisante.

Dès le début de cette année, nous entreprenons une prospection de nouveaux abonnés.

Tous les militants ayant participé à un stage à Bierville et non encore abonnés, seront contactés. Il en sera de même pour les Conseillers prud'hommes, les administrateurs de Caisse de Sécurité sociale et d'Allocations familiales.

Un effort sera poursuivi pour étoffer les rubriques existantes et lancer celles ayant trait aux Comités d'Entreprises et aux problèmes féminins.

Notre but sera double : rester à la fois une revue à la portée des militants de base et une occasion de formation du second degré, et donner la possibilité de se créer une documentation.

LE CONGE EDUCATION

Le vote, en première lecture, par l'Assemblée nationale du Congé-Education est chose acquise.

Ces deux premiers alinéas de l'article premier situent bien la question :

« ARTICLE PREMIER. — Les travailleurs et apprentis désireux de participer à des » Stages ou sessions exclusivement consacrés à l'éducation ouvrière ou à la formation » syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de » travailleurs reconnues comme représentatives sur le plan national, soit par des insti- » tuts spécialisés, ont droit, sur leur demande, à un congé non rémunéré de douze » jours ouvrables par an. Le congé peut être pris en une ou deux fois, sans que la » durée de l'une des absences puisse être inférieure à six jours ouvrables. »

Il reste au Conseil de la République à se prononcer. S'il n'y a pas de « navettes » entre les deux chambres, la loi pourrait être définitivement votée pour le Congrès. Mais certaines questions pourraient être l'objet d'amendements, ce qui remettrait en cause le texte adopté par l'Assemblée Nationale.

Outre quelques points que nous avons analysés en leur temps, dans « *Formation* » et « *Syndicalisme* », nous tenons surtout à ce que la loi soit applicable aux Territoires d'outre-mer. Nous avons également soutenu l'amendement permettant d'insérer un Congé Culturel pour les jeunes.

De toutes façon, nous espérons que la loi sera votée prochainement de façon définitive. Ce sera une victoire ouvrière extrêmement précieuse et qui, malgré les arguments spécieux des éternels opposants à tout progrès social, ne coûtera rien à l'économie du pays, sauf un peu de bonne volonté pour les chefs d'entreprise. Cette victoire sera, pour beaucoup, celle de la C.F.T.C. qui aura mené une action persévérante et efficace.

Ne nous cachons pas que des difficultés d'application subsisteront, d'autant plus que, malgré notre opposition, un arrêté doit fixer la limitation du nombre de bénéficiaires dans chaque entreprise.

Nous nous promettons, dès que la loi sera promulguée, de rédiger un document très complet qui donnera toute les indications pratiques pour en faciliter le bénéfice aux militants qui auront à participer à des sessions d'études. Le recrutement de nos sessions de Bierville et nos E.N.O. en sera facilité.

Il restera, malgré tout, un problème à régler : celui de l'aide financière à nos réalisations. Ceci est l'objet de quelques remarques et explications que nous donnons dans le chapitre ci-dessous.

LE FINANCEMENT DE NOS REALISATIONS EDUCATIVES

Il est certain qu'un effort éducatif de l'importance de celui de la C.F.T.C. coûte cher. Ce sont surtout les sessions de Bierville et les E.N.O. qui entraînent des sacrifices financiers à consentir soit par le mouvement, soit par les militants eux-mêmes. Voyages, frais de séjour et pertes de salaire sont les postes qui, de très loin, absorbent la plus grande partie de nos moyens.

Le Congrès Confédéral de 1955 avait admis, à l'unanimité, une augmentation de ressources pour les sessions de Bierville et les E.N.O. Le Comité National d'Octobre 1955 avait fixé à 20 f. par carte confédérale la part devant revenir à Bierville.

Ces ressources ont permis de maintenir et de développer nos réalisations. Mais, disons-le très simplement, ceci est encore insuffisant pour suivre le rythme des besoins et des possibilités offertes par le dynamisme de notre Mouvement. Nous devons refuser des candidatures aux sessions, limiter le nombre de celles-ci, entraver le développement de nos E.N.O. qui reçoivent une aide financière trop restreinte. Nous travaillons en dessous de nos possibilités.

Pour important qu'il soit, le secteur « Formation » n'est pas tout dans le Mouvement et il n'est pas question de réclamer un nouvel effort financier. Nous aurions pourtant besoin d'autres ressources.

Nous avons rappelé, au début de ce rapport, la décision du Conseil Confédéral d'Octobre 1954, de ne pas accepter les subventions relevant des fonds « Blair Moody ».

Mais, ces derniers mois, d'autres possibilités nous ont été proposées, entre autres l'aide de l'Agence Européenne de Productivité pour des programmes d'éducation économique.

Par ailleurs, il faut reconnaître que le financement du Fonds National de Productivité est l'objet d'avances et de ressources françaises, de plus en plus importantes, qui proviennent du remboursement des prêts initialement consentis aux entreprises françaises. Ceci change, assez sensiblement, les données qui avaient entraîné la décision de 1954.

De plus, nous constatons que les subventions — il s'agit en tout de centaines de millions — dont ont bénéficié F.O., la C.G.C. et divers organismes pour la formation ouvrière et le fonctionnement de bureaux techniques et économiques sont considérables.

Compte tenu du respect de l'indépendance absolue de nos programmes, de notre recrutement, de notre corps enseignant, de nos méthodes de travail, il a paru au Conseil Confédéral, dans sa réunion du 17 février 1957, et sur rapport du responsable à la Formation, que la question des subventions se posait dans des termes différents. La motion suivante a été adoptée par 26 voix contre 2 et 2 abstentions.

Le Conseil Confédéral,

Considérant que le problème du financement des institutions syndicales de formation, par le moyen de subventions officielles, se pose dans les termes différents depuis sa prise de position de 1954 concernant l'utilisation des fonds dits « Blair Moody ».

Considérant que la C.F.T.C., qui consacre une part considérable de ses propres ressources à l'éducation ouvrière, est lourdement handicapée à l'égard des autres centrales.

Demande au Bureau Confédéral de reprendre, auprès du Ministère du Travail, l'examen du problème du financement des institutions de formation syndicale ouvrière.

En attendant qu'une solution satisfaisante intervienne sur ce plan, le Conseil Confédéral fait confiance au Bureau Confédéral pour présenter et réaliser, sur rapport des Commissions Confédérales de Formation et des Problèmes Economiques, sur toutes les initiatives tendant à développer la formation des militants et l'équipement technique des organisations du Mouvement.

Nous userons donc des possibilités offertes. Nous le ferons de la façon la plus efficiente et la plus judicieuse possible. Ceci nous permettra, entre autres, d'aider les sessions régionales, de consolider et de développer les réalisations actuelles et de faire avancer nos projets de formation technique supérieure.

Un budget « éducation ouvrière » au Ministère du Travail

Nous enregistrons, avec beaucoup de satisfaction, la subvention de 1.500.000 fr. que vient de nous attribuer le Ministère du Travail en vue de la formation supérieure et technique des militants.

Cette subvention provient d'un reliquat du budget du Ministère du Travail destiné au financement de l'Institut Social des Sciences du Travail de Paris et de celui de Strasbourg.

Ce reliquat a été réparti entre la C.F.T.C., F.O. et la C.G.C. et également entre le Centre National de Recherches Scientifiques pour l'exploitation de ses enquêtes sociologiques.

Ce geste fera « précédent » et donnera une première réponse, sans doute modeste, à notre position constante en la matière. En effet, nous revendiquons, depuis plusieurs années, pour un budget du Ministère du Travail spécialement affecté à l'aide des réalisations dans le domaine de l'éducation ouvrière. Ce budget aura le mérite de l'équité et de la clarté. Nous savons que les services du Ministère du Travail pensent sérieusement à cette question qui se posera de façon aiguë au moment du « relais » de certaines subventions actuellement accordées par le Fonds de Productivité.

Nous suivons ces problèmes de façon toute particulière et, en cela, nous resterons dans la ligne de ce que nous rappelions lors du dernier Congrès : « Nous réclamons de l'Etat une large politique d'éducation populaire, dans laquelle l'effort des organismes d'éducation ouvrière et des syndicalistes sera encouragé et soutenu à l'instar de tous les pays modernes »...

Reconnaissons qu'un pas est fait dans ce domaine.

PREOCCUPATIONS ET PERSPECTIVES

Nous aurons l'occasion, lors de la réunion de la Commission de Formation au Congrès, de débattre des questions importantes qui se posent à nous dans l'immédiat. En particulier, nous essaierons de rappeler et de discuter, ensemble, des conditions à rassembler pour réaliser un effort valable de culture. Nous aurons à préciser le rôle essentiel des Centres Locaux d'Education dans les programmes d'études des militants aux prises avec les problèmes posés à l'activité syndicale sur le lieu de travail. La formation des collecteurs, des Délégués du Personnel, des membres des Comités d'Entreprise, etc... commence au plan local. Dès le départ de cette formation, nous rencontrons la notion de progression dans l'effort d'éducation.

La progression s'inscrit dans une politique de recrutement pour telle ou telle session, dans les conseils adaptés concernant les lectures, les cycles d'études syndicales etc... Elle est d'autant plus importante que les réalisations existantes, dans le domaine éducatif, sont plus nombreuses : Bierville, E.N.O., Journées d'Etudes Départementales, réunions d'études locales, les neuf cycles d'études syndicales, les sessions de l'Institut du Travail de Strasbourg telles et telles autres sessions qui sont proposées par des organismes extra-syndicaux ou inter-syndicaux sur le plan de la formation technique etc.

Comment choisir ? Par où commencer ? Nous discuterons de ces problèmes au fond lors de notre commission du Congrès. Pour cela, nous préparerons un numéro spécial des « Notes Pédagogiques » que nous enverrons à tous nos « animateurs », et nous garderons un nombre d'exemplaires suffisant pour pouvoir travailler au Congrès à partir d'un texte de base.

Par ailleurs, les objectifs que nous nous fixons, pour les deux années qui viennent, feront l'objet d'une motion dont nous aurons également à discuter et à remettre au point pour la présenter en réunion plénière du Congrès.

Ces objectifs porteront sur les points suivants :

1° Demander à tous les syndicats de prévoir un responsable des questions de « Formation » et un poste « éducation » à leur budget.

2° L'effort de formation de base, intéressant essentiellement les adhérents et l'ensemble des travailleurs et dont nous avons précisé les modalités au Congrès de 1955, doit être intensifié.

3° Développement et organisation méthodique des Centres locaux d'Education syndicale.

4° Aider les E.N.O. à s'adapter aux conditions nouvelles, à surmonter les difficultés financières et matérielles leur permettant à la fois de maintenir et de développer les sessions régionales d'été et de généraliser les Congrès des Comités d'Entreprise, de Conseillers prud'hommes.

5 Envisager une formation de longue durée permettant à des militants de recevoir une culture technique aussi poussée que possible, donnant ainsi au monde du travail des techniciens de valeur au service des syndicats ou des organismes ayant leur confiance.

6° Action pour le vote rapide du « Congé éducation » et pour obtenir des modalités d'application simples et non restrictives.

7° Facilités matérielles et aide financière du budget de l'Etat à l'Education ouvrière.

Tout cela évidemment en maintenant et en perfectionnant ce qui existe, entre autres : la revue *Formation*, les « Etudes syndicales » et le travail en équipe dont elles sont l'occasion, et naturellement nos sessions du Centre de Bierville dont nous nous sommes entretenus dans le cadre de ce rapport.

EN CONCLUSION

Grâce à l'effort de tous, nous avons un bilan très positif sur lequel nous nous sommes expliqués. Il reste encore de nombreuses questions à régler, des réalisations à perfectionner et à créer.

Ensemble, coordonnant nos efforts, travaillant dans le même sens, nous surmonterons les difficultés inhérentes à toute action. Nous renforcerons notre appareil éducatif et cela au plus grand profit de la C.F.T.C. et de la classe ouvrière.

L'HABITAT

L'exigence de la construction d'un minimum de 300.000 logements ne sera pas respectée en 1957. Craignons que le chiffre de 250.000 ne soit pas atteint cette année et que l'évolution de la construction ne prenne dans le proche avenir une allure décroissante — ci-dessous tableau des estimations provisoires pour 1956.

Une politique analogue à celle qui inspire le maintien de l'indice des 213 articles règne. Tout est sacrifié à l'indice du coût de construction qui a cependant dépassé 120 actuellement par rapport à 100 en 1952. Une telle politique à laquelle il n'est pas facile de remédier, reconnaissons-le, dans le cadre présent de l'industrie du bâtiment, porte fatalement préjudice à la construction de logements locatifs désirables : le blocage des prix entraîne un refus des entreprises à la conclusion de marchés. Le même cadre rigide des prix entraîne également un ralentissement dans la construction de logements économiques et familiaux, où se pratique bien souvent la méthode des dessous de table. Paradoxalement, semble-il, le gouvernement, par principe, veut freiner la construction de logements pouvant prétendre à la prime de 1.000 francs. Il est de toute évidence que le coût de la construction, les méthodes de financement, l'industrie même du bâtiment sont absolument inadaptés à la situation économique française actuelle, mais la politique pratiquée n'apporte aucun remède efficace.

Nous avons demandé, il y a deux ans, la mise au point, notamment par un conseil supérieur de l'habitat, d'un plan réaliste de construction. Nous n'avons ni l'un ni l'autre.

De nombreux sans logis attendent toujours un toit.

Résumons brièvement l'action confédérale.

A l'occasion de la discussion du problème du logement des personnes à faibles revenus, au Conseil Economique, après étude au sein de la sous-commission de l'habitat, nous avons contribué à des modifications importantes des conclusions. Nous avons fait proclamer le principe du « droit au logement ». L'étude partant, sur notre demande, d'un certain nombre d'hypothèses basées sur le budget-type de la commission supérieur des conventions collectives démontre le fossé qui existe entre les ressources et les besoins des familles des travailleurs à faibles revenus. Nous avons également fait adopter l'avis d'une libération des crédits H.L.M. en considération des demandes, priorité devant être donnée au locatif. Nous avons préconisé le développement de la location coopérative, l'extension et la simplification de l'activité du fonds national de l'habitat. Nous avons demandé le développement de l'aide au logement.

ESTIMATION PROVISoire (CHIFFRES ARRONDIS) POUR 1956

	Log ^{ts} terminés			Mis en chant.		
	80	160	240	125	175	300
Nombre de logements (en milliers)	—	—	—	—	—	—
Pourcentage	33 %	67 %	100	41	59	100
				Mis en chant. Terminés		
H. L. M.				85		50
Constructions primées				170		135
Autres (entreprises nationales, ou sans aide)				20		25
Reconstructions				27		30
Total	+ de 300			approx. 240		

Sur notre initiative un autre problème a été abordé au Conseil Economique : l'industrialisation du bâtiment, le rapporteur étant notre camarade Lienart.

Les conclusions adoptées par le Conseil évoquent l'actualité et l'absolue nécessité de l'industrialisation de la construction de logements, en vue de réduire la durée des chantiers, le nombre d'heures de travail et le coût des travaux pour aboutir effectivement à la construction de 300.000 logements par an. Cela suppose entre autres l'élaboration et l'exécution rigoureuse d'un plan comportant d'importants programmes complets et précis s'étendant au moins sur cinq années. Parmi les exigences requises, mentionnons un effort de standardisation et de normalisation tant sur le premier œuvre que sur les aménagements intérieurs, un nombre très réduit de types de logements, le maintien d'équipes opérationnelles dans un certain cadre, des études et des recherches poussées. Des moyens doivent être mis à la disposition de cette industrialisation. Relevons parmi les plus importants, l'information, la participation des organismes H.L.M., la centralisation des marchés, un ordre de priorité en fonction d'un plan d'aménagement, l'octroi d'avantages financiers, la formation de la main-d'œuvre, etc., etc... La politique des terrains, les réformes à apporter sur le plan administratif ne sont pas non plus négligeables.

A l'égard de la loi-cadre, la confédération s'est montrée favorable, dans l'ensemble, réserve faite de points de détails, au projet gouvernemental concernant un programme quinquennal.

Elle a proposé une répartition départementale des logements en fonction des travaux du Plan. Tout en défendant la priorité à donner à la construction de logements locatifs et en demandant une vaste réforme du financement de la construction, principalement en matière de prêts, la C.F.T.C. a pris position contre une politique restrictive à l'égard des primes à la construction concernant les logements économiques et familiaux. Elle s'est également opposée aux menaces d'arbitraire, elle a demandé que toute modification à la législation H.L.M. ne puisse être prononcée qu'après avis du Conseil supérieur des H.L.M. Elle a également demandé, mais n'a pas été suivie, que tous les organismes recevant et gérant le 1% soient assujettis à une gestion paritaire. A l'égard des constructions provisoires, il a été proposé que le loyer tienne compte des ressources des intéressés. Les propositions visant à une simplification de la procédure d'expropriation ont été vivement combattues par l'agriculture.

La discussion de ce projet qui, malgré certaines vues audacieuses de M. Pisani, n'a pas été modifiée profondément, est actuellement en suspens en deuxième lecture à l'Assemblée Nationale.

Nos positions en matière de loyer.

Enfin la confédération a rappelé ses positions en matière de loyer. Mise en présence d'un projet de décret gouvernemental, fin 1956 modifiant les taux de valeurs locatives afin que soient poursuivies, sans interruption, les majorations semestrielles de loyer, elle a défendu devant le conseil économique un contre-projet dont voici l'essentiel :

« Considérant que le projet de décret a pour objectif principal de permettre la continuation des hausses semestrielles de loyers pour les locaux de la catégorie exceptionnelle et dans l'année à venir, et pour ceux des autres catégories dans les années suivantes,

« Considérant que la revalorisation de la valeur locative pose de nouveaux problèmes qui devraient être examinés dans le cadre d'une politique d'ensemble,

« Considérant que dans la situation présente, il convient de s'en tenir à des dispositions d'amplitude strictement limitée, afin de sauvegarder l'avenir, ainsi que le Gouvernement lui-même l'a précisé dans l'exposé des motifs du projet de décret,

« Emet l'avis :

« Qu'on ne peut dissocier dans leur application les notions fondamentales de la loi du 1^{er} septembre 1948 concernant la valeur locative d'une part, les principes d'une relation loyers, prix, salaires d'autre part,

« En conséquence :

« La reconduction des majorations semestrielles de

loyer nécessitée par une politique du logement bien comprise, exige conjointement une adaptation :

- « — de l'indice des prix à la consommation familiale,
- « — du budget-type de la commission supérieure des Conventions Collectives,
- « — des mesures de compensation à caractère familial et social.

« La détermination de la valeur locative ne devrait être définitivement fixée qu'en fonction de données portant à la fois sur le prix de la construction et de l'entretien, le niveau des salaires et une équitable rémunération du service rendu.

« Toute majoration nouvelle du loyer devrait permettre un accroissement des moyens du F.N.A.H.

« En vue de répondre dans les délais restreints qui lui ont été fixés sans engager dangereusement l'avenir, le Conseil Economique propose de limiter aux Catégories Exceptionnelles et 1 exclusivement, et pour l'année 1957 seulement, les effets d'un relèvement de la valeur locative.

« Par ailleurs, il se saisit immédiatement de l'étude des différents problèmes afférents aux loyers (y compris les H.L.M.) qui seront à résoudre à l'issue de l'année 1957, compte tenu des travaux actuellement poursuivis par sa commission spécialisée.

Ce contre-projet a été repoussé par 31 voix (C.F.T.C.-C.G.T.) contre 85 (particulièrement Patronat et Agriculture) et 31 abstentions diverses. Enfin la C.F.T.C. a demandé la mise à l'étude au Conseil Economique de l'équilibre financier des H.L.M. en fonction de leur but : le logement des travailleurs.

Telles sont les principales questions abordées ces deux dernières années.

Réunions et représentation.

Par ailleurs, lors de réunions, assez fréquentes en 1956, la sous-commission de l'Habitat a examiné des problèmes d'importance inégale. Parmi les principaux : aménagement du territoire, logement des jeunes travailleurs, etc., etc...

La Confédération est représentée au Comité pour l'accroissement de la Productivité ainsi qu'à la Commission du Plan qui a suspendu ses travaux depuis 6 mois.

La C.F.T.C. a participé à des missions internationales et aux travaux de la commission spécialisée de la C.I.S.C. Cette dernière a organisé des journées internationales du logement en Belgique fin avril 1957. Elle mènera une enquête sur les politiques nationales de logement.

Pour terminer, sur le plan interne, sachons qu'il a été mis à l'essai des relations avec des correspondants des U.D., que certains ont donné d'excellentes informations sur l'activité des commissions locales. Des contacts plus étroits devront être établis et contribuer à donner au secteur « Habitat » au plan confédéral, une vie beaucoup plus intense. La C.F.T.C. a longtemps été de l'avant en ce domaine. Elle ne doit pas perdre ses positions. Elle doit au contraire les affirmer et les développer.

L'Action Économique

I. — ÉVOLUTION DE LA SITUATION ÉCONOMIQUE

Voici les variations des différents indices depuis deux ans.

a) Production industrielle (sans bâtiment) (base 100 en 1938)

	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.
1955	169	173	154	179
1956	184	196	172	195

Jusqu'à l'été 1956, le progrès de la production industrielle s'est poursuivi à un rythme accéléré. De mai 1955 à mai 1956 (record : indice 200), l'indice d'ensemble est monté d'environ 15 %. Depuis lors, l'expansion a été gênée par des obstacles physiques dus à la crise internationale.

Mais que s'est-il passé du côté des prix ?

b) Indice des prix de gros (base 100 en 1949)

	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.
1955	135,2	133,3	136,6	137,7
1956	140,7	141,7	141,4	142,8
1957	144,4			

La tendance est actuellement à la hausse, notamment dans le secteur industriel.

Indice des prix de détail (213 articles) Paris (base 100 en 1949).

	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.
1955	144,9	144,7	144,5	146,3
1956	147,6	147,7	147,4	148,1
1957	148,2			

La hausse réelle des prix n'est pas mesurée exactement par l'indice des 213 articles à cause des interventions gouvernementales (subventions ou détaxes de l'ordre de 80 milliards correspondant à environ 3 points 1/2 de l'indice). Sans celles-ci, le plafond des 149,1 eût déjà été crevé ; on peut avoir de sérieuses craintes pour l'avenir.



Indices des prix de détail (province).

	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.
1955	144,8	145,2	145,1	148,3

Cet indice n'est plus publié depuis janvier 1956 car il semble bien qu'il ait dépassé le seuil des 149,1 (fin 1955, il était déjà supérieur à celui de Paris).

c) Indices de la main-d'œuvre (chômeurs totaux secourus France entière)

	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.
1955	57.400	67.200	50.700	38.100
1956	44.000	44.750	23.300	22.000

Demandes d'emploi non satisfaites (hommes et femmes).

	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.
1955	199.000	143.000	129.000	145.000
1956	156.000	109.600	83.700	92.000

Durée hebdomadaire moyenne du travail (ensemble des activités).

(Moyenne trimestrielle 1954 : 45 h. 1)

	Janvier	Avril	Juillet	Octobre
1955	45 h. 2	45 h. 1	45 h. 3	45 h. 5
1956	45 h. 4	45 h. 5	45 h. 9	46

Ces quelques chiffres sont le reflet d'une expansion économique continue au cours de ces deux années, diminution du nombre de chômeurs secourus — diminution du nombre de demandes d'emploi non satisfaites — augmentation de la durée hebdomadaire moyenne du travail.

Le niveau d'activité de la main-d'œuvre (qui tient compte à la fois des effectifs au travail et de la durée du travail) a augmenté de 2,5 % d'octobre 1955 à octobre 1956. L'augmentation était plus forte pour les industries de transformation : +4,5 %.

On observera certainement un ralentissement dans les prochains mois.

Il y avait, en janvier 1956, 740 fonds de chômage, il y en avait en janvier 1957 : 500.

d) Indices des salaires

Indice du salaire horaire, ouvriers construction mécanique et électrique région parisienne (base 100 en 1949).

	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.
1955	189	193	195	207
1956	213	215	221	223

La moyenne des taux horaires a augmenté d'environ 10 % d'octobre 1954 à octobre 1955, de 8 % d'octobre 1955 à octobre 1956. Certains secteurs tels que la métallurgie, les constructions mécaniques ont été plus favorisés. Cependant les disparités sont toujours considérables à l'intérieur d'une même branche.

e) Valeurs boursières

Indice général des valeurs françaises à revenu variable (base 100 en 1949).

Moyenne mensuelle 1955 : 302

Moyenne mensuelle 1956 : 308

Cet indice avait atteint 334 en août 1956 ; les événements de Suez l'ont vu descendre à 298 en novembre pour remonter à 307 en décembre 1956.

Valeurs métropolitaines.

— moyenne mensuelle de 1955 : 364

— moyenne mensuelle de 1956 : 376

Les secteurs pétrole, carburants son très nettement en flèche.

f) L'or

Le gramme d'or fin est passé de 429 Fr. (moyenne mensuelle 1955) à 445 Fr. (moyenne mensuelle 1956). La pièce française de 20 Fr. (Napoléon) est passée de 2.629 Fr. (moyenne mensuelle 1955) à 2.880 Fr. en 1956 et à 3.400 - 3.500 début 1957.

A l'heure actuelle, ces formes d'investissements n'ont pas l'attrait des valeurs mobilières bien cotées.

g) Les revenus agricoles

On peut évaluer à environ 3 % l'augmentation du produit agricole au cours de la campagne 1954-1955. On a craint le pire pour la dernière campagne 1955-1956, mais malgré les intempéries, on peut considérer que ce revenu est resté stable et même en légère hausse (l'augmentation des prix compensant la diminution des quantités).

Cependant, le produit brut de l'agriculture ne représente toujours que 12 - 14 % du produit national pour une population active de l'ordre de 25 - 28 %.

h) Consommation

En ce qui concerne l'alimentation générale, la volume des ventes a augmenté d'environ 4 % de 1954 à 1956 ; pour la viande de boucherie, l'accroissement de la consommation paraît s'être beaucoup ralenti en 1956 (+2,5 %). La charcuterie en aurait partiellement profité (+6 %).

Deux phénomènes exceptionnels ont introduit de grosses distorsions dans les ventes de denrées alimentaires en 1956 :

— les grands froids du mois de février et

— la psychose de guerre du mois de novembre.

Les commerces d'habillement et de chaussures ont vu croître leur chiffre d'affaires de 15 et 10 % au cours des années 1956 et 1955.

Le secteur équipement ménager, ameublement a connu une hausse encore plus sensible (20 — 25 %).

La vente des voitures automobiles allait toujours croissant lorsque sont survenus les événements de Suez (+16 % de 1955 à 1956). On observera un ralentissement, ces derniers mois, spécialement pour les grosses cylindrées.

Par contre, en 1956, les ventes de motocyclettes, scooters, vélomoteurs étaient en nette régression par rapport à 1955.

La vente des postes de radio, télévision est aussi en progression constante.

En résumé, ces divers éléments sont le reflet d'une amélioration globale de la situation économique et sociale ; cependant toutes les couches de la population n'en ont pas également profité.

i) Les impôts

En 1955, les ressources fiscales ont atteint 2.777 milliards se décomposant ainsi :

impôts sur les revenus :	974 milliards
» » la fortune	161 »
» » la dépense	1.642 »

En 1956, (prévisions) ces ressources ressortent à 3.107 milliards.

dont impôts sur les revenus	1.152
» » la fortune	199
» » la dépense	1.756

Pour compenser un déficit accru, le gouvernement a été conduit à augmenter au cours de 1956 les ressources de caractère fiscal (majoration d'un décime des impôts sur le revenu et les bénéfices tant des personnes

physiques que des sociétés, majoration des impôts sur les sociétés et droits de timbre, taxe sur les automobiles, etc...)

Ces diverses mesures ont eu pour résultat d'entraîner un transfert de la charge fiscale qui pesait sur les dépenses, vers les revenus ; ainsi la proportion des impôts directs dans le total des recettes fiscales est passée de 35 % à 39 % de 1955 à 1956 et celle des impôts sur la fortune, de 5,7 à 6,4 %. En revanche, la proportion des impôts indirects est revenue de 59,1 à 56,5 %.

Ceci ne tient pas compte par ailleurs, de l'ensemble des taxes parafiscales dont le montant avoisine les 100 milliards.

j) Le commerce extérieur

1°) Avec l'étranger (en milliards de francs)

	Importations	Exportations
1955	1.259	1.177
1956	1.514	1.100

2°) Avec la zone franc (en milliards de francs)

	Importations	Exportations
1955	414	558
1956	462	521

Total général.

	Importations	Exportations
1955	1.673	1.735
1956	1.976	1.621

En 1956, notre balance commerciale est donc débitrice de 355 milliards alors qu'elle était créditrice d'une soixantaine de milliards en 1955.

Le commerce extérieur par zones monétaires (en milliards de francs)

	Importations	Exportations
— Zone dollar	1955 198	110
	1956 279	120
— Zone sterling	1955 417	202
	1956 448	178
(dont les pays de l'O.E.C.E.)	1955 (185)	(146)
	1956 (218)	(119)

II. — LES FAITS ÉCONOMIQUES

1°) Le gel et ses conséquences

Le gouvernement en a tiré argument au début de l'année 1956 pour agiter le spectre de l'inflation et surtout pour éviter toute revendication de hausse de salaires.

Or, quelles ont été ses conséquences ?

— provisoires : pénurie de biens de consommation d'origine agricole, sans doute... avec hausse de prix très sensible pour les fruits et légumes,

— durables : quantitativement les récoltes 1956 (blé excepté, mais compensé en partie par les autres céréales) ont été bonnes. En valeur, le produit agricole semble avoir crû de 2-3 % mais il a fallu importer davantage de biens agricoles et exporter moins

— Pays de l'O.E.C.E. autres que ceux de la zone sterling

1955	465	616
1956	583	616

Le pourcentage de couverture de nos importations vers les zones sterling et dollar est de l'ordre de 40 %.

Précisons qu'à la fin de l'année 1956, notre dette cumulative à l'U.E.P. est de 217 millions de dollars (unités de comptes).

RESUMONS-NOUS I

Du début 1955 à fin 1956,

- La production industrielle s'est accrue d'environ 18 % ;
- L'indice des prix de gros est monté d'environ 3,5 % ;
- Celui des prix de détail d'environ 2,5 % ;
- ... mais le coût de la vie a dû augmenter de 10 à 12 % ;
- Le niveau d'activité de la main-d'œuvre est en hausse (tant le nombre des effectifs au travail que la durée hebdomadaire de travail) ;
- Les valeurs boursières ont monté en 1955, plus légèrement en 1956 à cause de la crise de Suez ;
- L'or a légèrement augmenté ;
- La charge fiscale a augmenté en 1956, avec une aggravation de la fiscalité directe ;
- Le déficit de la balance commerciale est très considérable (350 milliards) ;
- Les salaires ont augmenté d'environ 15 % pendant 2 années ...mais avec des distorsions importantes suivant les secteurs ;
- Les revenus agricoles sont pratiquement constants.

On peut donc dire que le pouvoir d'achat de l'ensemble des travailleurs s'est légèrement amélioré au cours de ces deux dernières années, mais 1956 se termine sur des menaces sérieuses pour notre expansion économique ; la fragilité de l'équilibre obtenu grâce au déficit de la balance du Commerce Extérieur incite à une prudente expectative.

d'où incidence sur la balance du commerce extérieur dont on parlera plus loin.

2°) La crise pétrolière et ses conséquences

Incidences de la crise du pétrole sur notre économie :

On avait craint des difficultés sérieuses dans quelques secteurs-clés (automobile par exemple) avec de possibles répercussions en chaîne.

A ce jour, il ne semble pas que l'on ait enregistré de « troubles généralisés » mais plutôt des « perturbations localisées » :

— difficultés certaines pour les pompistes :

- * chiffre d'affaires moitié du chiffre normal
- * nombreuses formalités découlant du rationnement

- difficultés pour les garagistes et ateliers de réparations :
 - * baisse du chiffre d'affaires,
 - * de la durée du travail.
- Contraction du marché de la voiture d'occasion. Mais la situation est assez satisfaisante dans l'industrie automobile :
 - * Citroën, Peugeot, Renault sont stables ou en progrès (2 CV, Dauphine),
 - * Simca a été plus touché.
- difficultés locales dans l'hôtellerie, les établissements qui servaient la clientèle de passage étant plus particulièrement touchés.
- La crise de l'essence, par contre, fait sentir ses effets sur la balance du commerce extérieur :
 - hausse des prix de matières premières importées,
 - hausse des frets.

III. — PLANS ÉCONOMIQUES ET SOCIAUX C.F.T.C.

Nous reprendrons ici, succinctement, l'essentiel du plan rappelé par la C.F.T.C. à l'occasion de la discussion du rapport de conjoncture au Conseil Economique.

On ne peut valablement discuter d'une politique économique et sociale à long terme sans tenir compte de nos besoins fondamentaux d'ordre économique et social.

Si l'on considère la consommation de quelques produits admis comme représentatifs du mode de vie des nations les plus évoluées économiquement et qu'on compare la situation de la France à celle des pays voisins on constate que nous occupons le dernier ou l'avant-dernier rang.

Consommation d'acier par habitant (kilos) (1)	
1955 — Allemagne (R.F.)	438
Belgique-Luxembourg	308
France-Sarre	247
Italie	122
Pays-Bas	219
Angleterre	383
U.S.A.	620

Consommation brute d'énergie par habitant (1)	
1955 — Allemagne (R.F.)	3,6
Belgique-Luxembourg	4
France-Sarre	2,6
Italie	1
Pays-Bas	2,1
Angleterre	4,8

Rapport Construction-Population (logements achevés pour 10.000 habitants) (2)	
1954 — Allemagne	102
Belgique	51
France	38
Suisse	74
Italie	36
Pays-Bas	67
Angleterre	69

Le gel et la crise pétrolière ont donc eu des conséquences néfastes sur notre balance du commerce extérieur. Par ailleurs, les exigences de l'expansion économique ont entraîné une augmentation de nos importations de matières premières et d'énergie ce qui a accru encore le déséquilibre.

La situation de notre commerce extérieur s'est considérablement dégradée depuis un an, mais plus encore c'est la structure même de nos exportations qui devrait nous alarmer, car ces dernières sont celles d'un pays semi-industrialisé.

Les matières premières et les denrées alimentaires y figurent en bonne place alors que les groupes d'articles qui occupent habituellement les premières places dans les exportations des pays fortement industrialisés n'y sont que faiblement représentés.



Production industrielle

Certes, notre Production industrielle a connu un essor spectaculaire : (base 100 en 1953) (2)

1955 — Allemagne (R.F.)	130
Belgique	116
France	120
Italie	118
Pays-Bas	119
Angleterre	112

... mais ce dernier ne doit pas faire oublier la fragilité des gains obtenus.

En définitive, il n'est pas de politique économique et sociale réaliste, si l'on n'est pas convaincu de l'absolue nécessité de rénover notre appareil économique et social.

Pour cela, il faut :

1) Accroître le rendement de l'outil national :

— Une direction de l'économie : les problèmes d'ordre économique et social qui se posent à notre pays sont d'une ampleur telle que seule une politique résolue

(1) Statistiques C.E.C.A.

(2) Conjoncture économique, premier semestre 1956, rapport de MM. Dumontier et Malterre.

ment autoritaire peut les résoudre. Cette direction ne se conçoit qu'armée des moyens appropriés :

- Un plan de production-consommation,
- Une politique de crédit,
- L'équilibre de la balance des comptes,
- Le développement hardi du Commerce Extérieur.

En outre, nous n'acceptons pas le retour à des échanges « mécanistes » même dans le cadre du Marché Commun, ce que nous voulons, c'est le développement économique, l'harmonisation et la coordination des politiques économiques des pays semblables par leur civilisation.

2) Diminuer les frais généraux :

- Accroissement de la productivité de nos entreprises commerciales et industrielles compte tenu des impératifs sociaux qu'elle comporte ;
- Réforme de la fiscalité ;
- Réforme de la Distribution ;
- Réforme administrative.

3) Modifier la répartition :

Produire davantage ne suffit pas, il faut s'attacher à obtenir une meilleure répartition du revenu national en restant très attentif aux besoins des plus défavorisés.

IV. — ACTIONS ÉCONOMIQUES

a) ECONOMIE REGIONALE

Nous ne reviendrons pas cette année sur les textes qui ont été promulgués, nous nous contenterons de faire rapidement le point sur les réalisations, en englobant sous cette rubrique, aussi bien ce qui a trait à la conversion des entreprises qu'à la décentralisation ou à l'économie régionale proprement dite.

— Le Comité National d'Orientation Economique :

qui a pour rôle d'éclairer le gouvernement sur les orientations à prendre dans le domaine de l'économie régionale et au sein duquel siège G. Levard, après avoir émis un avis sur les mesures propres à stimuler le développement de l'activité régionale, a étudié jusqu'ici le « Plan Breton » ainsi que le programme « Poitou-Charentes ».

A l'heure où nous écrivons ces lignes, le programme d'aménagement de la Corse est également à l'étude.

D'une façon générale, nous constatons que bien que le principe de la consultation préalable des organisations syndicales (U.D.) soit respecté, il reste dans la pratique bien peu de possibilités à nos camarades pour exprimer leurs critiques en temps utile.

Nous avons protesté contre cette façon de procéder, auprès du secrétariat du C.N.O.E.

Nous demandons :

- que la S.M.I.G. soit indexé sur le revenu national ;
- la signature d'accords de salaires et Conventions Collectives par négociation directe entre les syndicats ouvriers et patronaux ;
- une augmentation des prestations familiales et la création d'un fonds national de garantie intéressant les différents régimes d'allocations familiales ;
- une assistance plus considérable en faveur des pays sous-développés.

4) Réformer les institutions :

Il faut un plan central procédant à un certain nombre d'actions :

- remembrement du pouvoir économique,
- démocratisation du pouvoir économique,
- décentralisation du pouvoir économique.

Il faut également mettre en place une magistrature économique et sociale dotée d'une double compétence informative pour les conflits sociaux et répressive pour les conflits économiques.

Enfin, il importe de créer les conditions favorables à une promotion réelle des travailleurs au sein des entreprises et des services publics afin de permettre aux plus compétents d'entre eux d'accéder aux postes les plus élevés dans ces entreprises ou services comme dans les organismes responsables de la vie économique.

Actions de décentralisation :

Un mouvement certain de décentralisation s'est amorcé dans la période qui nous sépare du dernier congrès.

Les statistiques sur les permis de construire font apparaître l'accroissement des constructions industrielles, enregistré tant en province que dans la région parisienne.

En deux ans (1955 et 1956) les constructions industrielles nouvelles sous forme d'extensions ou de créations ont été multipliées par 2,5 tant en surface de planchers construits qu'en nombre de permis accordés.

Nombre de permis accordés

Constructions nouvelles (créations et extensions).		
Régions	Total	Pourcentage
1955		
Province	564 (dont 143 créations)	74,5
Région paris.	193 (dont 52)	25,5
1956		
Province	430 (dont 113 créations)	75,4
1 ^{er} scm.		
Région paris.	140 (dont 44)	24,6

On constate que le développement industriel de la région parisienne est freiné en particulier par l'application du décret 55-36 du 5 janvier 1955.

Ce texte soumet à un agrément spécial, aussi bien les extensions d'usines existantes que les constructions d'usines nouvelles dans certaines zones qui seront délimitées par décret ultérieur. Dans la pratique, il vise surtout la Région parisienne.

Il faut cependant noter que le décret en question est appliqué avec « une large compréhension ».

Qu'on en juge :

En 1955, sur 281 demandes, 48 seulement ont été refusées et 233 ont été accordées « au bénéfice d'accords antérieurs ».

En 1956, (1^{er} semestre) 81 demandes ont été déposées, 11 ont été refusées et 70 accordées.

Suite au refus qui leur fut signifié, 8 entreprises ont donné un accord définitif pour décentraliser leurs installations en tout ou partie et 16 ont entrepris des études en vue de rechercher une autre implantation.

Il faut aussi noter que les agréments accordés ont eu pour compensation la « neutralisation » d'environ 300.000 m² de planchers de locaux industriels (par démolition — expropriation ou abandon).

D'une façon générale à la date du 30 juin 1956, on dénombrait 167 opérations de décentralisation réalisées ou en cours et 40 opérations décidées, soit au total 207 ayant permis la création de 27.000 emplois dans les régions intéressées.

Les développements prévus doivent entraîner la création de plus de 30.000 emplois nouveaux, soit en tout 60.000 à 65.000 emplois créés hors de la Région parisienne.

Localisation des implantations nouvelles

L'examen des lieux d'implantations des usines décentralisées fait apparaître la tendance des industriels à s'écarter le moins possible de la Région parisienne.

Le Sud-Ouest et la Bretagne sont pratiquement exclus ainsi qu'une bande médiane située entre l'est et le centre, allant des Ardennes au Jura.

Les régions les plus touchées par la décentralisation sont situées à l'ouest de la capitale (76 opérations sur 207). Voir cartes pages 65 et 66.

Les conversions

A la date du 31 octobre 1956, 114 demandes de prêts ont été prises en considération sur un total de 440 demandes (contre 65 sur un total de 213 présentées au 31 décembre 1955).

D'une façon générale, on remarque que les conversions totales d'entreprises demeurent rares.

Par ailleurs, les demandes d'aide financière pour les opérations de spécialisation émanent le plus souvent d'entreprises isolées qui réduisent le nombre de leurs fabrications. Toutefois, le Comité spécialisé du Conseil de Direction du fonds a été récemment saisi de demandes émanant d'entreprises concurrentes qui ont passé entre elles des accords de spécialisation.

Rencontre des responsables de l'Economie Régionale

Une session d'étude d'économie régionale a réuni du 18 au 24 mars 1956 à Bierville, autour de spécialistes du Commissariat général au Plan, du ministère de l'Industrie et du Commerce, du président du Comité National d'Orientation Economique et de camarades du S.C.A.M.R.U. la plupart de nos responsables départementaux ou régionaux de l'économie régionale.

Cette rencontre avait pour but de faire le point sur les réalisations en cours et d'affirmer les principes de notre politique dans ce domaine.

Un circulaire aux U.D. n° 1207 du 5 juin 1956 diffusait ces principes et les rappelait aux membres C.F.T.C. des Comités Régionaux d'expansion économique.

En voici les grandes lignes :

- Participation effective à l'orientation et au contrôle des études ;
- Etudes à mener au sein des comités ;
- Nécessité d'obtenir des contrats visant à la garantie de l'emploi avec les entreprises bénéficiant de l'aide officielle ;
- Participation à obtenir des collectivités locales pour collaborer au financement des travaux ;
- Démarches au sein des Comités importants en vue de la « libération » d'un militant C.F.T.C. rémunéré ; ... etc...

Suivaient en annexe les textes de deux propositions de loi rédigées par le Service Economique Confédéral : l'une tendant à modifier le décret n° 55-876 du 30 juin 1955 relatif aux sociétés de développement régional, l'autre tendant à maintenir l'activité industrielle et commerciale dans les zones sous-développées.

Ces deux textes ont été remis au Président du Conseil lors d'une audience le 30 mai 1956.

b) LE PLAN DE MODERNISATION ET D'EQUIPEMENT

La C.F.T.C. en tant que telle ne participait pas aux travaux du Second Plan de Modernisation et d'Equipe-ment (1954-1957), ce dernier avait seulement fait appel à des « personnes qualifiées ».

Un certain nombre d'entre elles avaient été désignées par la Confédération mais devant le peu d'efficacité du travail ainsi réalisé nous avons demandé à ces dernières de se retirer.

Le 3^e Plan (1^{er} janvier 1957 - 31 décembre 1961) fait au contraire appel à des personnes mandatées par leurs organisations syndicales, c'est ainsi que nous sommes représentés au sein de la quasi totalité des commissions.

D'une façon générale, les méthodes de travail du Plan ne nous permettent pas de suivre les travaux de

tous les groupes d'études et il semble par ailleurs, que ceux-ci sont bien plus souvent appelés à entériner les travaux d'un petit groupe d'experts plutôt qu'à les inspirer.

Dans le but de coordonner l'action de nos représentants, nous les avons réunis à deux reprises et leur avons constitué un dossier sur un certain nombre de points précis.

Il est hors de doute que l'équipement du Secrétariat confédéral ne nous permet pas de suivre comme nous le voudrions tous les problèmes d'animation et de coordination.

c) LE CONSEIL ECONOMIQUE

Celui-ci a été reconduit au mois de mars 1957.

Notre camarade Cade, de la Fédération des Cadres, démissionnaire, a été remplacé par Quirin de l'U.D. de Moselle.

Notre camarade Rakotobe représentant les T.O.M. sera remplacé par un délégué de l'A.E.F. dont le nom ne nous avait pas été communiqué à l'heure où nous écrivions ces lignes.

— Saisines émanant du groupe des Travailleurs C.F.T.C. depuis mai 1955.

— Etude des conditions dans lesquelles sont effectués les investissements publics en vue de moderniser les usines Néo-Calédoniennes productrices de Nickel (mai 1955)

— Etude du problème du salariat intéressé à l'agriculture (octobre 1955)

— Evolution de l'Industrie textile (octobre 1955)

— Etude de la représentativité réelle des indices dits : des 213 articles, des prix de gros et de la production industrielle (octobre 1955)

— Développement de l'industrialisation du bâtiment situation actuelle et perspectives d'avenir (décembre 1955)

— Inventaire des problèmes économiques et sociaux posés par l'automation en France (juillet 1956).

Rapports confiés à des membres du groupe C.F.T.C.

Gérard Esperet : Problèmes des investissements publics effectués en vue de moderniser les usines Néo-Calédoniennes productrices de Nickel (27 juillet 1955)

Benoît Mayoud : Situation des industries du textile et de l'habillement (27 juin 1956)

Pierre Lienart : Problème de l'industrialisation du Bâtiment (12 juillet 1956).

En outre, Roger Reynaud a été désigné comme rapporteur pour l'étude de l'indice des prix à la Consommation familiale.

d) LE SECTEUR NATIONALISE

Trois sessions d'études ont réuni les administrateurs C.F.T.C. des entreprises nationalisées, les 14 et 15 mai 1955, 11 et 12 février 1956 et 9 et 10 mars 1957. Une

session prévue pour les 17 et 18 novembre 1955 a dû être annulée à cause de l'impossibilité pratique de réunir les intéressés (nombreux congrès et conseils syndicaux dans le dernier trimestre de l'année).

D'une façon générale sont évoqués à ces sessions des problèmes de trois ordres : syndical, technique et financier.

- Comment concilier les intérêts du personnel, des usagers et de la Nation au sein des entreprises nationalisées ;
- La passation des marchés dans les entreprises nationalisées ;
- La Bourse des valeurs ;
- Pour une direction de l'économie : moyens globaux, moyens sélectifs ;
- Extension du domaine des nationalisations ;
- Les problèmes de l'énergie ;
- Le Marché Commun et la zone de libre échange ;
- Les nationalisations et la démocratie économique.

Nous avons pu réunir pour traiter ces sujets, nos camarades Maurice Bouladoux, Président Confédéral, Georges Levard, Secrétaire Général, André Lepsatre, Président du Syndicat de la Bourse ; MM. Dumontier, Jacques Bour, Desfosse, notre camarade Jacques Tessier : qu'ils soient tous remerciés ainsi que les équipes de l'Institut Confédéral de Formation et de Bierville.

e) LA PRODUCTIVITE

Nous ne reviendrons pas ici sur les raisons qui nous ont fait opter en faveur de l'accroissement de la productivité, ni sur les réserves que nous formulons à son égard, nous en avons largement débattu dans le passé.

Nous nous contenterons d'une rapide information sur les prêts de productivité. Entre le 1^{er} juillet 1954, date d'octroi du premier prêt et le 31 octobre 1956, il a été présenté 676 demandes, 362 ont été prises en considération (contre 287 au 31 décembre 1955).

Par ailleurs, en application des décrets des 20 mai et 17 septembre 1955, portant exonérations fiscales et de cotisations sociales sur les primes de productivité, sur 160 demandes, 60 ont été retenues à ce jour. Rappelons que la C.F.T.C. est hostile au principe même de telles exonérations.

Missions d'études

Dans l'intervalle des deux congrès, la C.F.T.C. a participé à la plupart des missions de productivité organisées aussi bien à travers l'Europe qu'aux U.S.A.

Le secrétariat confédéral regrette à ce propos qu'un plus grand nombre de rapports de missions ne lui soient pas adressés. L'Agence Européenne de Productivité a organisé 8 séminaires d'études ; la C.F.T.C. a participé à chacun d'entre eux (La Brévière, Hambourg, Rome, Londres, Deauville, Bruxelles, La Haye, Milan).

V. — ACTIVITÉS DE LA COMMISSION CONFÉDÉRALE DES PROBLÈMES ÉCONOMIQUES

La commission confédérale des problèmes économiques se réunit en principe une fois par mois d'octobre à juin en séance plénière.

Depuis 1955, elle a traité des questions suivantes :

- Octobre 1955 — Aspect économique du programme de la C.F.T.C. (suite au Comité National).
- 7 Décembre 1955 — « Journées de l'économie » étude des rapports.
- 21 Décembre 1955 — Journées de l'Economie (suite).
- Janvier 1956 — Examen du rapport Fleury.
- Février 1956 — Réforme fiscale.
- Avril 1956 — Relations Franco-Sarroises.
- Mai 1956 — Troisième Plan.
- Juin 1956 — Le Marché Commun.
- Novembre 1956 — Troisième Plan (réunion de nos représentants).
- Décembre 1956 — Rapport Fleury (suite) (réunion annulée rapporteur malade).
- Janvier 1957 — Rapport Fleury (suite).
- Février 1957 — Les problèmes posés par la distribution.

Sous-Commissions

La sous-commission « Productivité » se réunit en principe également tous les mois pour répondre aux problèmes d'actualité qui lui sont soumis.

La sous-commission « Habitat » fonctionne d'une façon autonome sous la présidence de notre camarade J. Vendenbussche.

Groupes de travail

La création d'un certain nombre de groupes de travail a été décidée à la rentrée d'octobre 1955. Citons le groupe de travail « Automation », le groupe de travail « Energie », le groupe de travail « Energie Atomique », le groupe de travail « Fiscalité », le groupe de travail des « objectifs économiques ».

Ces groupes se réunissent à la demande pour l'étude d'un problème concret et dans un temps limité.

Participent à leurs travaux notamment des camarades des Fédérations, ainsi que des syndicats du Centre d'Essais Atomiques de Saclay, du ministère des finances, d'E.D.F., etc... qu'ils soient tous remerciés pour leur fructueuse collaboration.

Parties de la France restées en dehors des opérations de décentralisation à partir de la Région Parisienne ou...



...CARTE de la FRANCE « QUI N'EST PAS DANS LE COUP »

Partie de la France touchée par les opérations de décentralisation à partir de la Région Parisienne ou...



...CARTE de la FRANCE « QUI BOUGE »

LA SITUATION DES TRAVAILLEURS ET DES Familles ouvrières

L'amélioration de la situation des travailleurs et des familles ouvrières est le but essentiel du syndicalisme. Si la C.F.T.C. demande que les salariés, par l'intermédiaire de leurs organisations syndicales, puissent prendre la place qui doit leur revenir dans l'économie de notre pays, depuis le plan des entreprises jusqu'à celui où se débattent les grands intérêts nationaux et internationaux, elle n'a d'autre but, en poursuivant ces objectifs, que de travailler efficacement à l'ascension de la classe ouvrière, et à l'amélioration des conditions de vie des travailleurs et de leurs familles.

Nous voudrions montrer, très brièvement, comment la C.F.T.C. s'est efforcée, depuis deux ans, d'améliorer la situation de la classe ouvrière, tant sur le plan des salaires et des conditions de travail, que sur celui de la Sécurité Sociale et des prestations familiales.

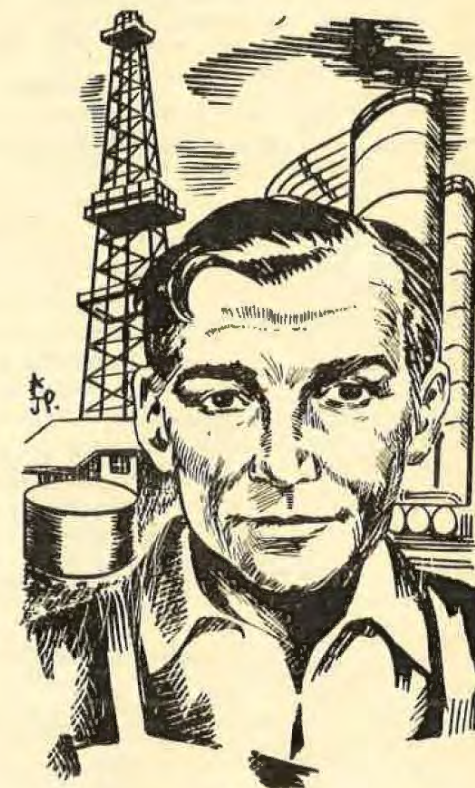
Première partie

I. — SALAIRES ET CONVENTIONS COLLECTIVES

Il n'est pas inutile de rappeler, en abordant ce chapitre, la situation dans laquelle nous nous trouvons à l'époque où s'est tenu notre Congrès de 1955.

A la suite des grèves d'Août 1953, le Gouvernement Laniel s'était trouvé obligé de réunir la Commission Supérieure des Conventions Collectives, et de permettre à cet organisme de remplir sa mission en ce qui concerne l'établissement du budget-type devant servir à la détermination du salaire minimum interprofessionnel garanti.

Le 29 décembre 1953, la Commission, ayant terminé ses travaux, donnait un avis motivé au Gouvernement sur le chiffre auquel devait être fixé le S.M.I.G. Tandis que se poursuivait la pression des travailleurs, le Gouvernement tenant compte partiellement de l'avis de la Commission, et de l'expansion économique très favorable portait, par étapes, le salaire minimum garanti de l'industrie et du commerce de 100 fr. à 126 fr. dans la région parisienne et dans les zones assimilées. L'abattement maximum en ce qui concerne les autres localités passait de 13.50 à 12 %.



Pour les travailleurs agricoles, le chiffre maximum était fixé à 105,15 fr. et le plus fort abattement de zones à 19,25 %, laissant ainsi substituer la discrimination injuste entre les salariés de l'agriculture et ceux de l'industrie et du commerce.

Les salaires professionnels de toutes branches d'activité n'avaient pas suivi la même progression que le salaire minimum garanti. En effet, entre le 1^{er} janvier 1954 et le 1^{er} avril 1955, ils avaient augmenté en moyenne de 8,6 %, alors que le salaire minimum garanti avait été relevé de 21,5 % pendant la même période.

Quant aux conventions collectives signées, leur chiffre demeurait relativement faible : au 22 février 1955, on enregistrait 814 textes (284 conventions et 530 avenants) contre 427 (166 conventions et 261 avenants) au 1^{er} mars 1953.

Le Congrès de 1955 avait marqué la volonté de la Confédération et des organisations professionnelles de développer notre action tant sur le plan de l'amélioration du S.M.I.G. et des salaires, que sur celui de l'élaboration des conventions collectives.

Le salaire minimum interprofessionnel garanti

Malgré les relèvements effectués en 1954 et au début de 1955, le S.M.I.G. n'a pas encore atteint pour la durée légale du travail de 173 h 1/3 par mois le niveau de la couverture mensuelle des besoins individuels, tels qu'ils ressortaient du budget-type de la Commission Supérieure des Conventions Collectives: 25.166 fr. au 29 décembre 1953.

Pour atteindre ce niveau, la Confédération est restée favorable à la politique des relèvements périodiques qui avait prévalu en 1954, sous l'égide du « plan d'expansion de dix-huit mois » et avait permis d'améliorer le S.M.I.G. en fonction notamment de l'accroissement de la production, et sans que le niveau des prix en ait été affecté.

Nous avons pu démontrer que si cette politique avait été poursuivie, on aurait pu porter le S.M.I.G. au chiffre ressortant des travaux de la Commission Supérieure des Conventions Collectives : $\frac{25.166}{173 \frac{1}{3}} = 145$ fr., encore que ce taux horaire est « net » et devrait, en conséquence, être majoré, pour le moins, de la cotisation ouvrière de Sécurité Sociale.

Le tableau ci-dessous est symptomatique à ce sujet. Il montre qu'entre septembre 1951 et avril 1955, l'évolution du salaire minimum garanti a suivi, à peu près, celle de la production industrielle.

Dates de relèvement du salaire minimum garanti	Evolution du salaire minimum garanti	Evolution de la production industrielle
8 septembre 1951.	100	100
5 février 1954.	115	108,8
9 octobre 1954.	121,5	116,8
2 avril 1955.	126	124,1

La constatation offre beaucoup d'intérêt, même si l'on prête à ce rapprochement un caractère de pure coïncidence, qui d'ailleurs n'est pas démontré.

Il reste qu'on peut trouver dans ce fait un argument supplémentaire pour demander que le S.M.I.G. soit soumis à une indexation sur la production industrielle, comme il l'est par rapport au coût de la vie.

Dans ces conditions, il est aisé de voir vers quoi devrait tendre un nouvel ajustement du S.M.I.G. à l'évolution de la situation économique. Entre avril 1955 et novembre 1956, l'indice de la production industrielle est passé de 170 à 198 (soit une augmentation de 16,4 %), alors que le S.M.I.G. est resté stationnaire.

Il suffirait d'affecter au salaire minimum garanti le pourcentage d'augmentation de la production industrielle, pour constater qu'il devrait être porté au niveau de $126 \times 116,4$

$\frac{100}{100} = 146,60$ fr. pour conserver sa valeur relative à l'égard de l'évolution de la production.

Cette thèse, qui implique des confrontations périodiques entre le niveau des salaires et celui de l'expansion économique, et qui avait donné des résultats en 1954 et au début 1955, a été développée et défendue, par la Confédération, auprès du Gouvernement actuel, dès son installation. Il nous a fait connaître son opposition à tout système qui comporterait un engagement gouvernemental à étudier à intervalles réguliers une révision du S.M.I.G. en fonction de l'expansion de l'économie de notre pays.

Nous avons su d'ailleurs par la suite que le Gouvernement ne voyait actuellement le problème de la variation du salaire minimum garanti que sous l'angle du jeu normal de l'échelle mobile institué par la loi du 18 juillet 1952.

Bien sûr, on a parlé depuis d'un plan social qui doublerait le 3^e plan de modernisation et d'équipement, et dans le déroulement duquel pourraient être examinés des problèmes comme ceux relatifs au relèvement du S.M.I.G. et des prestations familiales. Mais, au moment où s'élabore ce rapport moral, le plan social n'est encore qu'un catalogue de bonnes intentions !

On peut sans doute admettre à la rigueur que devant la montée des prix qui se manifeste notamment depuis dix-huit mois, le Gouvernement ne veuille pas recourir à la double possibilité qu'il possède de revaloriser le S.M.I.G. et qu'il s'en tienne à celle de la variation automatique en fonction de l'élévation du coût de la vie.

Le Gouvernement ne « joue pas le jeu »

Mais alors il faut jouer le jeu, ce qui n'est pas le cas. En mettant tout en œuvre pour que, par des artifices, l'indice des 213 articles n'atteigne pas le seuil de 149,1 qui déclencherait l'échelle mobile du S.M.I.G., le Gouvernement entend ne pas faire jouer le dispositif légal ou du moins il cherche à gagner du temps.

Il est certain que l'indice se situerait autour de cent cinquante-deux si des mesures de détaxation et de subvention, qui coûtent environ quatre-vingts milliards au budget de l'Etat, n'avaient été prises par le Gouvernement.

Ce que nous reprochons dans ce système de blocage de l'indice ce ne sont pas les mesures de détaxation qui portent sur des produits de grande consommation et qui, lorsqu'elles sont appliquées effectivement et applicables à tout le pays, sont des éléments de baisse des prix et de réforme fiscale.

Ce qui est inadmissible, c'est que certaines des mesures, comme celles concernant le prix du lait, ne profitent qu'à la seule Région parisienne, et créent de cette manière un régime préférentiel qui soulève très justement des protestations, non seulement dans les organisations syndicales ouvrières, mais dans tous les milieux, qu'ils se situent sur le plan politique, économique ou social.

Par ailleurs, n'est-il pas singulier de constater que depuis un an et demi, le Gouvernement a renoncé à la publication de l'indice des prix des dix-sept grandes villes de province qui reflétait sans doute mieux que celui de la Région parisienne les hausses de prix des denrées alimentaires, des articles et services qui entrent dans le budget des travailleurs ?

Nous nous sommes élevé contre une telle méthode qui enlève à l'indice des 213 articles toute valeur d'instrument de mesure du coût de la vie. Il est utile de rappeler à ce sujet le contenu de la résolution adoptée par le Conseil Confédéral des 16 et 17 février 1957 :

Le Conseil dénonce les artifices employés par le Gouvernement pour empêcher les mouvements de l'indice des deux cent treize articles. Si le Conseil Confédéral peut être favorable à des mesures générales de suppression des taxes sur les produits de consommation courante qui amorceraient une réforme de la fiscalité dans un sens

intéressant, il est hostile à des mesures ne touchant qu'une région déterminée, car il voit dans cette façon de faire une volonté délibérée de s'opposer au fonctionnement de la loi sur l'échelle mobile et la création d'une super-zone.

Le Conseil ne peut admettre un blocage de fait des faibles revenus individuels et familiaux. Il insiste d'autant plus que le Gouvernement s'engage enfin dans la voie de réformes profondes, notamment de la fiscalité et du secteur commercial.

Dans la même résolution, le Conseil Confédéral, après avoir félicité toutes ses organisations qui ont entrepris une action pour la défense des intérêts professionnels de leurs adhérents, « insistait sur la nécessité de prendre un ensemble de mesures d'ordre économique et social qui, en assurant la défense de la monnaie par l'accroissement de l'activité économique, permettra de mener une politique cohérente d'élévation du standard de vie de la population notamment par le relèvement du S.M.I.G. et l'augmentation des prestations familiales. »

Ainsi l'action de la Confédération continue en faveur du rajustement du S.M.I.G., compte tenu d'une part du développement de la production qui reste à un niveau satisfaisant, malgré les difficultés que nous connaissons dans le domaine des carburants, et d'autre part, d'une élévation du coût de la vie qui ne reflète plus l'indice officiel des deux cent treize articles.

Il nous a semblé intéressant, à ce propos, d'attirer l'attention sur la perte de pouvoir d'achat qu'a subie le S.M.I.G. depuis son dernier relèvement en avril 1955 et compte tenu de l'évolution de l'indice du budget-type de la C.F.T.C.

Notre action en faveur du relèvement du S.M.I.G.

Celui-ci est passé de 160 à 170,4 à fin janvier 1956, faisant ressortir une hausse de prix de 6,5 %. C'est donc une baisse correspondante de la même importance qu'a subie le S.M.I.G. depuis son dernier relèvement.

Cette dégradation ne peut pas nous laisser indifférents. S'il est vrai, comme nous le verrons dans un autre chapitre, que les augmentations de salaires professionnels obtenues par l'action syndicale ont permis de faire face à la hausse du coût de la vie, il n'empêche que les nombreux travailleurs qui ont encore des salaires ne dépassant pas le S.M.I.G. se trouvent dans une situation défavorisée qui, syndicalement et humainement parlant, ne peut être tolérée.

Nous avons toujours affirmé à ce sujet que le salaire minimum garanti doit être protégé contre les augmentations des prix, en lui conservant une capacité d'achat constante. La loi sur l'échelle mobile du S.M.I.G., dont l'élaboration et la prise en considération nous ont préoccupé à l'époque, n'a pas un autre sens.

Dans cette action en faveur du relèvement du S.M.I.G., différents éléments sont à considérer.

Il est d'abord nécessaire que la Commission Supérieure des Conventions Collectives se réunisse de nouveau pour chiffrer le budget-type qu'elle a établi le 29 décembre 1953, et qui depuis est resté en l'état.

Des démarches ont été faites à ce sujet auprès du Ministre des Affaires Sociales. Notre délégation a déposé un vœu dans ce sens à la dernière réunion de la Commission, le 10 octobre 1956 :

« La Commission Supérieure des Conventions Collectives, réunie le 10 octobre 1956, demande à Monsieur le Secrétaire d'Etat au Travail de provoquer, dès que possible, une réunion de la Commission ayant uniquement pour objet l'étude du budget-type et l'avis motivé qu'elle a pour mission de donner au Gouvernement pour la fixation du salaire minimum national interprofessionnel garanti ».

Ce vœu a été soutenu par la plupart des organisations syndicales représentées à la Commission. Mais jusqu'à présent cette action n'a pas abouti, pour la raison bien simple que le Gouvernement ne tient sans doute pas à ce qu'une commission officielle puisse constater par ses travaux que le coût de la vie a augmenté depuis décembre 1953 et que l'avis formulé à cette époque sur le niveau du S.M.I.G. aurait besoin d'être revu en fonction des prix constatés.

Par ailleurs, nous avons continué notre action pour que le salaire minimum garanti ait le caractère « national et interprofessionnel » qu'il n'a jamais eu jusqu'à présent, mais que le législateur a entendu lui donner par la loi du 11 février 1950. Cela implique, d'une part, la suppression de la discrimination entre le secteur agricole et le secteur industriel et commercial, et d'autre part, la suppression des abattements de zones.

Sur ce dernier plan, il faut signaler que par décret du 17 mars 1956, le Gouvernement a réduit d'un tiers les abattements, faisant ainsi passer de 12 à 8 % l'abattement maximum. Il faut cependant noter que pour l'agriculture, l'abattement maximum est encore fixé à 12,8 %.

Nous devons rappeler qu'à maintes reprises nous nous sommes élevés contre l'injustice qui frappe nos camarades de l'agriculture. Il se trouvent lésés deux fois : taux horaire du S.M.I.G. inférieur de 16,5 % à celui de l'industrie et du commerce, et un système d'abattements de zones plus défavorable.

Le salaire mensuel garanti

Nous ne terminerons pas cette rubrique du S.M.I.G. sans signaler l'action de la Confédération en faveur du salaire minimum mensuel garanti, en application des orientations définies par le Congrès 1955.

Après une étude sérieuse par la Commission Sociale de la Confédération, un texte a été adopté par le Bureau Confédéral. Il a fait l'objet d'une proposition de loi déposée le 6 juillet 1956 devant l'Assemblée Nationale. Des démarches ont été faites auprès du Président du Conseil et du Ministre des Affaires Sociales pour la prise en considération de ce projet.

Dans l'optique du Ministre des Affaires Sociales, le projet de loi qui a été adopté le 7 février 1957 par l'Assemblée Nationale et qui vise l'institution du mois de préavis en cas de licenciement d'un travailleur, est une première étape vers la réalisation de notre demande.

Cette opinion ministérielle est sans doute judicieuse, mais nous devons signaler que notre projet dépasse de beaucoup ce nouvel élément de progrès social, dont il faut souligner tout l'intérêt, et que sa prise en considération permettrait d'assurer à tous les travailleurs un salaire mensuel garanti égal à 173 fois le taux horaire du S.M.I.G., dans le cas où ce chiffre ne serait pas atteint par la rémunération normale, en raison, par exemple, du chômage partiel.

L'EVOLUTION DES SALAIRES

Si le salaire minimum interprofessionnel garanti est demeuré stable depuis notre Congrès de 1955, les salaires applicables dans les diverses branches d'activité ont par contre augmenté assez sensiblement depuis cette époque.

L'action pour les salaires

Les deux années qui viennent de s'écouler ont été marquées par une action professionnelle féconde qui ne s'est ralentie à aucun moment et à travers laquelle il faut voir un réveil certain de la volonté des travailleurs de lutter pour l'amélioration de leurs salaires.

Il n'est pas possible dans le cadre de ce rapport d'activité de faire un rappel détaillé de toutes les actions menées sur le plan professionnel. A vouloir les énumérer toutes on risquerait d'en oublier, même si elles présentent une importance pour les travailleurs de telle branche, ou telle région intéressées.

Mais nous ne voudrions passer sous silence l'action, particulièrement vigoureuse dans son déroulement, que nos organisations de Saint-Nazaire ont entreprise peu après notre Congrès de 1955. Préparée dans le détail, depuis plusieurs mois, avec une large information des travailleurs, cette action qui démarrait au début chez certaines

catégories d'ouvriers des chantiers navals, tout en ayant un aspect général revendicatif appuyé par un refus de faire des heures supplémentaires, devait s'étendre par la suite, non seulement à l'ensemble des salariés de cette branche, mais aux divers secteurs de la métallurgie. Elle devait aboutir en août 1955, au retour des congés payés, à cette augmentation de salaires très spectaculaire de 22 % que nos camarades avaient « arrachée » au grand patronat des chantiers navals.

Cet exemple d'action particulièrement efficace a créé un choc chez les travailleurs et a été à l'origine de tout un mouvement de revendications, appuyées par des grèves de durée plus ou moins longue, auxquelles les organisations patronales ont répondu parfois par le lock-out. Nous nous bornerons à citer parmi ces mouvements, celui très violent, de nos organisations de la métallurgie de Nantes, qui devait aboutir à une majoration de salaires de l'ordre de 17 %.

Des augmentations du même genre, allant de 15 à 22 %, ont été obtenues dans d'autres endroits par des actions qui, sans avoir la même vigueur que celles de Saint-Nazaire et de Nantes, démontrent cependant le regain de combativité ouvrière que nous avons constaté à cette époque. Encore, une fois, nous ne pouvons tout citer, que nos camarades nous en excusent.

En mentionnant uniquement Saint-Nazaire et Nantes, nous ne sommes pas injustes; si nous le faisons, c'est parce que nous considérons, comme tout le monde l'a considéré à l'époque, que ces deux actions de nos camarades de Loire-Atlantique ont eu des conséquences importantes en ouvrant les yeux des travailleurs sur les résultats qu'on peut attendre du renforcement de la « force contractuelle » des organisations syndicales.

Il faut d'ailleurs dire, que les résultats que nous avons signalés plus haut n'ont pas été généralisés à tout le pays, tant s'en faut. Cependant, le bilan des actions professionnelles de l'été et de l'automne 1955 s'est soldé par une revalorisation moyenne des salaires, non négligeable d'ailleurs de l'ordre de 5,2 %.

Ce que nous devons rappeler, c'est que cette action pour l'augmentation des salaires n'a pas été « un feu de paille », mais qu'elle s'est poursuivie en 1956, avec des résultats acquis petit à petit. Ils ont amené un glissement des salaires qui peut être estimé à 6,8 % entre le 1^{er} janvier 1956 et le 1^{er} janvier 1957.

Le tableau que nous donnons ci-après a été établi à partir d'informations tirées de l'enquête trimestrielle du Ministère du Travail sur l'évolution de la situation de l'emploi et des salaires. Il fait ressortir l'évolution moyenne des salaires, et l'augmentation par branches d'activité dans la période qui s'étend du 1^{er} juillet 1955 au 1^{er} janvier 1957.

	Indices		Evolution des indices entre le 1 ^{er} Juil. 1955 et le 1 ^{er} Janv. 1957
	Base 100 = Janv. 1946 1 ^{er} Juil. 55	1 ^{er} Jan. 57	
Production des métaux	541	613	+13,3 %
Industries mécaniques et électriques	565	644	+14, %
Industr. du verre, céram., matér. const. ..	534	583	+ 9,1 %
Bâtiment	503	576	+14,5 %
Industrie chimique	590	655	+11, %
Industrie alimentaire	588	651	+10,7 %
Industrie textile	592	657	+11, %
Travail des étoffes	578	630	+ 9, %
Cuirs et peaux	539	597	+10,8 %
Industrie du bois	538	604	+12,3 %
Papier-carton	591	662	+12, %
Industrie polygraphique	563	630	+11,9 %
Industries diverses	579	635	+ 9,7 %
Transports	545	619	+13,6 %
Commerces alimentaires	600	668	+11,3 %
Commerces non alimentaires	573	647	+12,9 %
Hygiène	555	598	+ 7,7 %
Ensemble	560	629	+12,3 %

On remarquera que durant la période de dix huit mois, dans laquelle s'est située l'action professionnelle que nous avons souligné ci-dessus, les salaires ont augmenté en moyenne de 12,3 % dans l'industrie et le commerce.

Cette moyenne couvre évidemment des situations très différentes; auprès des « pointes » qui, dans les secteurs de la métallurgie et du bâtiment, vont jusqu'à 14 et 14,5 %, on trouve des « creux » qui varient entre 7,7 % à 9,7 % dans des secteurs comme l'Hygiène, le Travail des étoffes, le Verre, la Céramique et les matériaux de construction.

On peut considérer que la moyenne citée ci-dessus est valable pour certains secteurs du service public, comme la S.N.C.F. (12 %), les Mines (12 %), de même que pour la Fonction publique (11,6 %) et le personnel de la Sécurité Sociale (11 %). Il faut cependant noter que pour la R.A.T.P. (Transports parisiens) l'augmentation moyenne des salaires atteint 15,9 % alors qu'à l'Electricité de France et au Gaz de France, ce chiffre se situe à 8,5 %.

En ce qui concerne l'agriculture, l'évolution des salaires des travailleurs reste très en retard sur celle constatée dans les autres secteurs. En fait, les mouvements de salaires qui s'effectuent dans ce secteur ne dépassent pas ceux qui concernent le S.M.I.G.

A travers ces situations très diverses, plusieurs remarques sont à faire.

Quelques réflexions : difficultés de l'action dans le secteur public, S.M.I.G. et salaires : diminution du pouvoir d'achat

La première observation se limite au secteur public et nationalisé. Elle vise ce « frein » à l'évolution normale des salaires caractérisé par l'existence du comité interministériel de coordination des salaires créé par décret en août 1953. L'action de cet organisme formé de technocrates s'est révélée malheureusement par trop efficace depuis sa constitution. Elle rend pratiquement difficile, sinon impossible, tout accord sur les salaires entre les organisations syndicales ouvrières et les directions des entreprises publiques et nationalisées, y compris la Sécurité Sociale, parce qu'elle en conditionne l'application à des règles générales d'harmonisation qui aboutissent en fait, soit à stériliser toute action revendicative, soit à réduire la portée des résultats obtenus éventuellement par la négociation.

L'un des exemples les plus récents de cette action néfaste peut être trouvé chez le personnel de la Sécurité Sociale. Après de longs pourparlers, les organismes de gestion avaient conclu le 11 décembre 1956, avec le personnel, un protocole d'accord relevant de 5 % les rémunérations. Après avoir passé par le comité interministériel de coordination le pourcentage d'augmentation a été ramené à 3 1/2 % par décision du 23 janvier 1957.

Cette situation se retrouve dans les autres secteurs. L'action de notre Fédération du gaz et de l'électricité, au moment où nous écrivons ces lignes, repose en grande partie sur l'opposition mise à l'aboutissement de ses revendications par des Directions générales qui n'ont pas leur pleine liberté de discussion, parce qu'elles n'ont pas celle de prendre des décisions en matière de rémunérations.

Mais il faut bien dire que le personnel de la fonction publique n'est pas logé à meilleure enseigne. Si l'action du Comité d'organisation ne s'étend pas à leur situation, il est cependant certain que nos organisations de fonctionnaires se heurtent aux arguments du Gouvernement qui, prenant prétexte de l'état de nos finances, refuse toute amélioration de leur sort. Ainsi s'explique l'action très poussée de nos camarades qui s'est manifestée par des arrêts de travail, notamment dans les P.T.T. et dans les administrations centrales, cette action professionnelle s'orientant en particulier en faveur de l'aboutissement des revendications des catégories les plus modestes.

Cet état de choses est pareil pour les cheminots. L'une des revendications essentielles de notre fédération est de pouvoir discuter librement des salaires avec la Direction générale de la S.N.C.F. La situation existante ne le permet pas.

La deuxième réflexion que nous voudrions faire est générale et touche en conséquence l'ensemble de notre action professionnelle. Elle nous ramène à la liaison qui peut exister entre le S.M.I.G. et les salaires.

Depuis son institution en 1950, on a pu considérer que le S.M.I.G. avait joué à

certain moments un rôle de salaire-pilote, régulateur des mouvements généraux de salaires. Cette constatation est exacte, et syndicalement parlant, il n'y a pas lieu de s'en plaindre, puisque l'évolution du S.M.I.G. a permis pendant plusieurs années, et par répercussion, l'élévation des salaires. Nous avons d'ailleurs souligné, à maintes reprises, que cette situation était due principalement au patronat qui attendait une revalorisation du S.M.I.G. avant de faire quoi que ce soit sur le plan des salaires professionnels.

Mais nous devons constater que pendant la période du 1^{er} juillet 1955 au 1^{er} janvier 1957, l'évolution des salaires ne doit rien à une manipulation du S.M.I.G. puisque celui-ci n'a pas varié entre ces deux dates, en dehors de la réduction des abattements de zones intervenue en mars 1956.

Cette constatation est importante. Dans un passé récent, elle démontre que l'action professionnelle est suffisamment efficace pour que les organisations syndicales ouvrières n'attendent pas d'une simple opération sur le S.M.I.G. l'amélioration des salaires dans telle ou telle branche d'activité. Cette conception est saine, et nous l'avons maintes fois encouragée en disant que les syndicats devaient mener leur action en tenant compte surtout des possibilités économiques offertes par la branche d'activité de leur ressort.

Pour l'avenir, cette constatation démontre également qu'on peut, sans danger, relever le S.M.I.G., sans que les salaires réels en soient profondément affectés. La marge existant actuellement entre le S.M.I.G. et les salaires moyens des catégories professionnelles est suffisamment grande pour permettre un mouvement du S.M.I.G. qui n'ait que des répercussions très légères sur le niveau général des rémunérations.

Le tableau ci-dessous est symptomatique à cet égard.

Zones	Salaires horaires moyens du manoeuvre ordinaire au 1 ^{er} Janvier 1957	Salaires horaires moyens du manoeuvre ordinaire au 1 ^{er} Janvier 1957	Salaires minimum garanti au 1 ^{er} Janvier 1957
0	155,20	141,20	126,
— 2,22 %	135,80	130,40	123,20
— 4,44 %	131,10	126,50	120,40
— 6,67 %	125,40	122,10	117,60
— 8, %	123,10	120,30	115,90

Il s'agit évidemment de salaires moyens. S'ils révèlent un décrochage du S.M.I.G. nous ne pouvons, comme nous l'avons dit plus haut, rester indifférents au sort des trop nombreux travailleurs qui sont encore rémunérés au taux du S.M.I.G.

Quant à la dernière réflexion que nous voudrions faire, elle vise le pouvoir d'achat. Il est incontestable que les résultats acquis par l'action professionnelle ont été annihilés en bonne partie par la hausse du coût de la vie que nous connaissons depuis plus d'un an. Le budget-type de la C.F.T.C. fait ressortir une hausse des prix de 7,4 % entre le 1^{er} juillet 1955 et le 1^{er} janvier 1957. Si l'on rapproche ce chiffre de celui de l'augmentation moyenne des salaires réalisée pendant cette période, 12,3 %, on voit que la marge de relèvement du pouvoir d'achat qu'avaient obtenue les travailleurs se trouve réduite sensiblement. Elle risque de disparaître complètement si des mesures de revalorisation du S.M.I.G. et des salaires ne sont pas prises dans les mois qui viennent, et si le gouvernement ne fait pas une politique énergique de blocage des prix qui consiste en toute autre chose qu'en un blocage de l'indice des 213 articles.

Les accords d'entreprises

Dans l'action générale en faveur de la revalorisation des salaires professionnels, il nous faut signaler une forme d'action qui, sans être nouvelle, s'est particulièrement portée sur le plan des grandes entreprises.

L'accord signé le 15 septembre 1955 entre la Direction de la Régie Renault et les organisations syndicales de l'entreprise, sauf celle de la C.G.T. qui devait s'y rallier au début de 1956 avec des réserves telles que la Direction n'a jamais voulu reconnaître la validité de cette adhésion, est à l'origine de ce mouvement.

Il est intéressant de rappeler dans ses grandes lignes ce que comportait cet accord :

1) En ce qui concerne les congés payés, il stipule que ceux-ci sont portés à 18 jours ouvrables, auxquels s'ajoutent un nombre de jours variable suivant l'ancienneté dans l'entreprise,

2) Il prévoit également la mise à l'étude par une commission paritaire d'un système de retraite complémentaire aux pensions servies par la Sécurité Sociale,

3) Il institue un système d'indemnisation journalière s'ajoutant aux prestations de la Sécurité Sociale en cas de maladie ou d'accident du travail, sous réserve d'une ancienneté de six mois,

4) Il codifie un certain nombre d'avantages particuliers, notamment la majoration de 30 % des heures supplémentaires effectuées entre la 41^e et la 48^e heure, ainsi que la revalorisation de diverses primes ou indemnités.

5) Il institutionnalise la « Commission paritaire d'examen du coût de la vie » qui fonctionnait depuis 1950. Cette commission se réunit tous les mois et étudie « l'évolution des salaires et des prix ». Les résultats des travaux préparent « les décisions qui pourraient être prises tendant au maintien du pouvoir d'achat ».

6) Enfin, il comporte une clause par laquelle, en fonction des progrès techniques raisonnablement prévisibles dans les deux années à venir et indépendamment des revalorisations de salaires qui pourraient intervenir en fonction de la hausse du coût de la vie, « la Direction s'engage à faire sur les salaires et appointements de l'ensemble du personnel des augmentations atteignant au total au moins 4 % pour chacune de ces années ».

Il était précisé que pour « l'exercice 1955, et bien qu'un total de majoration de 3 % ait déjà été appliqué sur les salaires et appointements depuis le 1^{er} janvier 1955, une nouvelle augmentation de 4 % sera appliquée avec effet au 1^{er} septembre 1955 ».

Il faut noter la part primordiale que notre syndicat a prise dans l'élaboration de cet accord, dont le résumé que nous donnons, malgré sa forme très succincte, montre les avantages importants qu'il apportait aux travailleurs de l'entreprise.

Sous des formes diverses, des accords du même genre ont été signés depuis septembre 1955 dans un certain nombre d'autres grandes entreprises.

Compte tenu du caractère nouveau que ces accords apportaient sur le plan des relations entre la Direction et le personnel des grandes entreprises, il était normal que la Confédération s'en préoccupe et essaie de dégager des conclusions qui puissent servir d'orientation dans l'élaboration de ces textes.

Après une étude d'un groupe spécialisé de notre commission sociale, les conclusions suivantes étaient proposées au comité national d'avril 1956 et prises en considération par les organismes directeurs de la Confédération, en ce qui concerne les conditions à remplir pour réaliser un véritable accord d'entreprise :

1° Il faut d'abord (sauf cas particulier) que dans la profession existe une convention collective authentique, ainsi qu'un barème de salaires minima satisfaisant.

2° L'accord doit avoir un caractère syndical :

— discussion par la section syndicale d'entreprise en liaison avec le ou les syndicats intéressés ;

— opposition aux formules mettant réellement en cause le droit de grève, surtout au plan interprofessionnel ;

— reconnaissance de la section d'entreprise, du collectage, des délégués syndicaux.

Il ne faut pas discuter d'accord dans les entreprises où il n'y a pas de vie syndicale, et une représentativité suffisante des différentes organisations.

3° L'accord doit être vraiment le prolongement de la convention collective de la profession, avec autant que possible un barème de salaires qui permettra de garantir les salaires à des taux les plus rapprochés des salaires réels de l'entreprise.

4° L'accord doit se situer comme un élément tactique d'une politique d'ensemble qui devrait résoudre les problèmes de la vie active des travailleurs comme de leur retraite. La durée de ces accords doit donc être limitée à une ou deux années. Il faut toujours prévoir la possibilité de rediscuter tous les ans. Cette politique relève surtout du syndicat, la section d'entreprise n'est pas qualifiée pour cela. Elle risque en effet d'abandonner des perspectives d'ensemble au profit d'avantages immédiats.

La Confédération demandait aux Fédérations d'envoyer des consignes très précises à leurs syndicats, dans le cadre des idées suivantes :

a) les syndicats doivent mettre au point une politique générale d'action dans laquelle peut entrer l'accord d'entreprise ;

b) les syndicats doivent établir la liste des entreprises qui seraient susceptibles de discuter des accords, (consistance syndicale, section d'entreprise, marche de l'entreprise, etc) ;

c) ils doivent alerter les sections d'entreprises intéressées pour qu'elles étudient un projet à présenter comportant, notamment, tous les avantages obtenus antérieurement, mais n'ayant pas donné lieu à un accord ;

d) ils doivent assurer une formation spéciale pour les militants d'entreprise chargés de discuter des accords.

Après dix-huit mois d'action, certains diront sans doute que les accords d'entreprises (type Renault) n'ont pas eu une extension considérable à travers le pays. Il ne faut pas cependant les minimiser. Même si leur nombre est assez restreint, — une cinquantaine au total, — il ne faut pas oublier qu'ils couvrent en réalité un chiffre plus considérable d'entreprises, et qu'ils intéressent une fraction assez importante de travailleurs, notamment dans la métallurgie. Suivant les recommandations faites par les organismes directeurs de la C.F.T.C., ce mouvement, compte tenu des considérations formulées ci-dessus, doit être développé pour atteindre toutes les grandes entreprises.

L'élaboration des Conventions Collectives

En même temps que se manifestait l'action de nos organisations pour l'augmentation des salaires, nous avons assisté depuis deux ans à la matérialisation de leurs efforts pour la signature des conventions collectives.

On peut affirmer, à ce sujet, qu'une action considérable a été menée qui se résume dans le tableau ci-dessous. Ce document fait ressortir le nombre des conventions collectives, déposées à la date du 15 janvier 1957, tant sur le plan national que régional, local et même de l'entreprise.

	Conventions déposées	Avenants déposés	Conventions étendues	Avenants étendus
Conventions nationales	120	303	20	84
Retraites des cadres		74		68
Conventions régionales	74	187	9	36
Conventions locales	213	653	19	32
Conventions d'établissement	241	368	—	—
Total	648	1.585	48	220
	2.233		268	

Nous croyons intéressant de rappeler ci-dessous le tableau que nous avons fait figurer dans notre rapport moral de 1955, et qui faisait ressortir la situation des conventions collectives au 22 février 1955.

	Conventions déposées	Avenants déposés	Conventions étendues	Avenants étendus
Conventions nationales	69	133	8	20
Retraites des cadres		68		62
Conventions régionales	29	74	8	26
Conventions locales	101	172	12	11
Conventions d'établissement	85	83	—	—
Total	284	530	28	119
	814		147	

Il suffit de comparer ces deux tableaux pour se rendre compte de l'évolution des conventions collectives depuis deux ans. Cette évolution se concrétise dans le tableau ci-dessous.

	Conventions déposées	Avenants déposés	Conventions étendues	Avenants étendus
Conventions nationales	+ 51	+170	+ 12	+ 64
Retraites des cadres		+ 6		+ 6
Conventions régionales	+ 45	+113	+ 1	+ 10
Conventions locales	+112	+481	+ 7	+ 21
Conventions d'établissement	+156	+285	—	—
Total	+364	+1.055	+ 20	+101
		+1.419		+121

On peut constater en examinant ce dernier tableau que l'action professionnelle a permis d'obtenir un nombre important de conventions collectives, quel que soit le plan où elles ont été signées.

Et nous voudrions mettre en garde, à ce sujet, nos organisations contre toute tendance à comparer le nombre des conventions signées entre 1936 et 1938 (8.000 environ dont 1.100 étendues) avec celui que nous constatons depuis l'application de la loi du 11 février 1950, pour en tirer la conclusion que sur le plan des conventions collectives, nous nous trouvons dans une situation plus défavorable.

La comparaison est en effet impossible, parce qu'elle ne peut se placer sur des plans identiques. Il suffit de se rappeler qu'avant la guerre la convention nationale couvrant, par conséquent, l'ensemble des travailleurs d'une branche d'activité déterminée, était exceptionnelle. En 1957, elle est courante, comme le démontre le chiffre de 120 que nous constatons actuellement.

Il n'empêche qu'il reste beaucoup à faire, et que plusieurs millions de travailleurs de l'industrie, du commerce, des professions libérales et de l'agriculture ne sont pas couverts par des conventions collectives.

Il est incontestable que cette situation n'est pas le fait des organisations syndicales ouvrières, qui devant une opposition patronale irréductible se trouvent dépourvues de tous moyens légaux d'aboutir à la signature de conventions collectives.

Depuis longtemps, nous avons protesté contre ce fait inadmissible, et nous verrons plus loin dans ce rapport l'action que nous avons menée pour sortir d'une situation dont, maintes fois, nous avons souligné la gravité.

Il reste cependant qu'on peut être étonné du nombre assez restreint de conventions collectives qui ont fait l'objet d'une mesure d'extension. Cela ne peut provenir que de plusieurs raisons : contenu trop limité, conditions d'élaboration ou de signature non réglementaires, négligence des organisations signataires pour en demander l'extension.

L'attention de nos organisations doit être attirée sur ces divers aspects. A maintes reprises, depuis le dernier Congrès, le Secrétariat Confédéral a aidé nos organisations à ce sujet. Cette collaboration efficace entre la Confédération et les organisations professionnelles doit être développée.

Par ailleurs, le Secrétariat Confédéral a mis au point un service de dépouillement systématique des conventions et accords collectifs, pour en tirer des études générales et pour faire connaître aux organisations professionnelles les clauses intéressantes existant dans les conventions. Notre bulletin « La Pratique Générale des Conventions Collectives », qui paraît périodiquement depuis le début de cette année, a été accueilli avec beaucoup d'intérêt par nos organisations. Il peut rendre de grands services à condition que se développe entre la Confédération et les organisations un échange d'informations utiles à tous.

La procédure de médiation et de recommandation

La situation dans laquelle se trouvent parfois les organisations syndicales de ne pouvoir élaborer et signer des conventions collectives ou des accords de salaires, en raison de l'opposition patronale, a souvent été soulignée par nous.

Nous avons dit et répété qu'il était inadmissible qu'une organisation syndicale de travailleurs soit privée par la simple volonté du patronat de l'usage de l'une de ses prérogatives essentielles : celle de « contracter ».

Certes, un recours à la force, par la voie de la grève, a permis souvent au Syndicalisme d'imposer des solutions, notamment sur le plan des salaires.

Mais les procédures de solution pacifique sont encore bien inefficaces dans notre législation sociale. Sans doute, la loi du 11 février 1950 a prévu à ce sujet la mise en place d'un dispositif conventionnel ou réglementaire.

Il faut cependant constater que si la grande majorité des conventions collectives prévoient l'institution d'organismes de conciliation habilités à connaître des conflits, quelques-unes seulement ont prévu une procédure allant jusqu'à l'arbitrage, en cas de non-conciliation.

Les commissions officielles de conciliation existant aux divers échelons : national, régional ou départemental, et fonctionnant depuis 1950, n'ont eu à s'occuper que d'un nombre très limité de conflits (5 % environ) et n'ont abouti à des résultats que pour un tiers seulement. Le tableau ci-dessous établi à la date du 15 janvier 1957 est particulièrement éloquent à ce sujet.

ORGANISMES	Nombre de conflits examinés	Nombre de procès-verbaux			Incompétence de la Commission
		de conciliation	de conciliation partielle	de non-conciliation	
Commission nationale	27	8	3	14	2
Commissions régionales	283	66	17	199	1
Sections départementales	588	150	44	394	—
Total	898	224	64	607	3

Quant aux recours à l'arbitrage dans le cadre des dispositions légales, ils sont très peu nombreux : une dizaine depuis sept ans.

Dès 1951, nous avons souligné la nécessité d'améliorer la procédure prévue par la loi du 11 février 1950. Les travaux que nous avons entrepris avaient abouti à une proposition de loi déposée à l'Assemblée Nationale le 27 mars 1952.

Il a fallu plus de trois ans d'efforts, des démarches nombreuses auprès des groupes parlementaires et des différents ministères, pour arriver enfin à ce que le gouvernement prenne partiellement en considération les idées que nous avons défendues.

C'est en effet en 1955, par décret du 5 mai, que fut instituée la procédure de médiation et de recommandation.

Nous ne reviendrons pas sur ce texte dont nous avons souligné, à l'époque, qu'il apportait une amélioration sensible de la situation existante et qu'il pouvait permettre, pour autant qu'on s'y emploie, de donner une impulsion nouvelle à l'action professionnelle.

Cette appréciation était judicieuse si l'on veut bien considérer qu'à cette époque beaucoup de nos organisations se trouvaient dans une impasse en ce qui concerne les discussions de salaires, et qu'on pouvait estimer que la nouvelle procédure apporterait partiellement un remède à cette situation.

Il ne faut pas cacher cependant qu'elle comportait bien des lacunes. Elle était limitée dans son objet, puisqu'elle ne concernait que les problèmes de salaires, à l'exclusion des dispositions générales à inclure dans les conventions collectives. Mais il faut dire que le gouvernement ne pouvait pas prendre une mesure plus étendue dans le cadre des pouvoirs spéciaux que le Parlement lui avait conférés.

Elle était également limitée dans son application : elle ne visait pas en effet la solution des différends pouvant naître à l'occasion d'une revendication de salaires dans les services publics, tels que la S.N.C.F., les Houillères, l'Electricité de France, le Gaz de France, etc... De même, la nouvelle procédure ne s'appliquait pas de droit

aux litiges se situant au plan de l'entreprise, le ministre du Travail ayant la faculté d'apprécier si à ce stade elle devait jouer, compte tenu de la gravité du conflit, de l'importance des effectifs intéressés et de l'intérêt général.

Enfin, si le décret stipulait qu'en cas d'échec de la médiation, la recommandation motivée du médiateur était rendue publique, nous n'avions pu obtenir que son rapport fasse également l'objet d'une publication. Telles étaient les principales lacunes que nous avons signalées à l'époque, tout en attirant l'attention sur l'importance de l'introduction de cette nouvelle procédure dans la législation sociale.

Après dix-huit mois d'application (la première médiation remonte au 13 août 1955), il nous a semblé utile de dresser un bilan des recours à cette procédure.

Le tableau ci-dessous est intéressant à ce sujet.

Médiations intervenues entre le 13 août 1955 et le 31 décembre 1956.

Résultats	Nombre
Réussites	35
Réussites partielles	11
Accords intervenus dans des conditions particulières	5
Echecs	21
Résultats inconnus	5
Procédures en cours	5
Total	82

Ce tableau fait ressortir le nombre relativement faible des conflits qui ont fait l'objet de la procédure de médiation. Si on le rapproche de celui des différends qui, depuis notre Congrès 1955, ont fait l'objet d'un procès-verbal de non conciliation devant les commissions officielles : 250 environ, on s'aperçoit que la nouvelle procédure est loin d'avoir trouvé l'essor que nous avions envisagé au moment de son institution.

Cependant, l'examen détaillé de cette statistique nous permet de constater que dans les 2/3 des cas, la procédure s'est montrée efficace, soit que les recommandations des médiateurs aient été acceptées par les parties, soit qu'elles aient permis la conclusion d'accords s'en inspirant.

Quant au pourcentage d'échecs : 25 %, il n'est évidemment pas à minimiser, surtout lorsqu'on sait que pour l'année 1956 seulement, il s'est élevé à 32 %.

Quoi qu'il en soit, et sur le seul vu des résultats obtenus, on peut dire que dix-huit mois d'expérience de la nouvelle procédure ont prouvé qu'elle était susceptible de résoudre un certain nombre de conflits, en apportant des positions moyennes acceptables pour les travailleurs.

Nous nous en voudrions de juger le système sur les avantages positifs qu'il a apportés à un certain nombre de travailleurs, mais nous ne tomberons pas non plus dans un travers facile qui consisterait à ne voir que les échecs.

La vérité, c'est que beaucoup de nos organisations, de nos dirigeants et militants, se tiennent vis-à-vis de la médiation dans une position de réserve qui vient essentiellement d'une sorte de défiance à l'égard de la façon dont un médiateur jouera éventuellement son rôle.

Cette réserve est justifiée si l'on considère qu'en plusieurs circonstances, des médiateurs n'ont pas rempli leur mission à la satisfaction de nos organisations, et qu'il s'est avéré qu'ils n'étaient pas toujours imperméables aux influences gouvernementales ou autres. A l'inverse, il faut cependant signaler que généralement nos organisations n'ont eu qu'à se féliciter du caractère d'indépendance complète du médiateur à l'égard de qui que ce soit.

Il n'empêche que ce problème est important. Et si le choix des médiateurs est difficile, il doit malgré cela être fait de telle façon et dans des milieux tels que les organisations de travailleurs puissent avoir la confiance la plus complète dans les personnalités qui doivent figurer sur les listes de médiateurs. Seule, la création de ce climat de confiance portant sur la compétence et l'indépendance peut permettre de faire disparaître les réserves de beaucoup sur l'efficacité de la procédure.

Au demeurant, les lacunes que nous avons signalées, plus haut, nous ont fait rechercher une amélioration des dispositions du décret du 5 mai 1955.

Après de nombreuses démarches faites auprès des partis politiques et de leurs groupes parlementaires, et auprès du gouvernement, un projet de loi a été déposé à ce sujet le 2 août 1956.

Il a été adopté le 6 février 1957, par l'Assemblée Nationale, après quelques modifications, et à l'heure où nous écrivons ces lignes, il se trouve devant le Conseil de la République.

Nous ne savons le sort que lui réservera cette Assemblée, mais, sans grand commentaire, nous pouvons dire que ce texte donne satisfaction aux demandes essentielles que nous avons formulées.

Non seulement il améliore la procédure de conciliation, mais il étend surtout la médiation à l'ensemble des différends quel que soit le plan où ils se produisent : national, régional, local, etc... Cette extension est considérable, puisque la procédure actuelle ne vise que les salaires et accessoires de salaires. Par ailleurs, elle s'applique de droit aux entreprises, alors qu'à ce stade, un pouvoir d'appréciation était laissé au ministre des Affaires Sociales.

On peut noter aussi que les pouvoirs des médiateurs sont renforcés, et qu'est maintenue l'obligation faite au ministre de publier la recommandation du médiateur en cas de sa non-acceptation par les parties ou par l'une d'elles, alors que le projet gouvernemental voulait laisser, en la matière, un pouvoir de décision au ministre des Affaires Sociales.

Enfin, en ce qui concerne les entreprises nationalisées, le texte crée l'obligation de constituer des organismes de conciliation. Sans donner complète satisfaction à nos fédérations, ces dispositions nouvelles sont considérées par elle comme un avantage appréciable sur la situation actuelle.

Nous n'en dirons pas plus sur le projet de loi qui est soumis maintenant à l'épreuve du Conseil de la République et dont nous ne savons dans quel état il sortira des débats.

Quoi qu'il en soit, nous nous trouvons devant une amélioration sensible de la procédure actuelle et dont l'avenir nous dira si elle est efficace pour sortir des difficultés que connaissent un certain nombre de nos organisations, sur le plan des salaires et des conventions collectives.

II. - MAIN-D'ŒUVRE ET CHOMAGE



Evolution du chômage

A l'aube de l'année 1957, on pouvait dire avec satisfaction que la situation du marché du travail a heureusement évolué en France depuis quelques mois ; les inquiétudes qui s'étaient manifestées au cours des années 1953 et 1954 allaient déjà en s'amenuisant en 1955, ainsi que nous le constatons dans le rapport moral du précédent Congrès Confédéral. A l'heure où nous écrivons ces lignes, on constate que le pays se trouve dans une situation d'emploi de la main-d'œuvre relativement satisfaisante.

Quelques chiffres marquent d'ailleurs cette évolution du nombre des travailleurs occupés dans notre pays.

Dans le département de la Seine, le chiffre des chômeurs secourus qui était de 20.886 au 1^{er} janvier 1955, avec un léger relèvement au 1^{er} avril 1955 aboutissant à 23.061, en dépit de quelques redressements, a continué à fléchir :

1 ^{er} juillet	1955	=	16.160
1 ^{er} octobre	1955	=	13.024
1 ^{er} janvier	1956	=	13.706
1 ^{er} février	1956	=	14.847
1 ^{er} Mars	1956	=	14.946
1 ^{er} juin	1956	=	9.357
1 ^{er} août	1956	=	7.082
1 ^{er} septembre	1956	=	6.859
1 ^{er} octobre	1956	=	6.654
1 ^{er} novembre	1956	=	6.341
1 ^{er} décembre	1956	=	6.720

Pour l'ensemble du pays, un certain nombre de chiffres de chômeurs secourus comparés avec l'année 1955, permettent de se rendre compte plus aisément de l'évolution de la situation :

	1955	1956
1 ^{er} janvier	57.345	44.017
1 ^{er} février	64.179	48.469
1 ^{er} mars	68.395	49.738
1 ^{er} avril	67.244	44.750
1 ^{er} mai	62.256	38.934
1 ^{er} juin	56.980	33.270
1 ^{er} juillet	50.647	28.565
1 ^{er} août	44.839	25.114
1 ^{er} septembre	43.171	23.829
1 ^{er} octobre	38.072	21.237
1 ^{er} novembre	41.359	20.814
1 ^{er} décembre	42.658	21.620

En ce qui concerne les deux premiers mois de 1957, les chiffres de chômeurs secourus ont, été pour les chômeurs totaux et pour toute la France :

au 1 ^{er} janvier 1957	=	23.130
au 1 ^{er} février 1957	=	25.630

pour les chômeurs totaux et pour le département de la Seine :

au 1 ^{er} janvier 1957	=	7.470
au 1 ^{er} février 1957	=	8.300

Ainsi que nous avons l'habitude de le rappeler, il faut bien se persuader que le chiffre des chômeurs secourus exprimés par les statistiques officielles ne correspond pas au chiffre réel de chômeurs parce que tous les travailleurs privés d'emploi ne sont pas secourus, soit par suite de l'absence de fonds de chômage dans la localité où ils résident, soit qu'ils ne remplissent pas toutes les conditions réglementaires pour en bénéficier.

Depuis longtemps déjà, la C.F.T.C. avait demandé que tous les chômeurs, quel que soit le lieu de leur résidence, dès lors où ils se trouvent dans la situation prévue, puissent être secourus en procédant au rattachement des isolés à un fonds départemental de chômage. Le décret du 12 mars 1951 modifié par le décret du 29 mars 1954 pouvait nous donner quelque espoir dans l'aboutissement de cette légitime revendication. Jusqu'ici, malgré nos nombreuses démarches auprès des Ministres du Travail et des Ministres des Finances qui se sont succédés ; à la suite notamment de l'opposition de ces derniers, aucun fonds départemental n'a pu être ouvert.

Sans doute, d'après les chiffres que nous donnons ci-dessus, la conjoncture actuelle ne semble pas défavorable. Quoiqu'il en soit, ici et là, il peut y avoir des travailleurs à protéger parce que momentanément privés d'emploi pour de multiples raisons dont ils ne peuvent être rendus responsables.

Quel que soit le redressement opéré sur le marché du travail depuis deux ans, il ne faut tout de même pas se bercer d'illusions exagérées et estimer que tout est résolu définitivement. Sans pessimisme excessif il faut songer à certains éléments qui — au moins provisoirement — si des précautions ne sont pas prises, peuvent gêner considérablement le plein emploi.

Un des premiers problèmes à résoudre est celui des jeunes, de l'utilisation rationnelle de la main-d'œuvre juvénile, avec des perspectives d'avenir suffisantes pour qu'elle ne perde pas confiance en elle-même et qu'elle soit susceptible de faire face à une conjoncture nouvelle au plan économique, avec des possibilités suffisantes pour qu'elle puisse réaliser tous les espoirs qui sont placés dans les générations qui montent à la vie.

Des indications données par le Président Edgar Faure dans son allocution du 12 juillet 1955 lors de la première séance du Haut-Comité de la Jeunesse, il ressort que les enfants d'âge scolaire (6 à 14 ans) qui étaient au nombre de 4.300.000 en 1951 (10,2 % de la population) étaient de 5.450.000 en 1956 (12,5 % de la population) et seront 6.330.000 en 1961 (14,2 % de la population) soit en 10 ans une augmentation de plus de 2.000.000 des enfants assujettis à l'obligation scolaire. Ajoutons que de 1956 à 1966, le nombre des jeunes âgés de 14 à 18 ans va passer de moins de 2.100.000 à plus de 3.200.000 ; celui des jeunes de 18 à 21 ans de 1.720.000 à 2.160.000. Ce qui explique que le Haut-Comité de la Population avait calculé à cette époque que pour éviter à ces jeunes le risque du chômage, 1.500.000 emplois nouveaux devront être créés dans les dix prochaines années.

Sans doute, le développement de l'économie et les progrès techniques peuvent aboutir à des tâches nouvelles. Par contre, c'est le deuxième problème qui sollicite nos réflexions, à côté de créations d'emplois, le progrès en supprimera un certain nombre d'autres auxquels les jeunes ne pourront plus prétendre et les travailleurs plus âgés qui les occupaient devront être reclassés pour d'autres activités. Si on ajoute que certaines concentrations ou regroupements d'entreprises auront des conséquences sur la main-d'œuvre, il y a sans pessimisme aucun, mais avec réalisme un certain nombre de mesures et de précautions à prendre ; certaines dès maintenant.

Reconversion et reclassement de la main-d'œuvre

Ainsi qu'on le sait, c'est le décret du 14 septembre 1954 qui a créé le Fonds « tendant à faciliter l'adaptation de l'industrie, le reclassement de la main-d'œuvre et la décentralisation industrielle ». A la suite de ce texte est intervenu un décret du 6 décembre 1954, complété par des arrêtés des 17 mai et 9 juin 1955 fixant les modalités de fonctionnement des organismes institués : fonds de conversion, fonds de reclassement et fonds d'aménagement du territoire pour les opérations de décentralisation industrielle.

Nous avons pu obtenir, après de multiples interventions tant auprès du gouvernement que dans les commissions officielles, que les organisations syndicales soient représentées au plan départemental et au plan national. Cette revendication, disons cette exigence, parfaitement légitime, nous ne cesserons de la faire valoir dans tous les domaines parce que, nous estimons que notamment en matière de main-d'œuvre et partout où les problèmes soulevés ont une répercussion sur elle, sur l'organisation du travail, sur le progrès technique, tout ce qui en un mot effleure, même simplement, les problèmes humains et économiques, les organisations syndicales ont leur mot à dire, ont le devoir de se prononcer, ont vocation pour le faire. Ceci nécessitera de notre part une vigilance incessante, à laquelle nous ne saurions faillir.

Si nous examinons les résultats du Fonds de reclassement de la main-d'œuvre en fin d'année 1956, on note que sur un total de 64 dossiers soumis au comité de gestion pour décision définitive : 59 ont été acceptés, 5 ont été rejetés, ce qui fait ressortir un pourcentage d'acceptation de plus de 92 %.

Les refus ont été motivés :

— soit par le dépôt tardif de la demande, (c'est-à-dire à un moment où les opérations étant commencées, il n'y avait plus de contrôle possible).

— soit parce que la cause invoquée à l'appui de la demande de subvention ne rentrerait pas dans l'une des hypothèses d'intervention du Fonds (conversion insuffisamment caractérisée ou de caractère provisoire, conver-

sion technique résultant de l'utilisation d'un matériel plus moderne),

— soit encore par le manque d'intérêt de l'opération envisagée sur le plan de l'économie générale (effectifs réduits, branche d'activité en déclin).

Des 59 demandes acceptées, 51 en définitive ont donné lieu à des opérations effectives : 2 relevaient des opérations de la C.E.C.A. et 6 ont abandonné, ce qui donne un pourcentage de plus de 86 % des affaires suivies d'effet par rapport aux dossiers agréés.

Les 51 demandes menées à leur terme émanent de 44 sociétés, intéressant 45 établissements.

Du point de vue de leur nature, les opérations concernant ces 45 établissements peuvent se répartir ainsi :

Décentralisation	19
Conversion	9
Concentration	7
Spécialisation	5
Réadaptation	5

Par « réadaptation », on entend les opérations consécutives à des réductions ou à des cessations d'activité d'entreprises.

Le nombre de stagiaires qui doivent être formés à l'issue de ces opérations s'élève à 2.259.

Les principales branches d'activité intéressée sont les suivantes : industries électriques (radio, télévision, électronique, pièces détachées) ; industries mécaniques (automobiles, machines à écrire et comptables, appareils ménagers, horlogerie et instruments de précision, matériel ferroviaire) ; industriels sidérurgiques (forges, aciéries) ; industries textiles (confection masculine, bonneterie) ; industries chimiques (plastique, laboratoire, caoutchouc) ; industries du papier carton ; industries diverses (cuir, matériel de camping, jouets).

La répartition géographique de ces opérations, en retenant pour les décentralisations les lieux des nouvelles installations, se situe sur 26 départements : Ardèche, Aude, Eure, Eure-et-Loir, Ille-et-Vilaine, Indre, Loir-et-Cher, Loire, Maine-et-Loire, Manche, Marne, Nord, Orne, Bas-Rhin, Haut-Rhin, Rhône, Savoie, Haute-Savoie, Seine, Seine-et-Marne, Seine-Maritime, Seine-et-Oise, Somme, Haute-Vienne, Vosges, Territoire de Belfort. Comme on le voit, il s'agit principalement de la Région parisienne, du Nord, de l'Est et de la Région lyonnaise.

Sur les 44 demandes qui n'ont pas fait l'objet d'une décision définitive : 3 ont renoncé ; 4 sont à l'instruction ; 7 ont été rejetées au stade de la prise en considération et 30 ont été prises en considération. Ces 30 dossiers ont pour objet d'assurer la formation de 2.501 personnes.

Les engagements de dépenses à titre prévisionnel représentent 182.125.755 francs pour les demandes ayant été l'objet d'une décision définitive. Pour les 30 derniers dossiers qui ont été simplement l'objet d'une prise en considération, les demandes de subventions s'élèvent à 340.172.519 francs (sauf abattements à prévoir à la suite de l'instruction complète et du contrôle technique des diverses affaires).

Il faut encore noter les demandes d'indemnités pour transferts de domicile dont le montant des engagements se chiffre à 13.820.328 francs.

Il convient également d'indiquer qu'une décision de principe a été prise de financer, sur les crédits du Fonds

de Reclassement de la main-d'œuvre, la création de centres collectifs de formation professionnelle : dans l'industrie des métaux pour un montant de 1 milliard ; dans l'industrie électronique et des matières plastiques pour un montant de 400 millions.

Enfin, il faut savoir que dès son origine, le Fonds de Reclassement et de reconversion a été doté d'un montant de 7 milliards de crédits se répartissant ainsi :

5 milliards au titre de la réadaptation,

1.600 millions au titre des transferts de domicile,

et 400 millions pour couvrir la participation du gouvernement français aux opérations de même nature entreprises dans le cadre de la C.E.C.A.

Il est certain que si le démarrage de ce fonds a été assez lent, il a pu déjà rendre certains services appréciés. Sans doute, des améliorations peuvent-elles être apportées à son fonctionnement. Néanmoins, avec les bouleversements engendrés par les progrès de la technique ou les fluctuations économiques causées par l'évolution de la conjoncture avec de profondes répercussions sur la structure de l'emploi de la main-d'œuvre, la formule semble devoir être retenue au même titre que la formation professionnelle des adultes (F.P.A.).

Assurance-Chômage

L'institution d'une assurance-chômage devient une nécessité absolue si on veut couvrir véritablement et équitablement tous les salariés privés de leur emploi pour des causes indépendantes de leur volonté quels que soient leur lieu de résidence et la durée de cette résidence.

A l'heure actuelle, nous avons en France un système d'assistance chômage nettement incomplet et insuffisant pour deux raisons essentielles :

1° l'indemnité est trop faible ; 2° les conditions imposées sont trop rigides et ne permettent pas à tous les chômeurs d'en bénéficier.

C'est pourquoi, dès avant la guerre, les organisations syndicales s'étaient efforcées de lutter contre les effets du chômage, par l'apport d'une indemnisation supplémentaire au moyen des caisses syndicales de chômage.

Ce réseau de caisses détruit par la guerre n'a pas été reconstitué dans son ensemble. Pour la C.F.T.C., on peut cependant citer des caisses locales dans le Nord, celles d'Halluin et de Roubaix-Tourcoing et deux caisses professionnelles : Fédération des Employés et Agents de Maintenance et Fédération de la Métallurgie.

L'assurance-chômage ne serait plus une forme d'assistance, mais constituerait un droit à indemnisation pour tous les travailleurs privés de leur emploi, quels qu'en soient les motifs, la durée et le lieu de résidence des intéressés.

L'assurance-chômage serait ainsi plus conforme à la dignité des travailleurs et à la justice, la couverture du risque chômage serait plus exactement assurée au plein sens du mot à une époque où les reconversions d'entreprises et les changements de structures font peser, au moins provisoirement, de lourdes menaces de chômage pour tous.

Comme cela existe, par exemple en Belgique, les organisations syndicales de travailleurs seraient habilitées d'office à fonctionner comme organismes payeurs. Pour les chômeurs non syndiqués, le paiement serait effectué dans le cadre d'un système dont nous étudions la mise au point, mais qui, en toute occurrence, serait géré par des conseils paritaires.

L'institution d'une assurance-chômage devrait permettre :

a) l'indemnisation de tous les chômeurs, y compris les jeunes ne trouvant pas de débouchés ;

b) l'augmentation du taux des prestations, celui-ci pouvant aller jusqu'à 75 % du montant du salaire perdu ou du salaire minimum interprofessionnel garanti.

Il ne semble pas qu'on puisse songer en aucune manière, à un système de cotisation sur les salaires, provenant soit de l'employeur, soit du salarié. Nous estimons en effet, que la fonction des « salaires indirects » sur les « salaires directs », est actuellement à un maximum qu'il ne convient pas de dépasser.

Il faudrait envisager dans ces conditions un système de prise en charge par la collectivité tout entière, c'est-à-dire par le budget général. Une partie du prélèvement fiscal de 5 % sur les salaires pourrait être affectée à l'assurance-chômage.

La commission sociale confédérale a entrepris l'étude et la mise au point d'un projet de proposition de loi. L'examen très soigné que demande un tel texte n'est pas encore assez poussé à l'heure actuelle pour que nous en disions plus long.

Quelles que soient les modalités envisagées que pourra retenir le législateur, il est d'une impérieuse nécessité — si on veut vraiment s'engager vers une action de prévention du chômage, en atténuer éventuellement les redoutables conséquences et s'orienter vers le plein emploi, le maintenir — de réaliser l'assurance-chômage.

Mesures diverses

D'autres dispositions sont à prendre, dans le cadre réglementaire et législatif, si on veut pallier le chômage de travailleurs jeunes encore, souvent chargés de famille, surtout dans les périodes critiques que nous avons traversées et qui risquent de se renouveler.

Une de ces dispositions vise le cumul d'un emploi à temps complet avec une pension lorsque celle-ci dépasse un certain montant. L'intitulé de la proposition de loi que la C.F.T.C. a fait déposer vise : « le cumul d'un emploi à temps complet privé ou public avec une pension, retraite, rente, allocation ou avantage particulier servi par l'Etat, une collectivité publique, le régime général ou un régime particulier ou complémentaire de sécurité sociale ». Cette proposition n'est donc dirigée spécialement contre aucune catégorie de retraités ou de pensionnés, elle ne touche en aucune manière les petits retraités, en particulier ceux qui, actuellement, n'ont que la très modeste pension de la Sécurité Sociale. D'ailleurs, les maxima au-dessus desquels le cumul ne pourrait s'exercer sont pour Paris : 31.500 fr. par mois ; 40.950 fr. pour un ménage ; 59.850 fr. pour un ménage avec deux enfants ou deux personnes à charge.

Il semble qu'en période de chômage, cette proposition représente non seulement un problème de solidarité sociale, mais une mesure de la plus stricte et de la plus élémentaire justice.

En ce qui concerne la durée du travail, il semble qu'une réglementation plus complète doive être apportée en ce qui concerne les heures supplémentaires effectuées en dehors des heures normales de travail.

C'est dans cet esprit que la C.F.T.C. a étudié un projet de proposition de loi tendant à ce que la durée hebdomadaire du travail ne puisse pas dépasser un certain nombre d'heures, à ce que le comité d'entreprise soit consulté et l'Inspection du Travail avisée des heures supplémentaires envisagées, afin qu'elle puisse donner ou non son autorisation en connaissance de cause.

Il faut également que les majorations pour heures supplémentaires soient effectivement versées et que des dispositions soient prévues pour les heures de récupération.

D'une manière générale, il ne faudrait pas retomber dans certaines erreurs où tandis que dans certaines entreprises, on travaillait 60 heures par semaine, dans d'autres appartenant à la même industrie, on faisait 30 ou 35 heures, à côté de chômeurs totaux sans aucune activité.

Si la situation du marché du travail est meilleure actuellement, pensons à ce qui pourrait advenir avec le développement du progrès technique, de l'automatisation et d'un accroissement de la production et de la productivité.

Main-d'œuvre étrangère

La situation de la main-d'œuvre étrangère s'est sensiblement modifiée. Il faut tenir compte qu'en raison même de la situation du marché de l'emploi, de la diminution du chômage, de la nécessité de maintenir une certaine cadence dans les travaux de construction du bâtiment, les introductions de travailleurs étrangers ont été plus considérables au cours de l'année 1956 que pendant l'année 1955 et *a fortiori* le seront encore au cours de l'année 1957.

Quelques chiffres de comparaison permettent aisément de s'en rendre compte. Tandis que pour l'ensemble de l'année 1955, les introductions de main-d'œuvre étrangère ont été de 18.932 travailleurs permanents et de 35.275 saisonniers; pour les dix premiers mois de l'année 1956, les introductions de main-d'œuvre étrangère se sont chiffrées à 53.199 permanents et 48.406 saisonniers.

Ces introductions ont surtout joué dans les secteurs suivants: agriculture (permanents et saisonniers), houillères, métallurgie, bâtiment, services domestiques, activités diverses.

En ce qui concerne les nationalités des travailleurs étrangers admis à travailler en France, on peut noter: Italiens, Portugais, Allemands, Espagnols, Polonais, Belges, Hongrois, Suisses, Tchécoslovaques, Yougoslaves, etc...

Dans les prévisions concernant les besoins en main-d'œuvre étrangère, pour le 1^{er} trimestre de l'année 1957, les services de main-d'œuvre du Ministère du Travail et la Commission Nationale de la main-d'œuvre se sont orientés vers un chiffre de 12.545 travailleurs dont: pour l'agriculture et le forage: 2.500 permanents, 600 saisonniers; houillères: 1.695; sidérurgie: 1.450; industries mécaniques et électriques: environ 300, bâtiment: 6.000.

Ces besoins en main-d'œuvre ainsi évalués dépassent très sensiblement ceux qui avaient été enregistrés pour le 1^{er} trimestre 1956. Cette augmentation de besoins en main-d'œuvre en général et en main-d'œuvre étrangère en particulier tient surtout à l'accroissement des besoins déterminés pour le secteur agricole et pour les houillères.

Main-d'œuvre juvénile

Depuis quelques années, le problème de la main-d'œuvre juvénile attire l'attention des organisations syndicales, des pouvoirs publics, de l'opinion en général, dans la mesure où ainsi que nous l'indiquons un afflux de jeunes vont se présenter sur le marché du travail à la recherche de carrières où ils doivent assurer la relève, se préparer à des tâches nouvelles vers lesquelles le progrès technique les pousse et réaliser le mieux possible leur avenir en tenant compte de leurs goûts et de leurs aptitudes et des débouchés que peut leur offrir la situation économique.

Le problème de l'avenir des jeunes mérite donc une attention toute spéciale; c'est pour cette raison qu'au Mi-

nistère du Travail, il a été créée une commission nationale de main-d'œuvre juvénile, au sein de laquelle la C.F.T.C. est représentée, fonctionnant en quelque manière comme une sous-commission de la commission nationale de la main-d'œuvre.

Depuis sa constitution, la commission de la main-d'œuvre juvénile s'est penchée sur un certain nombre de problèmes ayant notamment pour objet: l'étude de la structure de la main-d'œuvre dans l'industrie du bâtiment du Haut-Rhin; les besoins en cadres supérieurs et moyens dans le domaine scientifique; la structure des élites dans les secteurs de notre économie et l'évolution de cette structure dans les dix années à venir; les carrières commerciales, administratives, juridiques et littéraires; le fonctionnement des services spécialisés dans le placement de la main-d'œuvre juvénile.

Au cours de la première réunion de 1957, la commission a discuté quatre rapports ayant pour objet: bilan du centre d'études et de recherches sur les conditions d'emploi et de travail des jeunes en 1956 (placements, étude des postes de travail, relations entre le lieu d'habitation, le lieu de travail et la stabilité d'emploi); programme des études sur la conjoncture de l'emploi; progrès technique et évolution des structures de main-d'œuvre; enquête sur la situation professionnelle des jeunes filles ayant terminé, il y a cinq ans, leur apprentissage dans la couture et dans l'industrie des métaux.

Tous ces problèmes ont permis des échanges de vues sur les moyens à envisager pour réaliser une formation professionnelle adaptée pour les jeunes.

Il faut accorder une attention toute spéciale au centre d'orientation et de placement de la main-d'œuvre juvénile. Fondé en 1946, à Paris, sur l'initiative du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale, ce centre constitue un service spécialisé dans le placement de la main-d'œuvre juvénile. Il était nécessaire que fut organisé à l'intention des jeunes demandeurs d'emploi, un service distinct des bureaux de placement ouverts aux adultes.

Ce centre accueille les jeunes qui sollicitent un emploi, venant d'eux-mêmes ou envoyés par des services sociaux spécialisés: services sociaux de mairie ou scolaire, différents services hospitaliers de déficients, de reclassement des délinquants et pré-délinquants, des centres d'hébergement, des foyers de jeunes travailleurs, du service de protection des mineurs et de tous les services qui ont à connaître de la jeunesse.

Le centre comporte 4 sections, groupées sous une direction administrative commune et travaillant en coopération étroite:

- un service de placement proprement dit, dépendant de la direction de la main-d'œuvre du Ministère du Travail;
- un service d'orientation professionnelle détaché du Ministère de l'Éducation Nationale;
- un service médical dépendant de l'Inspection médicale du Travail;
- un service social.

Ajoutons qu'à côté de ce centre pilote de la rue de l'Abbaye, des services annexes de banlieue ont été successivement créés à Courbevoie, Versailles, Aubervilliers, Argenteuil, Ivry et le Raincy, prochainement à Puteaux.

Il serait à souhaiter que des centres de même nature, destinés spécialement aux jeunes, soient créés dans les grandes villes industrielles, afin d'assurer un avenir professionnel à tous les jeunes défavorisés économiquement et mis dans la nécessité de chercher un travail salarié aussitôt leur scolarité obligatoire terminée ainsi qu'à ceux

qui, pour des raisons sociales et médicales, ont vu leur scolarité perturbée et se trouvent du fait de ce retard dans l'impossibilité d'envisager des études techniques et professionnelles normales.



Apprentissage et Formation Professionnelle

Ainsi que nous l'avons souvent répété, améliorer le standing de vie des salariés, réaliser une économie de plein emploi, assurer un avenir heureux pour les jeunes générations, ne peuvent se concevoir sans une réforme démocratique de l'enseignement, un apprentissage et une formation professionnelle permettant à chacun, suivant ses goûts et ses aptitudes, son travail et sa bonne volonté, de réaliser pleinement sa destinée, d'être à la place où il doit être, d'avoir les responsabilités qui lui conviennent, en un mot d'être, suivant la formule anglo-saxonne, «the right man in the right place».

À l'époque présente où de toutes parts on recherche des techniciens et des ouvriers qualifiés en plus grand nombre; à un moment où nous allons assister, et commençons à le faire, à des bouleversements profonds, grâce au progrès technique, dans la production et dans l'organisation du travail, il n'est pas toujours aisé d'adapter l'enseignement, en général, l'apprentissage, l'enseignement technique aux besoins du monde de demain. Et pourtant, il faut s'en préoccuper d'urgence.

À la base et à l'origine de la sélection, des goûts et des aptitudes, deux éléments sont à considérer: une sérieuse orientation scolaire et professionnelle et une connaissance aussi exacte que possible des débouchés et des possibilités d'avenir pour la jeunesse.

L'orientation de l'enfant et de l'adolescent ne peut que se situer à plusieurs stades: on ne peut par un examen, effectué vers la onzième année, fixer irrémédiablement la destinée d'un jeune, dont certaines facultés encore en sommeil peuvent se révéler quelques années après extrêmement brillantes.

Il semble bien d'ailleurs que l'orientation, qu'on la dénomme «orientation scolaire» ou «orientation professionnelle», constitue un tout, au moins doit-il y avoir une sorte de solution de continuité entre les divers examens.

Ce qu'il faut surtout, c'est réaliser une orientation valable, réalisée par des orienteurs qualifiés, faisant appel au concours des parents, des éducateurs, des médecins (médecins d'hygiène scolaire, médecins du travail) et de tous ceux susceptibles de donner un avis éclairé.

En matière d'apprentissage, nous devons insister à nouveau sur le fait qu'à côté de la spécialisation indispensable à la connaissance parfaite d'un métier, il est nécessaire d'acquérir une formation polyvalente et générale, permettant, à travers les transformations industrielles et économiques actuelles, les possibilités de redressement éventuel d'une situation s'avérant sans issue, par suite du progrès technique.

Personne n'ignore que l'apprentissage peut se faire soit dans un centre, soit dans une entreprise, soit chez un artisan.

Pour l'apprentissage effectué dans une entreprise industrielle ou artisanale, il doit être garanti par l'établissement d'un véritable contrat prévoyant la formation en vue de l'exercice d'un métier. Certains abus se sont fait jour, donnant naissance à l'établissement de «pseudo-contrats» à durée limitée, dits «contrats de dextérité» ou «contrats de perfectionnement» n'ayant pour effet que de priver du salaire normal d'un ouvrier pendant un certain temps un travailleur possédant déjà la connaissance d'un métier. Il y a aussi, pour certaines activités, ne nécessitant aucune sorte d'apprentissage, tout au plus une mise au courant, l'établissement de contrats parfaitement irréguliers.

Nous avons protesté au plan national contre ces abus. Une circulaire ministérielle du 12 juillet 1954 avait donné des instructions aux inspecteurs du travail et de la main-d'œuvre. Nos différentes fédérations restent vigilantes en la matière et ont eu l'occasion d'intervenir en plusieurs circonstances.

Il reste pour l'avenir de l'apprentissage un problème qui se posera avec la prolongation de la scolarité de 14 à 16 ans, envisagée par le Ministère de l'Éducation Nationale. Certains estiment que commencer l'apprentissage du métier à 16 ans est un âge trop tardif et voudraient le voir, comme par le passé, commencer au cours de ces deux années de scolarité allongée; d'autres voudraient mêler à un complément d'instruction générale, une sorte d'initiation professionnelle; d'autres enfin estiment qu'avec un meilleur bagage d'instruction générale, l'apprentissage pourrait être plus court. Il reste qu'il faut que ces deux années soient vraiment des années utiles, pour l'adolescent ou l'adolescente, pour l'intérêt général aussi.

En matière d'enseignement professionnel donné dans les établissements des divers degrés, il faut tenir compte que notre pays manque d'un assez grand nombre de techniciens et de techniciens supérieurs. Il y a donc un effort particulier d'adaptation à réaliser. Sans nous étendre davantage, nous dirons qu'il semble indispensable qu'une collaboration de plus en plus étroite existe entre les représentants de l'Université et les représentants des professions: organisations syndicales ouvrières et patronales.

Formation professionnelle des Adultes

Cette institution qui, sous le nom de Formation professionnelle accélérée (F.P.A.), remonte déjà avant la seconde guerre mondiale de 1939 a permis de donner à des travailleurs adultes, n'ayant plus la possibilité d'exercer un métier devenu périmé ou à ceux qui n'avaient pu bénéficier d'un apprentissage réel, de retrouver par une formation relativement courte une activité rémunératrice.

- Au lendemain de la libération, cette formation professionnelle accélérée, devenue plus exactement «formation professionnelle des Adultes» a pris une certaine importance dans la mesure où la reconstruction demandait de nombreux ouvriers dans le bâtiment et où certaines branches de la métallurgie réclamaient une main-d'œuvre importante pour faire renaître l'activité de cette industrie.

Si effectivement des centres de formation professionnelle des Adultes ont été ouverts surtout dans le bâtiment et la métallurgie, cette institution ne s'arrête pas strictement à ces deux activités. Il faut envisager des créations de centres dans toutes les industries où le besoin peut s'en faire sentir, partout où des débouchés peuvent être offerts à la main-d'œuvre.

Les crédits affectés à la F.P.A. sont utiles et rentables. A l'heure actuelle où la situation du marché du travail est meilleure qu'il y a quelques années, il faut néanmoins songer aux progrès techniques, à la reconversion de la main-d'œuvre à la création et au développement d'industries nouvelles. Dans la mesure où les centres seront là pour former les travailleurs en vue des tâches nouvelles qui les réclament : ce sera une des conditions du maintien et du développement du plein emploi, de l'avenir des salariés, de la prospérité économique du pays.

Quelques chiffres sont nécessaires pour fixer notre attention sur la formation professionnelle des adultes.

Au 1^{er} octobre 1955, on comptait 129 centres de F.P.A. dont 121 centres collectifs (Bâtiment, Métaux, Divers) et 8 centres d'entreprises (métaux et divers).

Au 1^{er} octobre 1956, on comptait 138 centres de F.P.A. dont 129 centres collectifs et 9 centres d'entreprises.

L'effectif des stagiaires au 1^{er} octobre 1956 est supérieur de 25 % à celui enregistré le 1^{er} octobre 1955.

L'accroissement du nombre des stagiaires est sensible dans les centres collectifs du bâtiment ainsi que dans les centres collectifs et les centres d'entreprises des métaux.

Ces effectifs en cours de la formation au 1^{er} octobre 1955 étaient de 9.417 et au 1^{er} octobre 1956 de 11.738.

On peut constater une amélioration dans le recrutement des centres de F.P.A. Cette amélioration est-elle suffisante ? Nous ne le pensons pas car la Formation professionnelle des Adultes n'a pas dit son dernier mot et l'élargissement de son champ d'action est une nécessité dans la conjoncture actuelle. De plus en plus, des centres doivent être ouverts dans des branches nouvelles, par exemple, dans l'électronique, dans les matières plastiques, etc... D'autre part, la F.P.A. peut aider grandement à la promotion ouvrière. Pour cela, il faut des crédits suffisants, lesquels sont des investissements d'avenir pour le plus grand bien des travailleurs et pour l'économie en général.



III. - LES COMITÉS D'ENTREPRISES

On a beaucoup épilogué sur les Comités d'Entreprises, soit pour en blâmer le fonctionnement, soit au contraire pour en faire une panacée universelle à tous les maux dont souffrent les travailleurs. La vérité est à la fois moins optimiste mais aussi plus riche de promesses d'avenir.

Toutes les entreprises comprenant au minimum 50 salariés devraient, en exécution des textes légaux, avoir un Comité d'Entreprise. Partant de ces normes, le nombre des Comités d'Entreprises devrait se chiffrer en France autour de 15.000 environ. Longtemps, la constitution des Comités d'Entreprises resta stationnaire et sur ce chiffre théorique à peine la moitié existait réellement. De sérieux progrès ont été réalisés depuis ; on estime qu'à l'heure actuelle, une dizaine de mille de comités, fonctionnent. Certains ont peut-être une vie un peu ralentie, en ce sens que les réunions sont trop espacées ou bien que le renouvellement du comité par voie d'élections ne se fait pas aux dates prévues.

Pour redonner une vie normale aux Comités d'Entreprises, il faut vraiment qu'ils puissent jouer à plein le rôle qui leur a été dévolu par le législateur. Deux éléments principaux doivent être soulignés dans les attributions des Comités : la nécessité d'avoir des ressources suffisantes pour gérer et faire fonctionner convenablement les œuvres sociales ; les pouvoirs économiques qui doivent être améliorés. Il est notamment prévu à l'article 3 de la loi « qu'il (le Comité) est obligatoirement consulté sur les questions « intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise ». Cette prescription revêt d'autant plus d'importance avec le progrès technique et les transformations industrielles qui peuvent être apportées dans un établissement. La consultation du Comité est la garantie de l'association du personnel à la vie de l'entreprise et il est indispensable que celui-ci puisse émettre au moins son avis sur des dispositions qui le touchent de très près.

La Confédération a été appelée à différentes reprises à intervenir auprès de ministères, de diverses administrations, d'organisations patronales, soit directement, soit en accompagnant des délégations de comités d'entreprises où avaient été effectués des licenciements collectifs. Nous avons pu dans bien des cas lutter avec succès pour obtenir l'atténuation de certaines mesures, ou un reclassement rapide des salariés licenciés.

Il faut également qu'aussi bien les membres des comités d'entreprises que les délégués du personnel ou les délégués syndicaux soient protégés contre toute menace d'arbitraire ou de licenciement à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions. Certains militants syndicalistes ont rencontré de grandes difficultés, non seulement pendant leur mandat, mais surtout à l'expiration de leur mandat, dans la mesure où ils étaient plus vulnérables et en raison du silence des textes en vigueur.

C'est pour pallier tous ces inconvénients et assurer la meilleure défense possible des militants syndicalistes que la C.F.T.C. a fait déposer le 21 novembre 1956 la proposition de loi n° 3.291, qui prévoit notamment : la protection des candidats au moins durant la période électorale et des élus un certain temps après l'expiration de leur mandat ; la possibilité pour le délégué mis en cause de produire sa défense, lors de la réunion du Comité d'Entreprise au cours de laquelle son licenciement est envisagé, prévoyant pour le délégué mis à pied, dont le licenciement est refusé par l'Inspecteur du Travail, de retrouver l'exercice de ses fonctions et de continuer à toucher son salaire ; la réintégration des délégués irrégulièrement congédiés, dont la demande de licenciement serait rejetée par le tribunal compétent. Par ailleurs, la proposition de loi donne les mêmes garanties aux délégués syndicaux accrédités auprès de l'employeur par le syndicat ou la section syndicale d'entreprise qu'aux représentants élus du personnel.

A côté de la protection indispensable à assurer aux membres des Comités d'entreprises, il y a lieu de perfectionner et d'élargir les attributions de ces organismes dans le sens où nous ne cessons de le réclamer. Ces attributions accrues semblent de plus en plus nécessaires à l'heure actuelle : la voix des travailleurs doit se faire entendre dans l'entreprise, le Comité doit pouvoir prendre ses responsabilités.

IV.- LA MÉDECINE DU TRAVAIL



L'année 1956 correspondait au dixième anniversaire de l'institution de la Médecine du Travail en France, puisque c'est la loi du 11 octobre 1946 qui a consacré dans notre pays la mise en place de cette importante réforme, sanctionnant ainsi différentes initiatives qui avaient été prises fragmentairement dès la première guerre mondiale et dans les années qui précédèrent le conflit de 1939.

Sans doute, malgré les progrès qui peuvent être constatés dans ce domaine, en particulier dans notre pays, notre impatience est grande de voir une médecine du Travail, vraiment de qualité, couvrir l'ensemble des salariés du pays. Les entreprises de transports n'étaient généralement pas couvertes par la loi du 11 octobre 1946 ; une nouvelle loi du 15 mars 1955 a étendu les dispositions de 1946 à ces entreprises. Nous sommes intervenus à différentes reprises pour hâter la parution du décret d'administration publique qui doit fixer les modalités d'application de la loi dans cette industrie aux formes diverses et complexes.

Tout ceci constitue des étapes sur la voie de la généralisation de la Médecine du Travail à tous les travailleurs du commerce et de l'industrie. La Médecine du Travail n'aura sa pleine efficacité, son développement complet, sa qualité que si elle s'exerce grâce à une collaboration confiante, réelle, entre les Médecins du Travail et les représentants des organisations syndicales avec la bonne volonté des employeurs et des cadres supérieurs.

A ce propos, il est bon de souligner que les salariés, membres des Comités d'entreprises, ont la possibilité de favoriser l'action du Médecin et de renforcer son autorité. S'ils le veulent, les membres ouvriers des Comités d'Entreprises peuvent obtenir, chaque fois que cela est nécessaire, la présence du médecin aux séances du comité ou des commissions spécialisées et lui demander son avis sur toutes transformations, installations nouvelles, rythme du travail, substances employées.

A l'heure où le progrès technique s'affirme chaque jour davantage, la protection de l'« homme au travail » ne sera pleinement assurée, les exigences du facteur humain reconnues que dans la mesure où médecins et travailleurs collaboreront avec confiance et continuité. La Médecine du Travail progressera et développera son ac-

tion bienfaisante si les syndicalistes s'en font les défenseurs et les animateurs.

Nous ne pouvons passer sous silence les travaux intéressants et importants du Conseil Supérieur de la Médecine du Travail et de la main-d'œuvre qui se réunit en sessions plusieurs fois chaque année ? Dans cet organisme, sont représentés : les organisations syndicales patronales et ouvrières, les représentants du Ministère du Travail et des Ministères intéressés, les Médecins du Travail, les professeurs titulaires des chaires de Médecine du Travail dans les diverses facultés et un certain nombre de personnalités scientifiques qualifiées.

Citons parmi les problèmes qui ont été étudiés au cours des précédentes sessions : Médecine du Travail et Alcoolisme dans les milieux du travail ; rôle du Médecin du Travail en face des problèmes de salubrité à l'atelier ; l'hygiène mentale dans l'industrie ; conditions propres à rendre pleinement efficace l'action de l'inspection médicale du travail ; aspects médicaux du placement des infirmes moteurs ; améliorations à apporter à la déclaration des maladies professionnelles pour une connaissance plus exacte de la pathologie professionnelle ; rôle du médecin du travail dans la réhabilitation et le reclassement des accidentés du travail ; l'enseignement de la médecine du travail : son extension ; les modalités d'exercice de la médecine du travail par types d'industrie : tâches et liaisons ; la médecine du travail et la protection des personnes professionnellement exposées aux radiations ionisantes ; les problèmes du reclassement interentreprises ; l'adaptation du travail à l'homme ; l'activité des services médicaux du travail depuis la promulgation de la loi : valeur et utilisation de la radiophotographie en médecine du travail ; la valeur préventive des visites périodiques et, sur notre demande, au cours de la première session de 1957 : action de la médecine du travail en matière de protection des travailleurs en face de certains progrès techniques et de l'augmentation de la productivité.

La variété des sujets traités, qui ont pour conclusion des vœux transmis au gouvernement, montre bien combien le Conseil Supérieur suit de très près les problèmes actuels.

V. - LES PROBLÈMES PRUD'HOMMAUX



Il faut nous arrêter maintenant quelques instants aux problèmes prud'homaux : en effet, 1957 représente une date importante sur ce plan. Non seulement parce que novembre verra le renouvellement par moitié des conseillers, mais parce que divers textes législatifs que nous réclamons depuis longtemps viennent d'être votés, ou sont en bonne voie de l'être.

1. — La C.F.T.C. a toujours manifesté un grand intérêt pour les élections prud'homales. Celles-ci permettent à nos idées syndicales de pénétrer par l'intérieur une juridiction que nous reconnaissons pour nôtre : nôtre parce que notre volonté de défense des travailleurs s'est en même temps voulue juste, s'est toujours soucieuse de rechercher la vérité et que nous trouvons dans un tribunal du travail la possibilité, par de patients efforts sans doute, de parvenir à cette justice qui n'est pas unilatérale, qui doit être acceptée, qui repose enfin sur un accord et non sur une capitulation. Justice d'équilibre qui veut guérir et qui ne meurtrit pas.

C'est pour aider à instaurer ou à développer cet idéal dans les conseils prud'homaux, pour contribuer à la représentativité de notre Confédération, pour procurer enfin aux travailleurs l'assistance de conseillers ouvriers compétents, dévoués, intègres, que la C.F.T.C. estime indispensable de préparer les élections avec une propagande intensifiée, propagande d'information d'ailleurs et non de slogans, faite avec le sérieux que requiert notre volonté de rendre sereinement la justice.

Et les travailleurs ne s'y trompent pas.

Depuis la Libération, les candidats C.F.T.C. ont été élus en nombre toujours croissant : 218 conseillers prud'hommes en 1946, 319 en 1948, 408 en 1951, 430 en 1954. Le prochain renouvellement partiel devrait consacrer un nouveau progrès, car peu à peu nos camarades élus, par leurs qualités témoignent pour nous et font par leur travail une bonne part de notre propagande en faveur de nos futurs candidats.

Cependant, cette progression dépend aussi de nous tous. Les Fédérations et les Unions départementales doivent préparer les élections, trouver des candidats suffisamment formés et dévoués, les aider à acquérir les connaissances juridiques nécessaires. Pour cela, les écoles normales ouvrières, les sessions de formation de l'Institut confédéral sont outillées et doivent être utilisées. Il faut citer en outre, la revue *Formation* qui publie régulièrement des articles d'initiation ou de perfectionnement juridiques, c'est là une source sans cesse renouvelée à laquelle il faut puiser davantage. Trop souvent, la formation juridique de nos militants a été négligée et pourtant c'est elle qui permet d'exploiter au maximum les avantages obtenus grâce à l'action syndicale.

2. — Un certain nombre de propositions de lois tendant à améliorer l'institution, viennent d'aboutir ou sont au dernier stade de la discussion parlementaire. La

plupart d'entre elles ont été inspirées par la C.F.T.C. et n'ont vu le jour que grâce à son action.

Parmi ces textes, le plus important est sans nul doute une proposition de loi, déjà adoptée par le Conseil de la République, et qui a pour but de modifier les règles relatives à la création, la suppression ou l'extension de la compétence territoriale ou professionnelle des Conseils de prud'hommes. Sous l'empire des dispositions en vigueur, il faut parfois des années pour faire aboutir la procédure créant un nouveau conseil. En outre, tout doit être recommencé pour instituer de nouvelles sections dans un conseil existant. Si le texte en débat était adopté, la procédure actuelle serait considérablement allégée et l'on pourrait créer des conseils autant que de besoin. Cependant, la proposition initiale prévoyait en outre la création au chef-lieu de chaque département d'un conseil de prud'hommes qui aurait compétence pour l'ensemble des cantons n'ayant pas eux-mêmes de conseil. Cette disposition aurait permis de couvrir très vite le pays de tribunaux du travail, de sorte qu'aucun justiciable n'échappe à ses juges naturels. Malheureusement le projet n'a pas été retenu peut-être parce qu'il bouleversait trop d'idées anciennes. Il devra être un jour repris.

Dans le domaine de ces idées quelque peu audacieuses, mais qui devront passer dans les faits, il convient de citer un projet de création de conseils supérieurs de prud'hommes tendant à porter l'appel des jugements des conseils de prud'hommes devant un tribunal composé d'un juge professionnel et d'assesseurs ouvriers et patrons. Une unité de la juridiction prud'homale serait ainsi obtenue conciliant la compétence juridique et la connaissance profonde, parce que vécue, des questions du travail.

A côté de ces projets modifiant la structure des prud'hommes, d'autres textes auxquels la C.F.T.C. a également apporté son appui, ont pour but d'ouvrir le chemin de la justice du travail à de nouvelles catégories de salariés. A la différence des propositions citées ci-dessus, ces textes ont vu le jour et ont maintenant force légale. C'est ainsi que la loi du 18 décembre 1956, modifiant l'article 80 du Livre IV du Code du travail, donne compétence générale aux conseils pour examiner en premier ressort les différends intéressant les employés du commerce et de l'industrie. Seuls les cadres désormais peuvent porter leur litige devant les tribunaux de commerce. De même la loi du 10 janvier 1957 donne compétence aux conseils de prud'hommes pour connaître des procès qui peuvent naître à l'occasion du contrat de travail entre les gens de maison et leurs employeurs. Il est possible que des difficultés d'application se présentent du fait que l'incompétence des Conseils risque d'être soulevée tant que des conseillers patrons et salariés n'auront pas été élus et que leur élection suppose, au préalable, le droit pour les employeurs de gens de maison de se constituer en organisation syndicale. Mais ce ne sont là que des modalités d'application et le pas essentiel est fait, à savoir que les gens de maison, catégorie de travailleurs mal protégée, pourront obtenir justice auprès de tribunaux plus aptes à les comprendre.

Pour être complet, il faudrait également évoquer des textes importants venant renforcer la protection des plaideurs, comme la loi du 28 novembre 1956 qui devrait, si elle est appliquée, prémunir les travailleurs contre les mesures dilatoires de la partie adverse, demandant des expertises, faisant traîner les choses en longueur. Autre loi récente, celle du 6 juin 1956, dans un tout autre domaine, qui accorde des vacations aux conseillers prud'hommes. Il est anormal que des personnes de condition modeste sacrifient leur travail et leurs loisirs sans être indemnisées. Désormais, les municipalités devront obligatoirement verser des vacations aux conseillers des tribunaux de leur ressort.

Tel est l'état ou le proche devenir de notre législation en matière prud'homale. Un progrès certain a été réalisé depuis notre dernier congrès et particulièrement au cours de l'année 1956. Il faudrait même y ajouter l'influence que ne manquera pas d'avoir le vote du congé-éducation sur la formation des conseillers ouvriers, lorsque ceux-ci pourront, grâce aux stages, parfaire leurs connaissances sur le Droit du travail, la procédure prud'homale, les interprétations jurisprudentielles.

Beaucoup reste à faire, et la C.F.T.C. continue à lutter pour un certain nombre d'améliorations ou de réformes à apporter, qu'il suffit d'énumérer : l'extension de la juridiction prud'homale à l'ensemble des salariés, extension qui supposerait elle-même une modification dans la structure des conseils, (en particulier création de conseils d'appel) et qui entraînerait également la réforme des conditions de désigna-

tion des juges prud'homaux et des qualités exigées pour être électeur; enfin, aménagement de la procédure.

Et pourtant, même si ces améliorations que nous souhaitons étaient acquises bientôt, il n'en reste pas moins que pour faire vivre une institution, aussi belle, aussi bienfaisante, aussi rodée soit-elle, il faudra toujours des hommes, des militants pour la faire vivre et la faire progresser.

A cette condition seulement, en définitive, la C.F.T.C. imprènera de sa marque et de son idéal, le droit reconnu aux travailleurs de rendre la justice (1).

ANNEES	affaires venues devant le bureau de conciliation	Affaires conciliées	%
1949	49.967	17.522	35,5 %
1950	50.822	18.530	36,4 %
1951	51.016	18.554	36,3 %
1952	50.013	16.549	33 %
1953	49.895	15.430	30,9 %
1954	50.940	16.241	31,8 %

ANNEES	affaires venues devant le bureau de jugement	AFFAIRES JUGEES			
		en dernier ressort		susceptibles d'appel	
		contradictoires	par défaut	contradictoires	par défaut
1949	22.526				
1950	23.577	3.082	1.316	7.228	3.211
1951	24.003	3.075	2.463	9.155	2.771
1952	24.092	8.816	1.480	9.098	3.663
1953	24.297	3.888	2.086	9.050	3.437
1954	24.373	3.999	1.704	9.992	3.421
		4.485	1.713	10.750	3.245

(Compte Général de l'Administration de la Justice Civile et commerciale).

(1) Le rôle considérable des Prud'hommes est démontré par les statistiques des affaires conciliées ou jugées par eux, statistiques établies par le ministère de la Justice. (Tableau ci-après).

VI. - Les Travaux de la Commission Sociale de la Confédération



La Commission Sociale qui, sous une forme plus large, s'est substituée depuis 1955, aux Commissions d'Action Professionnelle, de Sécurité Sociale et d'Allocations familiales, a effectué un travail considérable d'étude sur l'ensemble des problèmes intéressant les travailleurs et leurs familles.

Ces études ont fait l'objet d'un certain nombre de textes qui, après avoir été entérinés par le Bureau Confédéral, ont été concrétisés le plus souvent par des propositions de lois qui se trouvent en instance actuellement devant l'Assemblée Nationale.

Parmi ces travaux, et sans entrer dans des commentaires, nous nous contenterons d'en citer un certain nombre. Ils tendent :

a) à définir les personnes liées par une convention collective ou un accord de salaire.

Texte adopté par le B.C. dans sa séance du 25 Janvier 1956, et déposé devant l'Assemblée Nationale le 21 Mars 1956 sous le n° 1347.

b) à préciser l'ordre selon lequel seront licenciés les travailleurs en cas de licenciements collectifs.

Texte adopté par le B.C. dans sa séance du 8 Février 1956, et déposé devant l'Assemblée Nationale le 21 Mars 1956 sous le n° 1346.

c) à compléter et à modifier la loi n° 46-2426 du 30 Octobre 1946 sur la prévention et la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Texte adopté par le B.C. du 7 Mars 1956, et déposé devant l'Assemblée Nationale le 6 juillet 1956 sous le n° 2477.

d) à donner au salaire minimum interprofessionnel garanti un caractère national et interprofessionnel.

Texte adopté par le B.C. le 14 Mars 1956, et déposé devant l'Assemblée Nationale le 6 Juillet 1956 sous le n° 2480.

e) à créer un fonds de garantie du salaire mensuel garanti.

Texte adopté par le B.C. le 14 Mars 1956, et déposé devant l'Assemblée Nationale le 6 Juillet 1956 sous le n° 2481.

f) à lutter contre le chômage par la réglementation des heures effectuées en dehors des heures normales de travail.

Texte adopté par le B.C. le 28 Mars 1956.

g) à permettre au gouvernement de reclasser certaines localités dans les zones territoriales de salaire, en attendant la suppression complète des abattements de zones.

Texte adopté par le B.C. le 20 Juin 1956, et déposé devant l'Assemblée Nationale le 6 Juillet 1956 sous le n° 2478.

h) à créer une allocation de la Mère au Foyer.

à fixer une nouvelle base de calcul des prestations familiales.

Textes adoptés par le B.C. le 26 Septembre 1956.

i) à protéger les membres des comités d'entreprise et les délégués du personnel contre les licenciements abusifs dont ils sont l'objet de la part des employeurs.

Texte adopté par le B.C. le 7 Novembre 1956, et déposé devant l'Assemblée Nationale le 21 Novembre 1956, sous le n° 3.291.

g) à établir les conditions d'exercice du droit syndical dans les entreprises.

Texte adopté par le B.C. du 6 Février 1957.

Par ailleurs, à la suite de nombreuses démarches, plusieurs autres propositions déposées sous la précédente législature et émanant de la C.F.T.C. ont été reprises par l'Assemblée Nationale. Ces textes visent notamment :

a) à préciser les conditions d'application du salaire minimum interprofessionnel garanti aux jeunes travailleurs.

Texte déposé à l'Assemblée Nationale le 15 Février 1956 sous le n° 498.

b) à instituer une garantie entre les différents régimes d'allocations familiales, à créer un fonds national de garantie et à fixer les modalités de fonctionnement de cette garantie.

Texte déposé à l'Assemblée Nationale le 14 Juillet 1956 sous le n° 2521.

c) à décider que toutes les organisations syndicales les plus représentatives doivent participer à la conciliation des conflits intéressant la profession dont ils ressortissent.

Texte déposé à l'Assemblée Nationale le 6 Juillet 1956 sous le n° 2479.

d) à régler la conclusion des contrats d'apprentissage.

Texte déposé à l'Assemblée Nationale le 11 Juillet 1956 sous le n° 2523.

e) à lutter contre le chômage en interdisant le cumul d'un emploi à temps complet avec une pension lorsque celle-ci dépasse un certain montant.

Texte déposé à l'Assemblée Nationale le 5 Mai 1956 sous le n° 1764.

Nous attirons l'attention de nos organisations sur le fait que la plupart des textes, anciens et nouveaux, dont nous venons de donner la nomenclature, faisaient l'objet des positions que la Confédération a fait connaître aux partis politiques et aux groupes parlementaires, lors de la campagne précédant les élections législatives du 2 Janvier 1956.

Nous rappelons que plusieurs d'entre eux que nous n'avons pas notés dans cette liste ont permis de faire avancer nos idées, par exemple, sur le plan de l'amélioration de la procédure de médiation et de recommandation, et sur celui du fonds national de solidarité.

Enfin, il faut signaler que plusieurs membres de la commission ont participé aux travaux d'un groupe de travail sur la Réforme de l'Enseignement; les conclusions de cet organisme ont permis de dégager des positions qui ont été défendues par le groupe de la C.F.T.C. lorsque cette question est venue devant le Conseil Economique.

La commission a encore à connaître de plusieurs problèmes importants comme ceux-ci: l'assurance-chômage et l'institution d'une magistrature du travail, qui ont déjà été abordées, mais qui exigent des études assez poussées avant que soient définies des positions de la C.F.T.C.

Quoi qu'il en soit, il faut constater l'existence d'un travail considérable auquel ont été mêlés des dirigeants confédéraux et des représentants de Fédérations et d'Unions départementales.

Que tous soient ici remerciés de la collaboration qu'ils ont apportée à un travail, parfois fastidieux, mais dont ils connaissent l'importance pour l'amélioration de la condition des travailleurs et des familles.

DEUXIÈME PARTIE



SÉCURITÉ SOCIALE et Allocations Familiales

I. - LES ÉLECTIONS DES CONSEILS D'ADMINISTRATION DES CAISSES DE SÉCURITÉ SOCIALE ET D'ALLOCATIONS FAMILIALES

Préparation.

Nous croyons que la préparation de cette campagne électorale par le Secrétariat Confédéral et les moyens qu'il a mis à la disposition de nos organisations ont donné satisfaction si l'on en croit les témoignages de contentement (et l'absence de critiques) qui nous sont parvenus sur ce point.

Félicitons-nous que nos U.D. aient utilisé à plein le matériel mis à leur disposition et qu'il ait été le puissant auxiliaire du dévouement et de l'activité de tous nos

militants durant la campagne électorale, qui ont permis les résultats favorables à la C.F.T.C. que nous consignons plus loin.

Faut-il rappeler brièvement ce que fut cette préparation: conférences de presse, émission radio, déplacements en Province pour réunions, rencontre de tous les responsables régionaux durant 3 jours pour mettre au point cette campagne, numéro spécial de Formation, Dossier électoral complet, 500.000 timbres, 800.000 papillons gom-més, deux numéros spéciaux de Syndicalisme dont l'un tiré à 1.200.000 exemplaires...

RESULTATS

Organisation	1950	1955	Différence
1) En Sécurité Sociale			
C.G.T.	2.392.067	2.873.810	+ 481.743
C.F.T.C.	1.172.612	1.396.445	+ 223.833
F.O.	832.934	1.081.449	+ 248.515
Mutualité	609.686	695.593	+ 85.907
Familiaux	289.903	190.247	- 99.656
Divers	206.234	451.467	+ 245.233
TOTAUX	5.503.436	6.689.011	+ 1.185.575

2) En Allocations Familiales			
C.G.T.	524.782	664.352	+ 139.570
C.F.T.C.	258.366	310.003	+ 51.637
F.O.	147.981	201.822	+ 53.841
Mutualité	44.355	70.113	+ 25.778
Familiaux	89.145	74.060	- 15.085
Divers	31.116	93.916	+ 62.800
TOTAUX	1.095.725	1.414.266	+ 318.541

A la suite de l'analyse de ces chiffres, on peut reprendre les conclusions de notre camarade Vansieleghem.

Parmi tous les résultats, il est juste d'en signaler quelques-uns particulièrement significatifs : par exemple sur les régions de Nantes et de Strasbourg nous sommes nettement majoritaires. Dans la région de Nantes sur 126 siè-

ges, 46 vont à des élus C.F.T.C., dans la région de Strasbourg sur 144 sièges, 69 vont à des élus C.F.T.C. Notons que dans 7 caisses, la liste C.F.T.C. a la majorité absolue des sièges du collège salarié et le plus grand nombre de sièges dans 12 autres caisses, alors que dans 11 autres elle arrive à égalité avec les candidats élus des listes des organisations syndicales les plus favorisées.

Organisation	1950	1955	Différence
1) En Sécurité Sociale			
C.G.T.	43,5 %	42,9 %	- 0,6 %
C.F.T.C.	21,3 %	20,9 %	- 0,4 %
F.O.	15,2 %	16,2 %	+ 1 %
Mutualité	11,1 %	10,4 %	- 0,7 %
Familiaux	5,3 %	2,8 %	- 2,5 %
Divers	3,6 %	6,8 %	+ 3,2 %
TOTAUX	100 %	100 %	
2) En Allocations Familiales			
C.G.T.	47,9 %	46,9 %	- 1 %
C.F.T.C.	23,7 %	21,9 %	- 1,8 %
F.O.	13,5 %	14,3 %	+ 0,8 %
Mutualité	4 %	5 %	+ 1 %
Familiaux	8,1 %	5,2 %	- 2,9 %
Divers	2,8 %	6,7 %	+ 3,9 %
TOTAUX	100 %	100 %	

Comparaison des résultats entre Paris et la Province.

Organisation	Scrutin 1950			Scrutin 1955			Différence		
	Province	Région Parisienne	France entière	Province	Région Parisienne	France entière	Province	Région Parisienne	France entière
C.G.T.	42,6 %	45,6 %	43,5 %	42,3 %	44,8 %	42,9 %	- 0,3 %	- 0,8 %	- 0,6 %
C.F.T.C.	23,6 %	15,3 %	21,3 %	23,3 %	14 %	20,9 %	- 0,3 %	- 1,3 %	- 0,4 %
F.O.	18,5 %	6,7 %	15,2 %	18,5 %	9,4 %	16,2 %	+ 0,2 %	+ 2,7 %	+ 1 %
	84,5 %	67,6 %	80 %	84,1 %	68,2 %	80 %	- 0,4 %	+ 0,6 %	=

Commentaires.

Nous avons fait trois statistiques qui tiennent compte d'un élément important : le nombre des listes de candidats en présence en 1950 et en 1955, par Caisses de Sécurité Sociale.

1° Résultats dans les Caisses où il y avait le même nombre de listes qu'en 1950 ;

2° Résultats dans les Caisses où il y avait plus de listes qu'en 1950 ;

3° Résultats dans les Caisses où il y avait moins de listes qu'en 1950.

Ces statistiques font ressortir approximativement au moins trois constatations :

1° Là où il y a moins de listes qu'en 1950, dans une Caisse sur deux, nous gagnons un siège.

2° Là où il y a plus de listes qu'en 1950, nous perdons un siège dans une Caisse sur deux.

3° Là où il y a le même nombre de listes qu'en 1950 le résultat général est le statu quo et les quelques Caisses où il y a des modifications se partagent en pertes et en gains pour la C.F.T.C.

De ces constatations, on peut tirer quelques conclusions :

1° Les efforts de la C.F.T.C. et son rayonnement sont stationnaires puisque là où il y a des listes en plus, il y a des listes en plus, il y a impossibilité de gains, et que là où il y a le statu quo des listes, il y a peu de changements.

Pour la C.F.T.C., on peut préciser que :

a) souvent les gains se localisent là où il y a eu des listes familiales en moins ou en perte de vitesse ;

b) bien des pertes se situent là où il y a de nouvelles listes, notamment de la C.G.T.

Les succès et les échecs ne sont pas localisés à une région ou aux seules Unions Départementales ou à une seule tendance de la C.F.T.C. ; ils tiennent le plus souvent à des éléments locaux, plus ou moins de listes de candidats, personnalités locales plus ou moins connues, C.F.T.C. en progression ou en recul, élimination de certains sortants, propagande plus ou moins forte, etc...

Il faut aussi remarquer que le nombre des inscrits sur les listes électorales a été sensiblement plus élevé en 1955 qu'en 1950 : 9.475.595 contre 7.908.261 en sécurité sociale ; et 2.070.619 au lieu de 1.642.908 en allocations familiales. En pourcentage, cet accroissement ressort respectivement à 19,5 % et 26 %.

On constate aussi un plus grand nombre de votants : en sécurité sociale, 6.689.011 en 1955 contre 5.503.536, soit 21,5 % de plus ; en allocations familiales, 1.414.266 au lieu de 1.095.724, soit 29,1 % d'augmentation.

Malgré cela, le nombre des abstentionnistes, s'il est inférieur en 1955, reste encore très impressionnant : 29,4 % en sécurité sociale, 30,7 % en allocations familiales. Cette indifférence de nombreux travailleurs à l'égard des élections sociales est particulièrement grave et pose un problème qui doit nous préoccuper et nous inciter à chercher des solutions pratiques.

Les résultats d'ensemble cachent des réalités différentes

Le tableau ci-dessus fait ressortir que l'audience des trois centrales auprès des électeurs est plus forte en province que dans la région parisienne ; 84 % environ en province, 68 % environ dans la région parisienne pour une moyenne nationale de 80 %. Cela s'explique en partie par le nombre de listes plus important présenté dans la région parisienne : 10 en 1955.

Mais ces résultats d'ensemble cachent des réalités différentes pour chaque organisation.

La C.G.T. a un meilleur pourcentage de voix dans la région parisienne qu'en province (44,8 % contre 42,3 %) alors que les deux autres centrales sont dans la situation inverse. La C.F.T.C. a 14 % dans la région parisienne contre 23,3 % en province et F.O. 9,4 % et 18,5 %. Les moyennes nationales se ressentent de cette situation mais dans des sens différents.

Une étude détaillée du scrutin dans la région parisienne doit sans doute amener à constater que les nombreuses listes secondaires qui se présentaient ont fait peu de tort à la C.G.T. mais qu'elle ont gêné considérablement celles des autres centrales et notamment de la C.F.T.C.

Autre remarque qui peut être faite et qui découle d'ailleurs des constatations précédentes : la répartition des voix entre province et région parisienne fait apparaître que la C.G.T. a une fraction très importante de ses voix dans la région parisienne, alors que pour les autres centrales, cette partie est plus modeste.

La C.F.T.C. consolide sa position

La C.F.T.C. a consolidé sa position de première organisation syndicale libre du pays. Nos listes, recueillant 1.396.445 suffrages en sécurité sociale, accusent une progression de 223.833 voix sur le scrutin de 1950. En allocations familiales, avec une nouvelle avance de 51.637 voix, nous atteignons le chiffre de 310.003 voix. Dans l'une et l'autre des consultations, nous obtenons plus de 26 % des suffrages et des sièges revenant aux trois grandes centrales syndicales.

Ces résultats doivent être soulignés. Ils montrent que, de même qu'aux élections de 1947 et 1950, une fraction importante des travailleurs français apprécie le programme de la C.F.T.C. et fait confiance aux hommes qu'elle présente.

Une autre constatation est à faire et elle ne manque pas d'importance. Il est indéniable que, dans leur ensemble, les travailleurs comprennent que les organisations syndicales ouvrières sont plus qualifiées que d'autres groupements, qu'ils soient mutualistes ou familiaux, pour gérer la sécurité sociale. Le fait que les trois grandes centrales syndicales aient recueilli 80 % des voix des électeurs est symptomatique à ce sujet, et démontre que l'anti-syndicalisme auquel d'aucuns se sont livrés ne paie pas et qu'on ne détache pas facilement un travailleur de l'influence de son syndicat.

Avec les 847 gestionnaires C.F.T.C. élus le 17 novembre, auxquels s'ajoutent de nombreux autres administrateurs représentant le personnel des caisses et les personnes qualifiées, notre Confédération continuera son travail efficace au service des assurés sociaux et des familles ouvrières.

Nous voulons remercier nos militants qui, pendant plusieurs semaines, n'ont pas ménagé leurs efforts, leur temps et souvent même leur santé pour faire des élections sociales du 17 novembre un succès pour le Mouvement. Malgré les difficultés de toutes sortes, malgré les basses attaques dont la C.F.T.C. a été l'objet de la part de certains, notre objectif a été atteint.

Les résultats à l'échelon national

Conseil supérieur de la Sécurité Sociale

	C.G.T.	C.F.T.C.	F.O.	Mutualité
Collège des salariés	11	5	4	2
Collège des représentants du personnel	1	1		
Collège des personnes qualifiées		2		
Désignation des représentants des organisations syndicales de salariés	2	2	2	
	14	10	6	2

Vice-Président C.F.T.C. : Théo Braun.

Caisse nationale de Sécurité Sociale

	C.G.T.	C.F.T.C.	F.O.	Mutualité
Collège des salariés des Caisses Régionales de Sécurité Sociale	6	3	2	1
Collège des Salariés des C.A.F.	2	1		
Collège des Personnes qualifiées des C.A.F.		1		
	8	5	2	1

Présidents C.F.T.C. de Commissions :

Fonds des Assurances Sociales : Théo Braun.

Immeubles : Henri Bazin.

Fonds de Prévention des Accidents du Travail : Fernand Besse.

Commission supérieure des Allocations Familiales

	C.G.T.	C.F.T.C.	F.O.	Mutualité
Collège des représentants du personnel		1		
Collège des salariés	3	1	1	
Désignations des représentants des organisations syndicales de salariés	2	2	2	
	5	4	3	

Vice-Président C.F.T.C. : Alfred Quirin.

Fédération nationale des organismes de Sécurité Sociale

	C.G.T.	C.F.T.C.	F.O.	Mutualité
Collège des salariés	17	9	8	2

Membres du bureau C.F.T.C. :

Vice-Président : Théo Braun - Trésorier : Fernand Besse - Secrétaire adjoint : Clément Schiettecatte.

Union nationale des caisses d'Allocations Familiales

	C.G.T.	C.F.T.C.	F.O.	Mutualité
Collège des salariés	11	5	3	1
Collège des représentants du personnel		1	1	
Collège personne qualifié		1		
	11	7	4	1

Membres du bureau :

Vice-Président : René Mathevet - Membre : Alfred Quirin.

Commentaires.

Des listes diverses réussissent à avoir des élus à l'échelon local mais n'ont pas, au plan national, la consistance, les résultats nécessaires pour présenter des candidats. Ce qui explique que les résultats sont plus nets sur le plan national que sur le plan local, et à l'avantage des organisations syndicales et notamment, de la C.F.T.C.

Relations entre Corps Médical et Sécurité Sociale

Le problème dominant a été depuis 1 an 1/2 celui du remboursement effectif à 80 % des honoraires médicaux par une réforme législative faisant suite aux discussions longues et serrées entre les 3 parties : la Confédération des Syndicats Médicaux Français (C.S.M.F.), la Fédération Nationale des Organismes de Sécurité Sociale (F.N.O.S.S.), le Ministère des Affaires Sociales.

Les Administrateurs C.F.T.C. agissent au sein de la F.N.O.S.S.

Le Bureau Confédéral a été régulièrement informé de l'action et des positions des administrateurs C.F.T.C. de la F.N.O.S.S. Il a approuvé les positions qu'ils ont prises au sein de cet organisme sur cette question.

C'est ainsi que la motion générale de l'Assemblée Générale de la F.N.O.S.S. des 23 et 24 mai 1956 se rapproche de très près du texte préparé par les administrateurs C.F.T.C. sur ce sujet, et montre dans ce domaine l'influence prépondérante de la C.F.T.C. au sein des caisses de sécurité sociale.

Les représentants C.F.T.C. ont ainsi permis de tracer aux Conseils d'Administration des Caisses une ligne d'action pour l'amélioration des garanties accordées aux assurés sociaux. Elle est la suivante :

— L'Assemblée Générale prend acte de l'état des pourparlers en cours au Ministère des Affaires Sociales, en vue de donner force de loi au protocole d'accord F.N.O.S.S.-C.S.M.F. Elle approuve les principes qui ont été retenus et qui lui paraissent de nature à permettre un remboursement à 80 ou 100 % des frais médicaux avancés par les assurés.

Elle demande au Conseil d'Administration de la F.N.O.S.S. de mener toute action utile pour permettre un aboutissement heureux et rapide des discussions engagées, étant entendu que toute formule qui ne rendrait pas

certaine la mise en pratique du tarif opposable devrait être formellement repoussée.

L'Assemblée Générale rappelle que la F.N.O.S.S. a recherché et affirmé qu'elle recherchera la collaboration confiante et loyale du Corps Médical pour l'application et l'amélioration de la Sécurité Sociale.

Toutefois, au cas où il serait impossible, pour quelque motif que ce soit, d'obtenir dans un bref délai le vote du projet de loi en cause, l'Assemblée Générale mandate le Conseil d'Administration de la F.N.O.S.S. pour :

1° Informer l'opinion publique sur les causes d'une situation qui n'a déjà que trop duré ;

2° Mettre immédiatement en action un vaste programme de création de centres de soins et de diagnostic dans tous les départements, en collaboration, s'il y a lieu, avec les organisations sociales, mutualistes ou philanthropiques, ainsi qu'avec les collectivités locales.

3° Obtenir des pouvoirs publics la fixation de tarifs honorables mais opposables.

4° Passer des accords individuels avec les praticiens prenant l'engagement de respecter les tarifs.

Plus récemment, lorsqu'il s'est agi pour le Conseil de la F.N.O.S.S. de donner son avis sur le projet Gazier, la délégation C.F.T.C. a voté pour, « considérant » qu'il devait permettre un remboursement effectif à 80 ou 100 % de 90 % des assurés, alors qu'il n'y en a pas actuellement 40 % qui ont cette possibilité.

Sans méconnaître toutes ses imperfections, il ne s'agit que d'une étape. S'il faut choisir, mieux vaut aujourd'hui un progrès que la satisfaction d'avoir été intransigeant pour appliquer un idéal qui, repoussé aujourd'hui, verrait reculer dans le lointain ses chances d'aboutir.

Après un long débat, le Conseil unanime a suivi la position de la C.F.T.C. ; seule, la délégation patronale s'est abstenue.

Position et action de la Confédération

Il n'est pas inutile de donner sur ce point quelques précisions qui résument les nombreux articles parus dans « Syndicalisme ». Il nous suffit de nous reporter aux positions Confédérales.

— C'est le 26^e Congrès Confédéral des 12, 13 et 14 mai 1951 qui a synthétisé la doctrine de la C.F.T.C. en la matière. A l'unanimité, ce Congrès a adopté une motion sécurité sociale, dont on trouvera ci-dessous un extrait consacré au problème des honoraires médicaux.

— Considérant que depuis 1930 ce problème n'a jamais trouvé de solutions qui permettent de satisfaire les assurés sociaux, que le régime de sécurité sociale aurait dû régler le problème par un remboursement effectif à 80 % des dépenses engagées par l'assuré, et la suppression du ticket modérateur en cas d'hospitalisation ;

demande en conséquence :

a) la signature de conventions entre caisses et médecins dans la limite des tarifs raisonnables ;

b) dans le cas où la Commission des Tarifs, ou le Ministère du Travail, jugerait que ces conventions sont inacceptables, la fixation de tarifs d'autorité opposables établis en tenant compte des conventions intervenues dans les départements limitrophes ou similaires ;

c) dans le cas où l'une des parties n'appliquerait pas ces tarifs conventionnels ou d'autorité, une juridiction qui sanctionnerait sérieusement la partie en cause. Ceci peut s'obtenir par la modification de l'article 13 de l'ordonnance du 4 octobre 1945.

Au cours de la campagne électorale, la C.F.T.C. a inséré dans son programme le texte ci-dessous concernant les relations entre Corps Médical et Sécurité Sociale :

— Modification des conceptions de l'exercice de la Médecine Libérale afin de la rendre compatible avec la législation sociale. Les progrès de la Médecine devant être mis au service de l'ensemble de la population, tout en garantissant le remboursement effectif des dépenses engagées et en maintenant le libre choix.

La conception libérale du Corps Médical français est dépassée. Elle n'est plus possible. L'évolution des techniques impose une réforme. Le Médecin de quartier est de plus en plus obligé d'avoir recours à des procédés de diagnostic ou à des thérapeutiques qu'il est incapable d'employer souvent lui-même. Les « spécialisations » se multiplient. Une opération, un traitement, sont devenus une telle charge financière, que même la plupart des malades ne peuvent plus y faire face.

II. - LE NOUVEAU PLAN DE SÉCURITÉ SOCIALE DE LA C. F. T. C.

Les élections furent l'occasion de présenter largement le nouveau plan de Sécurité Sociale de la C.F.T.C. qui approfondit, développe et complète les travaux que nous avons été amenés à faire et les positions que nous avons prises.

Nous ne reprendrons pas ici notre texte de 1955, mais nous indiquerons comment nous avons agi pour réaliser ce plan et quelle a été notre action en ce qui concerne les problèmes essentiels de sécurité sociale et d'allocations familiales.

Mais avant, il faut nous réjouir de voir que désormais

on parle même ailleurs que chez nous du « plan de la C.F.T.C. » sur la sécurité sociale, que nos idées ont été reprises et que même certains points de notre plan ont été réalisés, au moins partiellement, tel est le cas de notre proposition de Fonds National Vieillesse dont nous reparlerons plus loin. Il dépend donc de nous que par une propagande accrue nos projets d'aujourd'hui soient la législation de demain, que nos idées et notre action en matière de sécurité sociale et d'allocations familiales continuent à être ce que l'on pourrait appeler « le levain dans la pâte ».

Une prise en charge par la Collectivité de l'équipement sanitaire et des conséquences onéreuses de la maladie est devenue indispensable.

L'acte médical est « inappréciable » et il est inadmissible de le commercialiser, de le détourner de sa fin humaine vers un but lucratif.

Nous croyons qu'il est possible de maintenir les notions de liberté, de responsabilité, d'humanité dans un acte médical, tout en mettant en place une médecine sociale.

Au cours d'un Congrès de Médecins où les organisations syndicales avaient à définir leur position sur l'exercice de la Médecine, notre représentant définissait celle de la C.F.T.C. en 5 points :

- respect de la personnalité du malade,
- qualité maximum des soins,
- juste prix des honoraires,
- liberté effective du choix du médecin par le malade,
- organisation harmonieuse et efficace des services de santé.

A la fin des pourparlers entre F.N.O.S.S.-C.S.M.F. et Ministère, notre organisme directeur prenait nettement position.

— Le Bureau Confédéral de la C.F.T.C., réuni le 5 décembre 1956, après avoir pris connaissance du compte rendu de ses représentants prenant part aux pourparlers engagés par les organismes de Sécurité Sociale et la Confédération des Syndicats Médicaux avec le Ministère des Affaires Sociales,

TIENT à affirmer qu'il se prononce pour le maintien du libre choix du Médecin par l'assuré, pour une médecine de qualité mise à la portée de l'ensemble de la population avec la garantie d'un remboursement effectif des dépenses engagées, tel que le prévoit la législation en vigueur ;

DENONCE l'attitude du Corps Médical qui, depuis 1930, sous le prétexte de maintenir l'exercice de la Médecine libérale, tient surtout à garder la liberté de fixer les honoraires ;

DEMANDE aux Pouvoirs Publics et au Parlement d'harmoniser les rapports entre le Corps Médical et les organismes de Sécurité Sociale, de garantir le remboursement des dépenses engagées par les assurés et de fixer des honoraires compatibles avec une médecine de qualité et les financements de la Sécurité Sociale.

Le 16 janvier 1957, le Bureau Confédéral de la C.F.T.C., après avoir entendu un rapport sur le problème des relations entre le Corps Médical et la Sécurité Sociale, a décidé de demander au Gouvernement de déposer sans retard le projet de M. le Ministre des Affaires Sociales et au Parlement de se prononcer sur ledit projet, le plus rapidement possible, afin de garantir, conformément à la loi, aux assurés sociaux malades le remboursement de leurs dépenses effectives.

D'autre part, étudiant le problème posé par les augmentations des tarifs médicaux, décidées unilatéralement dans plusieurs départements par les syndicats médicaux, le Bureau Confédéral demande au Gouvernement d'envisager des mesures sérieuses pour que les honoraires demandés aux assurés soient ceux en vigueur lors des discussions pour l'élaboration du projet de loi de M. le Ministre des Affaires Sociales.

En attendant le vote par le Parlement du projet de loi, demande le relèvement des tarifs d'autorité.

Ce qu'est le projet ministériel.

En gros, le projet GAZIER dont nous avons demandé le vote rapide, est le suivant :

1°) Des tarifs médicaux fixés par le Gouvernement pour servir de base aux conventions qui seraient signées dans chaque département ;

2°) La possibilité de dépassement des tarifs pour 15 % au maximum des médecins d'une circonscription se faisant inscrire sur une liste particulière.

C'est pour tenir compte du caractère de la médecine libérale en France que le Ministre a été amené à faire cette importante concession demandée par les médecins.

3°) Des poursuites engagées par un assuré ou une Caisse contre les médecins ne figurant pas sur la liste et qui auraient dépassé les tarifs ;

4°) L'autorisation donnée aux Caisses de Sécurité Sociale de créer des centres de diagnostic et de soins ou de passer des contrats individuels avec les médecins au cas où, dans un département, le nombre des praticiens qui respectent les tarifs légaux se trouve inférieur à 85 %.

5°) Le remboursement à 80 % sera atteint par étapes au fur et à mesure que seront dégagées à l'intérieur de la Sécurité Sociale les ressources nécessaires.

Coordination des efforts.

Presque toutes les semaines, nous avons fait passer un article dans *Syndicalisme* sur cette question, afin que nos camarades soient régulièrement informés et n'oublient pas de se préoccuper de cette question.

Nous avons déjà pris des contacts parlementaires en insistant vigoureusement auprès de nos interlocuteurs pour qu'ils acceptent le projet GAZIER malgré ses imperfections.

Pour que notre action soit plus efficace, nous avons envisagé de la coordonner avec l'action de la F.N.O.S.S. et des Caisses Primaires.

Formation a également publié deux notes importantes sur cette question :

— L'une contient des réflexions sur l'exercice de la Médecine en France,

— l'autre explique la législation actuelle des tarifs médicaux applicables aux Assurés Sociaux.

Nos Administrateurs ont été aussi complètement informés et ont dû se charger d'informer les assurés sociaux et d'effectuer des interventions auprès des parlementaires locaux.

Les communiqués du Bureau Confédéral ont été insérés dans plusieurs journaux. Sur le plan régional ou local, également, nos camarades ont pu faire connaître la position de la C.F.T.C. sur cet important problème, dans plusieurs quotidiens et hebdomadaires.

Enjeu et avenir.

C'est notre camarade BRAUN qui nous fournit notre conclusion par un article de *Syndicalisme*.

— Pour assurer le fonctionnement de la Sécurité Sociale, garantir les soins et le remboursement, nous avons accepté les discussions avec le Corps Médical. Certes, le texte arrêté en commun ne nous donne pas entière satis-

faction. Il est un compromis — son rejet signifierait pour nous que le Corps Médical refuse sa collaboration à la Sécurité Sociale, non pas tant à cause des principes, mais surtout à cause des tarifs. Le Ministère du Travail, dans ses propositions au Corps Médical, a fait des efforts réels qui peuvent se chiffrer aux alentours de 25 milliards. Le Corps Médical n'a aucune raison de rejeter ses propositions. Il doit se rendre compte qu'il appartient à une communauté nationale, qu'il ne peut avoir plus de privilèges que d'autres catégories sociales. Lorsque pour

Action de la C. F. T. C. pour les Vieux Travailleurs

La C.F.T.C. a émis l'idée, en 1951, de la création d'un « Fonds National Vieillesse » qui concrétiserait pour nous tout un programme. Nos intentions étaient, par ce moyen, d'une part, d'augmenter sensiblement les pensions, rentes et allocations servies aux travailleurs de l'industrie et du commerce et, d'autre part, d'instituer un système de financement plus juste des législations « vieillesse » en France.

Au départ, les critiques ne nous ont pas été épargnées. Les uns n'ont pas craint de nous traiter d'utopistes, de démagogues ; d'autres, de vouloir saboter la législation existante.

Nous avons d'abord défendu nos idées devant le Conseil Economique, et nous avons obtenu un accord sur le principe. Parallèlement, nous avons défendu notre idée à la F.N.O.S.S. A l'Assemblée générale de celle-ci, nous avons fini par obtenir une majorité sur notre texte.

Non seulement nous avons défendu notre programme sur le plan des institutions de sécurité sociale, mais encore sur le plan parlementaire. Par M. le député Meck, nous avons fait déposer une proposition de loi réclamant l'institution d'un « Fonds National Vieillesse ». Nous avons entrepris de nombreuses démarches auprès des Ministères, tant au « Travail » qu'aux « Finances » et à la « Présidence du Conseil ». En 1955, à nouveau devant le Conseil Economique, nous avons défendu un rapport réclamant la création d'un « Fonds National Vieillesse » avec différentes modalités de mise en place. Toujours sur le plan parlementaire, nous avons, par M. Meck, essayé de faire voter notre texte d'abord à la Commission du Travail, puis devant l'Assemblée. Nous avons obtenu satisfaction sur ce plan, puisque le rapport déposé par M. Meck avait été adopté à l'unanimité par la Commission du Travail et, en novembre 1955, le Parlement, à l'unanimité, acceptait le principe de la mise en place progressive du « Fonds National Vieillesse ». Le projet fut envoyé devant le Sénat. Entre temps, l'Assemblée Nationale fut dissoute. Il fallait tout recommencer.

Le Gouvernement, issu des dernières élections, a mis à son programme la création rapide du « Fonds National Vieillesse ».

Après une navette Sénat-Assemblée Nationale, ce projet gouvernemental a été voté. Il est suffisamment connu pour que nous n'ayons pas à en faire ici l'analyse. Mais par contre, il est bon de dire, franchement, ce que nous en pensons.

Nous sommes sensibles à l'effort fait par le Gouvernement en faveur des Vieux puisque les sommes ainsi distribuées se monteraient, selon nous, à un chiffre approximatif de 80 à 90 milliards par an. Non pas que nous n'apprécions pas l'effort fait, mais nous pensons que les modalités auraient pu être plus simples et n'auraient pas dû avoir ce caractère d'assistance qui se dégage du texte, mais au contraire, auraient dû prendre la forme d'une subvention au régime actuellement existant pour ma-

un revenu national de l'ordre de 13.000 milliards, la Sécurité Sociale, rien que pour le régime général, « pompe » déjà 400 milliards, il n'est pas possible d'aller plus loin.

Si le Corps Médical persistait dans son erreur, alors, il ne serait plus possible d'éviter la mise en place de nombreux établissements ou centres de soins.

Il appartient maintenant au Corps Médical de montrer que la Médecine Sociale est compatible avec tout ce qui doit demeurer de liberté, de responsabilité, d'humanité dans tout acte médical authentique.

rer les pensions et allocations. Alors que le projet C.F.T.C. tendait à simplifier la Législation, le texte gouvernemental la complique.

Il n'a pas fallu moins de 96 articles de règlement d'administration publique (J.O. du 27-7-1956) pour prévoir l'application de la loi portant institution du Fonds de solidarité. Il est venu s'y ajouter une circulaire d'application en 95 points (J.O. du 29-7-1956).

Il est bien évident que l'application pratique de cette loi et de son R.A.P. ne va pas simplifier la législation Vieillesse, au contraire. Nous n'irons pas jusqu'à dire à ce propos que la façon de donner vaut mieux que ce que l'on donne, mais nous pouvons aussi regretter que ces textes législatifs n'aient pas été dans le sens d'une des orientations fondamentales de la proposition de loi de la C.F.T.C. en vue d'instituer un Fonds National Vieillesse, orientation qui tendait à simplifier considérablement une législation déjà trop complexe.

Certes, nous nous réjouissons de ce que la plupart des Vieux Travailleurs obtiennent un supplément de ressources de 31.200 francs par an ; par contre, nous devons regretter que cette loi votée soit imparfaite ou injuste sur certains points, et de ce fait, ne constitue qu'une étape en vue d'aboutir aux propositions présentées par la C.F.T.C. et déposées par notre camarade Meck à l'Assemblée Nationale.

Nous tenons, à cette occasion, à affirmer une fois de plus qu'en matière Vieillesse, nous tenons au principe d'assurance par un système de répartition. Etant donné les difficultés tant du régime existant que les répercussions sur le plan économique, nos propositions consistaient à ce qu'une pension ou rente soit composée de deux éléments : une somme de base financée par l'impôt à laquelle s'ajouterait le résultat de l'effort contributif de chacun des assurés. Nous tenons toujours à ce principe.

Mais déjà l'on songerait à réduire les fonds consacrés au Fonds National Vieillesse ou à les utiliser à autre chose ; par exemple, à l'occasion du débat sur les prestations familiales agricoles, le Parlement a admis qu'aux ressources prévues pour le financement des Allocations Familiales agricoles, s'ajouterait le reliquat du Fonds de Solidarité : une douzaine de milliards. La C.F.T.C. a immédiatement protesté et dans le cadre de son action relative à la surcompensation des Allocations Familiales, entend obtenir que dans le projet de loi réglant l'ensemble du problème, cette proposition ne soit pas reprise.

Ce qui nous choque profondément, c'est la ponction faite sur le Fonds National de Solidarité. Lorsque le texte instituant le Fonds National de Solidarité était discuté au Parlement, nous n'avons cessé de déclarer qu'avec les conditions exigées pour bénéficier des prestations, ce n'est pas 105 ou 110 milliards qu'il fallait prévoir, mais 80 à 90 milliards au maximum. A cette époque, nous avons été mal reçus : on nous disait poliment que nous ne savions

pas calculer. Nous avions tort d'avoir raison. Ce que nous avions craint vient de se produire ; au lieu d'en faire bénéficier les vieux, les ressources qui leur avaient été affectées ont été détournées, certes au profit de catégories intéressantes, mais il n'empêche que nous pensons ne pas exagérer lorsque nous disons qu'il s'agit d'un détournement de fonds...

En ce qui concerne nos vieux camarades C.F.T.C., il faut enregistrer un double succès qui vient en conclusion de l'action de la C.F.T.C. :

1° La loi du 27 mars 1956 accorde enfin aux Vieux Travailleurs le droit aux soins de l'assurance maladie au-delà de six mois. Ce n'est que justice et notre action persévérante de presque deux années trouve là sa récompense et sa justification ;

2° Une seconde loi du 27 mars 1956 majore l'allocation des Vieux Travailleurs salariés, l'allocation vieillesse et l'allocation spéciale.

Par ailleurs, la C.F.T.C. continue son action pour la réalisation du Fonds Social des Vieux pour l'amélioration et la simplification de la législation Vieillesse, notamment par l'intervention de ses représentants auprès du Ministre, à la F.N.O.S.S., au Conseil Supérieur de la Sécurité Sociale.

Nous avons maintes fois regretté que la loi du 1^{er} août 1950 ne fasse profiter que le seul retraité à l'exclusion de sa famille de la réduction de 30 pour cent sur les titres

Régimes complémentaires d'Assurance-Vieillesse

A propos de notre action d'amélioration du sort des Vieux Travailleurs, il convient d'accorder un particulier intérêt au développement actuel d'institutions de retraites complémentaires.

Nous constatons que de nombreuses conventions collectives, voire des accords d'entreprise, ont prévu l'institution de systèmes de retraite, et que le patronat accepte la discussion sur ce point : c'est un fait. Mais les accords particuliers pour la création d'institutions de retraites n'ont pas résolu la question, au contraire.

En effet, la multiplication des institutions de retraites complémentaires, la prospection des cotisants par les institutions créées et les sociétés d'Assurances, l'insuffisance des moyens de contrôle, surtout financiers, du tuteur des régimes de retraites complémentaires qu'est le Ministère du Travail, l'acceptation par certains contractants salariés de clauses restrictives dans les statuts d'institutions de retraites, sont autant de motifs qui militent en faveur d'un système qui remettrait un minimum d'unité dans la dispersion et donnerait à tous les contractants de sérieuses garanties de bonne gestion financière, de justice et de pérennité.

Informés que le C.N.P.F. préparait un système complet de retraites complémentaires et tentait de le faire adopter à la base par nos camarades, dans le cadre de discussions paritaires, nous avons pris contact avec la Centrale patronale et au cours de nombreuses séances de travail, nous avons pu amender et améliorer profondément le système prévu par le Patronat.

Voici les grandes lignes de ce Projet :

1° Les institutions de retraites peuvent être créées soit pour une entreprise, soit pour des entreprises différentes sur un plan géographique interprofessionnel, soit pour des

de transport à la S.N.C.F., délivrés une fois par an aux Vieux Travailleurs.

C'est pourquoi nous sommes intervenus auprès des Parlementaires pour aboutir à corriger cette injustice. C'est ainsi que plusieurs propositions de loi ont été déposées, dont celles de Francine Lefebvre et plusieurs de ses collègues, tendant à étendre les propositions de cette loi du 1^{er} août 1950 aux conjoints des bénéficiaires de ladite loi.

Nous avons constaté avec satisfaction que la Commission du Travail de l'Assemblée Nationale, au cours de sa séance du 24 janvier 1957, avait adopté à la majorité absolue de ses membres une proposition de loi stipulant que les femmes et enfants mineurs à charge des bénéficiaires énumérés à l'article premier de la loi du 1^{er} août 1950 (Vieux Travailleurs) bénéficient des mêmes avantages, à condition qu'ils habitent sous le même toit que ces bénéficiaires.

Nous continuons nos interventions auprès du Parlement pour que cette proposition soit rapidement adoptée.

Nous devons terminer ce tour d'horizon sur quelques points principaux, en soulignant la nécessité de développer le nombre et l'activité de nos Associations de Vieux Travailleurs C.F.T.C. et en rendant hommage à notre regretté camarade Léonard, qui était le premier de nos Vieux Travailleurs tout dévoué, désintéressé et compétent au service de l'Association des Vieux Travailleurs C.F.T.C. qu'il avait créée et animé.

entreprises d'une même branche professionnelle. Les institutions existantes pourraient se fédérer dans la mesure où elles en accepteraient les règles d'organisation et de fonctionnement ;

2° La gestion de ces institutions de retraites est paritaire, moitié patrons, moitié ouvriers ;

3° Les institutions de retraites assurent la gestion administrative et confient la gestion de leur portefeuille à des Compagnies d'Assurances ou à la Caisse des Dépôts et Consignations ;

4° Une association générale coordonne et contrôle le fonctionnement des différentes institutions de retraites et est assistée d'un Conseil Technique en ce qui concerne la politique générale des placements. Une garantie solidaire concernant les placements joue entre les Compagnies d'Assurances ;

5° En ce qui concerne le fonctionnement pratique, l'organisation est la suivante :

a) Bénéficiaire : ouvriers et mensuels ;

b) Taux minimum de cotisation : 2 1/2 à 4 % ;

c) Institution d'un système de pesée (1) permettant l'adhésion de toutes les entreprises malgré les inégalités de situation ;

(1) Système qui consiste à minorer pour x temps le taux de cotisation des entreprises ayant un taux de retraite favorable, afin de leur permettre d'adhérer à une institution de retraite sans être trop désavantagées et, au contraire, majoration dans le cas de démographie défavorable de l'entreprise, afin d'éviter qu'une institution de retraite soit anormalement alourdie par trop d'entreprises en situation défavorable provoquant un déséquilibre financier grave.

d) Conditions d'affiliation : être âgé au moins de 21 ans ; délai de carence : 6 mois à 1 an ; périodes d'attente durant lesquelles les cotisations sont capitalisées dans le régime : 3 ans.

Cette organisation pose un certain nombre de problèmes : Le but à atteindre par ces institutions de retraites se situe dans le cadre de la loi du 23 août 1948 et vise à faire obtenir aux intéressés, au minimum, une retraite complémentaire de 20 %, sans limitation de plafond, moyennant une cotisation moyenne de 4 %.

Les résultats obtenus par la C.F.T.C. ont porté récemment sur les points suivants :

— âge minimum d'adhésion : il était prévu 23 ans. La C.F.T.C. a obtenu de revenir à 21 ans.

— Délai de carence (2) 6 mois à 3 ans. La C.F.T.C. a obtenu 6 mois à un an.

— Période d'attente (3) de 5 à 10 ans. La C.F.T.C. garde une position ferme : pas plus de 3 ans.

— Gestion du portefeuille par les compagnies d'assurances. La C.F.T.C. a déjà obtenu que la C.D.C. (4) soit aussi habilitée à cet effet.

Enfin, on peut ainsi résumer les avantages du système proposé :

Notre action pour l'amélioration des prestations familiales

Depuis Août 1953, les Familles n'ont eu que 5 % d'augmentation.

Le S.M.I.G., qui n'a pas encore atteint les 25.000 Fr. par mois revendiqués à la suite des grèves d'août 1953, a cependant été revalorisé de l'ordre de 26 % depuis cette date, alors que, pour la même période, les prestations n'ont été augmentées que de 5 %.

Nous ne pouvons plus tolérer que les familles ouvrières soient pénalisées, nous ne pouvons plus tolérer qu'il y ait des milliers de foyers où chaque mois, il manque 10 à 20.000 frs à l'appel.

La France a besoin de familles heureuses ; l'économie, de bras nombreux, la population âgée, de retraites substantielles.

Indépendamment d'autres raisons, qui sont essentielles, les familles par le nombre et la qualité de leurs enfants, rendent de grands services à la Nation.

L'avenir du pays dépend d'elles, à nous de nous en souvenir par une action énergique en faveur du relèvement de leur standing de vie.

La solution ne peut se trouver, comme l'a dit notre camarade Quirin, dans la multiplication « d'indemnités de Pommes de Terre ». En effet, chaque année au mois d'octobre, les Conseils d'Administration des Caisses d'Allocations Familiales sont saisis par des Administrateurs bien intentionnés d'une proposition qui consiste à donner une prime de cartables et de tabliers aux familles à l'occasion de l'avènement de la rentrée des classes.

Nous n'ignorons pas que le retour des vacances, la rentrée des classes, la proximité de l'hiver laissent les familles ouvrières dans une situation d'extrême difficulté financière.

Certaines personnes bien pourvues diront qu'il s'agit plutôt là d'un budget annuel mal réparti.

— calculs actuariels objectifs évitant l'aventure,

— coordination des institutions de retraites,

— minimum de prestations : 20 % du salaire pour une cotisation de 2 1/2 à 4 %,

— règles souples et efficaces de compensation par une pesée,

— gestion paritaire,

— garantie solidaire des compagnies d'assurances pour la gestion du portefeuille.

En attendant l'accord C.N.P.F.-Confédération de Syndicats de Salariés sur ce système, nous avons demandé à nos camarades de ne pas s'engager momentanément dans une discussion et encore moins dans une décision vis-à-vis des propositions patronales. A l'heure où nous écrivons, cet accord est imminent et devrait, si les dernières oppositions sont résolues, apporter aux Travailleurs des possibilités intéressantes d'améliorer leurs vieux jours.

(2) Période pendant laquelle il n'est pas versé de cotisations.

(3) Période pendant laquelle, en cas de départ de l'entreprise ou du régime, lui est remboursée seulement la part de cotisation versée par le salarié.

(4) Caisse des Dépôts et Consignations.

Sans doute, pouvoir faire un budget prévisionnel pour l'année serait une chose excellente pour les chefs de famille, mais requiert avant tout un budget équilibré en fonction des besoins.

Nous n'en sommes malheureusement pas là

Le minimum vital familial n'étant pas atteint à ce jour, cette observation ne peut être retenue actuellement, comme nous ne pouvons d'autre part retenir les propositions qui consistent à octroyer aux familles des primes. Pourquoi ?

Parce que « joindre les deux bouts » est un problème constant qui inquiète les pères de familles tous les mois de l'année ; c'est douze mois durant que les familles ouvrières doivent faire du trapèze pour équilibrer leur budget.

Ensuite, il nous faut conserver aux prestations familiales leur caractère et ne pas les transformer en indemnités de toutes sortes.

Ce sont là des raisons pour lesquelles nous revendiquons une augmentation pure et simple des prestations familiales. Les familles doivent pouvoir, en toute liberté, prévoir leur budget, compte tenu de leur besoins, et avoir la garantie, en cas de hausse des prix, grâce à l'échelle mobile des prestations familiales, de maintenir leur pouvoir d'achat.

Nous sommes donc favorables à une augmentation généralisée des prestations familiales.

Ce faisant, nous éviterons en même temps que les prestations soient utilisées par un Gouvernement quelconque pour s'immiscer dans la vie des familles.

Aussi la C.F.T.C. mène-t-elle une action en faveur d'une revalorisation globale et substantielle des prestations, notamment par la fixation du salaire de base à un niveau normal avec une automaticité de revalorisation.

Pour répondre au vœu unanime du Congrès C.F.T.C. de 1955, le Bureau Confédéral a adopté une proposition de loi qui devrait être déposée au Parlement incessamment.

Les indications sur les niveaux de vie des familles sont par elles-mêmes tellement criantes, qu'il nous paraît inutile de faire appel à des sentiments de bienveillante compréhension ou même de justice sociale pour faire admettre la nécessité de mettre les familles françaises dans les conditions de vie décente et compatibles avec leur dignité. Il est inconcevable, en outre, à une époque où le marché intérieur doit absorber une production sans cesse accrue, que l'on ne cherche pas à combattre cette « sous-consommation » des familles françaises, qui représentent avec leurs enfants la très grosse part des consommateurs, par une élévation des ressources, condition d'une amélioration de leur niveau de vie.

Cette élévation des ressources familiales ne peut être le fait que d'une amélioration sensible du régime des prestations familiales. Nous pensons à cet effet que la meilleure solution consiste en une révision du salaire de base selon une règle simple, tenant compte non pas de l'élévation des salaires dans une profession déterminée, mais de l'élévation de l'ensemble des salaires, en considérant le salaire moyen du manoeuvre ordinaire de la région parisienne, tel qu'il ressort de l'enquête trimestrielle du Ministère du Travail sur l'activité de la main-d'œuvre. Il s'agit là d'une base sérieuse de calcul, qui ne peut, en aucun cas, être inférieure au salaire garanti. Elle reflète la situation des salariés et permet, par une adaptation automatique à toute variation réelle des salaires, sous réserve, de ne modifier le salaire de base que lorsque l'augmentation constatée atteindra 5%.

L'adoption de cette mesure aurait pour effet de majorer sensiblement la base de calcul actuelle des prestations familiales.

Il faut rappeler que l'idée essentielle du Législateur telle qu'elle ressortait du texte de la loi du 22 Août 1946, était de créer une échelle mobile des prestations familiales, l'automatisme du relèvement des prestations familiales en même temps que la revalorisation des salaires.

Le premier paragraphe de l'article 11 de la loi n° 46.185 du 22 Août 1946 modifiée est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Dans le département de la Seine, les Allocations Familiales sont calculées sur la base mensuelle de 225 fois le salaire horaire moyen du manoeuvre ordinaire, tel qu'il ressort des enquêtes trimestrielles du Ministère du Travail sur l'activité de la main d'œuvre. Elle varieront de plein droit dans les mêmes proportions que ce salaire, lorsque l'augmentation constatée atteindra 5% ».

Par ailleurs, l'U.N.C.A.F. a adopté une position similaire.

Vers l'allocation de la mère au foyer

Notre dernier Congrès avait aussi nettement pris position en faveur d'une allocation de la Mère au Foyer. Ce fut la tâche du Secrétariat Confédéral et du groupe de Travail Allocations Familiales que de bâtir un projet répondant exactement au vœu du Congrès Confédéral. Ce texte fut adopté par le Bureau Confédéral et se présente ainsi :

Une allocation dite de la « Mère au Foyer » est attribuée aux ménages comptant au moins un enfant à charge au sens des articles 9 et 10 ci-dessus, et dans lesquels :

a) Le chef de famille exerce à titre principal une activité salariée.

b) L'épouse se consacre exclusivement aux tâches du foyer et à l'éducation des enfants.

En cas de séparation ou d'abandon par le conjoint salarié du foyer où sont restés les enfants, l'allocation de la Mère au Foyer continue à être versée à la conjointe restant au foyer.

En cas de divorce, l'allocation de la Mère au Foyer versée au chef de l'ex-conjoint salarié continue à être versée à l'ex-conjointe.

L'allocation de la Mère au Foyer est accordée à taux plein lorsque le foyer n'est pas imposable à la surtaxe progressive pour ses revenus. Le barème de dégressivité fixant le taux de l'allocation en fonction des revenus imposables à la surtaxe progressive et le plafond des revenus au-dessus duquel l'allocation sera supprimée seront fixés par le Règlement d'Administration Publique.

Les personnes seules qui ont au moins un enfant à charge et dont le revenu principal provient d'une activité salariée bénéficient d'une allocation dont le taux mensuel est fixé à :

— 20% du salaire servant de base au calcul des prestations familiales pour un enfant à charge.

— 40% pour deux enfants à charge,

— 50% pour trois enfants à charge et davantage.

Les dispositions de l'article 9, § 3, ci-dessus s'appliquent à cette allocation.

« Les chômeurs bénéficiant des allocations de chômage sont considérés comme exerçant une activité salariée au sens des articles 12 et 13 ci-dessus ».

Quotient familial

On sait avec quelle inconscience de la situation difficile des familles le Gouvernement envisagea de supprimer le quotient familial de la déclaration de revenu pour l'imposition à la surtaxe progressive.

La menace n'était pas imaginaire. Aussi, à plusieurs reprises, avons-nous fait connaître personnellement et même oralement au cours de délégation, à M. Guy MOLLET, notre opposition ferme et irréductible à la mesure envisagée. Nous lui avons précisé à quel point elle était injuste et anti-sociale.

Nous constatons à ce jour que notre attitude déterminée a permis d'écarter cette menace qui pesait sur les familles.

Vers l'autonomie du fonds des prestations familiales

Notre proposition antérieure a été redéposée pour la nouvelle législature sous le n° 500, par M. Bouxom et M^{me} Francine Lefebvre, députés.

Nous rappelons l'économie de ce texte :

« Tout fonds en déficit pourra faire appel aux disponibilités d'un fonds en excédent, mais l'avance ainsi consentie ne pourra être effectuée que par décret du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale, pris après avis conforme du comité gérant le fonds sollicité.

« L'avance que pourra être amené à consentir un des fonds gérés par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale au profit d'un autre fonds déficitaire géré par ladite Caisse ne pourra excéder la moitié de ses disponibilités.

« Cette avance ne pourra être faite que pour un an. Toutefois, elle pourra être renouvelée pour une période d'égale durée suivant la procédure prévue ci-dessus ».

C'est là une solution efficace et raisonnable qui tient compte à la fois de la solidarité salariale et de la nécessité de conserver aux familles les ressources qui leur sont destinées.

Cette solution revêt une particulière acuité lorsque l'on sait que pour 1956, 58 milliards de ressources des Allocations Familiales sont utilisés à d'autres fins que les prestations.

Pour une juste compensation des prestations familiales

Mais il ne suffit pas de vouloir que les familles aient tout leur dû, que leurs prestations suivent le coût de la vie et la progression des salaires. Encore, convient-il d'organiser une juste compensation qui permette d'utiliser équitablement les ressources affectées aux familles. Aussi, avons-nous obtenu que M. Bouxom redépose la proposition de loi tendant à instituer une garantie entre les différents régimes d'allocations familiales. Elle porte le numéro 2521.

L'évolution de la nature des allocations familiales, leur extension à l'égard de la population, sans qu'en contrepartie un financement valable et juste fonctionne effectivement expliquent en grande partie que tous les régimes d'allocations familiales ne fassent pas, par une juste répartition, les frais de la protection sociale.

Il est donc indispensable qu'une réforme de financement des allocations familiales soit réalisée et qu'elles s'inscrive dans une redistribution plus juste du revenu national, en procédant au dégagement de ressources autres que le seul salaire des travailleurs — ce mode de financement devant accélérer la réforme fiscale.

Pratiquement, cette proposition implique la création d'un organisme intitulé « Fonds National de Garantie des prestations familiales » qui devra être administré par un Conseil composé dans le même esprit que la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, à savoir : chaque organisme national de chaque régime particulier inclus dans la garantie devra y avoir des représentants en fonction de son importance.

Le rôle de ce fonds doit être :

— de rembourser aux organismes payeurs :

les charges de caractère nataliste : allocations de maternité (situation présente) et allocations prénatales ;

les allocations versées à la P.N.A. ;

la charge de l'indemnité compensatrice de la suppression d'impôt sur les salaires ;

— de faire les avances de trésorerie aux organismes payeurs (par l'intermédiaire de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale) ;

— de couvrir les déficits d'exploitation des différents régimes, cette couverture ne pouvant, en aucun cas, dépasser 33 % des indemnités versées.

Notre texte est d'autant plus d'actualité que par la loi de finances pour 1957, le Gouvernement devait déposer avant le 1^{er} avril 1957 un projet de loi prévoyant la coordination des divers régimes d'allocations familiales, l'égalisation progressive des prestations et la péréquation des charges. C'est pourquoi nous avons demandé à nos administrateurs de C.A.F. d'agir auprès des Conseils d'Administration des Caisses des Assurés, des Parlementaires, pour faire aboutir la proposition de loi n° 2521. Par ailleurs, au nom de la délégation C.F.T.C., notre camarade Quirin a demandé que soient portés à l'ordre du jour de la prochaine réunion de la Commission Supérieure des Allocations Familiales :

1° L'examen du texte de R.A.P. prévu par l'article 2 de la loi de Finances pour 1957 ;

2° L'examen du projet de loi prévoyant la coordination de divers régimes d'allocations familiales, l'égalisation progressive des prestations et la péréquation des

charges, que le Gouvernement doit déposer à l'Assemblée Nationale avant le 1^{er} avril 1957.

Demain, sous la pression des Familles, des Travailleurs animés par la C.F.T.C., nous espérons bien que le Gouvernement et le Parlement prendront position en adoptant la proposition de la C.F.T.C. pour rendre mieux justice aux familles en leur permettant de vivre dignement.

Et si aujourd'hui, la situation est loin de celle que nous souhaitons, par contre, nous pouvons, tenant compte d'une conjoncture défavorable, enregistrer que grâce à notre action, nous avons maintenu, (hormis la revalorisation des prestations, hélas !) la législation familiale.

Nous enregistrons aussi qu'à l'U.N.C.A.F., la C.F.T.C. a servi de catalyseur aux « familiaux » et qu'aux dernières assemblées générales de cet organisme, les positions familiales de la C.F.T.C. y ont été reprises, à savoir :

— échelle mobile des prestations familiales, hostilités aux systèmes actuels de surcompensation, autonomie de trésorerie des A.F., nécessité d'un financement complémentaire, retour à des pouvoirs réels de gestion, création d'une allocation de la Mère au Foyer malgré l'hostilité particulière de la C.G.T. et de F.O., suppression des zones d'Allocations Familiales, extension à tous les enfants de plus de 10 ans de la majoration à l'âge, dans l'immédiat et dans l'attente de ces réformes, augmentation des prestations familiales.

L'action de nos U.D.

Enfin, c'est grâce à l'action précise de nos U.D., persévérante, solidement argumentée, qu'il a été possible d'abord de réduire des taux d'abattements de zones d'A.F. A fin septembre 1955, c'est l'U.D. de Moselle qui, après avoir touché tous les maires, conseillers municipaux et généraux, parlementaires, associations locales du département, obtenait le reclassement de 280 localités moselanes. Le 11 janvier 1956, l'U.R.P. obtenait le reclassement de 39 communes de Seine-et-Oise.

Le résultat de cette action, c'est que le Ministre, harcelé de demandes d'abattements, a trouvé plus facile de réduire les taux d'abattements de 0 à 10 % à partir du 1^{er} avril 1956, soit une réduction d'un tiers, au lieu de 0 à 15 % depuis le 1^{er} avril 1955.

Selon sa promesse, nous espérons que le Ministre procéderait à une autre étape mais nous attendons encore.

Nous devons ici, pour terminer ce tour d'horizon sur le problème des prestations familiales, faire le compte rendu de la réunion de la Commission Supérieure des Allocations Familiales du 13 septembre 1956 :

— Cette Commission était convoquée par le Ministre du Travail pour étudier le problème des Allocations Familiales en Algérie.

Trois options étaient présentées à la Commission :

1° aide collective aux familles (proposition LACOSTE) financée par le régime général métropolitain de la Sécurité Sociale ;

2° parité du régime algérien avec le régime métropolitain de prestations familiales, dans le cadre de la proposition de loi CHEVALLIER. Financement par le régime général métropolitain des prestations familiales : cotisation portée de 16,75 % à 17,50 % ;

3° maintien du « statu quo », en raison notamment du fait du manque de ressources du régime général.

La C.G.T. a soulevé le problème de l'incompétence, la

Commission Supérieure n'étant, d'après elle, pas habilitée à traiter le problème des allocations familiales algériennes.

La C.F.T.C. a estimé, quant à elle, que la Commission était compétente, puisque, en définitive, les améliorations souhaitées devaient être financées par le régime général. La question ayant été abordée sur le fond, la délégation C.F.T.C. a présenté une résolution, à laquelle celle de l'U.N.A.F. avait donné son appui.

Des votes sur les divers paragraphes ont eu des majorités de rechange, favorables notamment :

Autres réformes à faire

Situation financière de la Sécurité Sociale

La situation financière de la Sécurité exige que des remèdes y soient apportés. Nous pouvons faire nôtre l'excellente mise au point de la Caisse Nationale du 16-10-1956.

— Constatant que le passif de la Sécurité Sociale évalué à 91.432.000.000 au 30 septembre 1956 passera probablement à 105 milliards au 31 décembre 1956.

— Constatant une nouvelle fois que le fonctionnement des organismes de sécurité sociale n'est possible que grâce à des expédients.

— Constatant en particulier, une nouvelle fois, que le déficit des assurances sociales est abusivement compensé partiellement par les excédents artificiels des allocations familiales, excédents qui devraient être affectés à une élévation des prestations familiales.

— Constatant que les sommes prévues ne sont pas affectées entièrement au paiement des rentes et pensions de la sécurité sociale, le montant de celles-ci est aussi maintenu à un taux nettement insuffisant.

— Constatant que les prestations médicales ne représentent pas les 80 et 100 % prévus par l'ordonnance du 19 octobre 1945.

— Rappelle que le Conseil d'Administration n'a aucun pouvoir réel pour une amélioration de cette situation, les taux de prestations et de cotisations étant fixés par des textes ministériels ou législatifs.

— Décline toute responsabilité dans cette situation.

— Attire à nouveau l'attention du Gouvernement sur elle.

— Décide de diffuser largement cette prise de position.

C'est pourquoi lors de la campagne électorale du dernier trimestre de 1955, nous avons déterminé nos positions et propositions de solution.

— pour dégager de nouvelles ressources, nous sommes contre toute augmentation des cotisations actuelles ;

— une fois de plus, nous tenons à affirmer qu'il n'y a pas de cotisations patronales.

— augmenter la cotisation dans le système économique actuel, c'est diminuer le pouvoir d'achat des salariés ;

— le mode de financement reposant sur l'unique assiette des salaires est dépassé et conduit inévitablement par la mécanisation des moyens de production à mettre en danger les entreprises de transformation qui occupent une importante main-d'œuvre.

— pour que la S.S. devienne un facteur de redistribution du revenu national nous demandons que la S.S. repose sur une véritable solidarité nationale.

— Pour que les prestations de S.S. constituent pour les salariés un supplément de revenu réel, il faut dépasser la solidarité de professions, de classes ou d'un milieu social.

à l'équivalence ;

à l'application de ce principe à titre transitoire, dans le sens de la proposition CHEVALLIER ;

à la réforme du financement des divers régimes de prestations familiales ;

à la prise en charge immédiate par l'Etat des améliorations souhaitées.

Mais hélas ! un vote sur l'ensemble (14 voix contre 12) faisait rejeter l'ensemble de ces propositions.

— Pour dégager des ressources nouvelles, financer nos revendications, il faut donc assurer également le financement de la S.S. par un impôt. Un tel financement complémentaire, s'il veut réellement redistribuer les revenus, doit reposer sur une fiscalité d'impôts directs. Pour y parvenir, il est indispensable de procéder sans tarder à la réforme de la fiscalité.

En conclusion, il est utile d'aborder ici les questions non traitées ci-dessus, pour lesquelles nous avons élaboré des lignes directrices à l'occasion des élections de 1955 dont s'inspiraient nos administrateurs dans leur action quotidienne.

Mise en place d'un équipement sanitaire moderne et valable.

Nous ne pouvons continuer d'admettre que ce sont les travailleurs de l'Industrie et du Commerce qui assurent en grande partie l'équipement sanitaire du pays. La charge revient à la collectivité tout entière.

Centres de soins, de diagnostics, modernisation des hôpitaux, doivent être financés par tous les Français et non seulement par les salariés.

— Une réforme de la législation hospitalière est indispensable.

Ce que nous voulons en cette matière :

— assurer la modernisation des hôpitaux ;

— éviter les doubles emplois ;

— rationaliser l'équipement en faisant financer toutes ces opérations par la collectivité tout entière, et non plus par les usagers.

— Un gros effort doit être fait pour adapter les hôpitaux publics au besoin moderne, par la suppression des grandes salles communes et la création de chambres individuelles ou à très petit nombre de lits.

— Revoir le régime des médecins dans les hôpitaux, notamment le paiement de leurs honoraires.

— Pousser à la médecine de plein temps dans les hôpitaux.

Prix des produits pharmaceutiques.

— Réduction des dépenses pharmaceutiques par une modification du conditionnement et une réglementation plus stricte des spécialités.

Assurance invalidité.

Refonte de l'assurance « Invalidité » et révision des méthodes de calcul des rentes pour garantir à chacun un véritable revenu de remplacement.

Accidents du Travail.

Nous entendons poursuivre notre action pour une « Sécurité au Travail ».

Nous entendons améliorer la législation des A.T. par :

a) une simplification de la tarification ;

b) le développement de la prévention des accidents du travail, tant dans le secteur privé que dans le secteur public, particulièrement par un fonctionnement effectif des comités d'hygiène et de sécurité et une extension de leurs prérogatives.

c) Une association à l'échelon local et régional des syndicats ouvriers au travail de prévention de la Sécurité Sociale.

d) Un développement des centres de réadaptation fonctionnels et la promulgation d'une législation assurant un

reclassement des handicapés et notamment, des accidents du travail.

Structures.

Nous sommes contre toute S.S. qui serait un gigantesque appareil administratif sans âme.

Nous restons partisan d'une S.S. des techniques d'assurance, des principes mutualistes qui tiennent compte des possibilités psychologiques et matérielles de chaque groupe social. Nous restons des partisans acharnés d'une gestion de la S.S. par les intéressés. Le financement en grande partie de la S.S. par une solidarité nationale n'implique pas pour autant une modification de la gestion. L'exemple des pays étrangers nous confirme cette affirmation.

Nous demandons le renforcement de la représentation des allocataires salariés dans les Conseils d'Administration des Caisses d'Allocations Familiales.

III. - FORMATION ET INFORMATION

Inutile de redire ici ce que fut l'effort de propagande du Secrétariat Confédéral à l'occasion des élections des Conseils d'Administration des Caisses de Sécurité Sociale et d'Allocation Familiales et dont nous avons parlé plus haut.

Nous avons continué à faire passer dans presque tous les numéros de Syndicalisme au moins un article sur la Sécurité Sociale ou les Allocations Familiales et concernant l'actualité, et nous souhaiterions qu'à l'exemple de ce que font déjà certaines de nos organisations, des informations de même nature paraissent dans les journaux fédéraux et d'U.D. et qu'elles consacrent une part plus grande encore que dans le passé à ces questions qui, ne l'oublions pas, correspondent à plus de 35% de notre salaire.

Nos Commissions Régionales dont la plupart fonctionnent régulièrement font un excellent travail de coordination de liaison, d'entraide. Certaines ont même organisé de petits congrès régionaux d'administrateurs dont la presse s'est fait l'écho. L'expérience de 5 années démontrent la nécessité et l'efficacité de cette organisation régionale pour la formation et l'information de nos Administrateurs.

Nous avons repris à Bierville les sessions de formation d'administrateurs et l'Institut du Travail de Strasbourg nous permet d'assurer une formation des responsables nationaux et régionaux de la C.F.T.C. par des sessions de 8 jours dont la première a eu lieu en Octobre 1956 et a été un plein succès même si certains de nos responsables nationaux n'ont pas fait l'effort nécessaire pour s'y rendre.

Des subventions de la Caisse Nationale nous ont permis, depuis le dernier Congrès, d'organiser 3 sessions de Formation à Bierville pour les militants de la prévention. Nous avons fait à la C.F.T.C. un gros effort pour cette formation estimant qu'une action confédérale et surtout fédérale en ce domaine ne pouvait se développer et être efficace que si d'abord, l'on pouvait compter sur

des militants actifs et ayant un minimum de formation de connaissances de base sur la question. Cette politique commence à porter ses fruits. C'est ainsi qu'en 1957, la Fédération du Bâtiment a pu organiser une session de prévention de 8 jours pour 45 de ses militants.

Par ailleurs, ces sessions spécialisées venaient opportunément juste avant le renouvellement des Comités Techniques Régionaux et Nationaux de Prévention des Accidents de Travail où nous devons avoir des représentants de valeur.

A l'occasion de ce renouvellement, le Secrétariat Confédéral a centralisé les propositions de désignation faites par nos fédérations et assuré toutes les démarches auprès du Ministère et de la Caisse Nationale et il a également envoyé la documentation utile aux membres C.F.T.C. désignés.

Avant chaque réunion ou manifestation d'un organisme national, nos représentants ont été réunis pour préparer ces réunions.

Une vaste consultation a été entreprise auprès de nos Administrateurs pour permettre au groupe confédéral de travail Sécurité Sociale de recueillir leurs points de vue, afin d'améliorer la législation. La nouvelle structure des Commissions Confédérales a permis de constituer plusieurs petits groupes de travail qui ont mis au point des projets de loi ou des études qui furent adoptés par le B.C. (propositions de loi A.F. n° 2.521, 500, retraites complémentaires, assurance chômage, Corps Médical, Réforme hospitalière - campagne sur la surcompensation - accords F.N.O.S.S. - C.S.M.F.).

On peut classer dans les divers la tenue à jour du fichier de tous nos Administrateurs et membres des C.T.N., et un abondant courrier.

Ce que l'on peut affirmer, c'est que les moyens du Secrétariat Confédéral, malgré les résultats encourageants, sont hors de proportion avec ceux qui seraient nécessaires pour répondre à toutes les tâches possibles

pour développer le rayonnement de la C.F.T.C. en ce domaine.

Les cours par correspondance continuent à fonctionner; un additif à certains cours a dû être rédigé pour tenir compte de changements législatifs.

Un recensement de nos Administrateurs C.F.T.C. de Sociétés Mutualistes a été effectué auprès des U.D. en vue de la coordination de leur action et notre ami Forray s'est chargé d'assurer les réunions des délégués C.F.T.C. lors des Congrès mutualistes et de renseigner nos U.D. sur les questions techniques de Mutualité.

Chaque mois, dans *Formation* nous faisons paraître

une étude sur la Sécurité Sociale ou les Allocations Familiales.

Moins de numéros de la circulaire spéciale aux Administrateurs ont été expédiés, les élections à l'échelon national et la préparation et la tenue des sessions de Formation, le renouvellement des Comités Techniques Nationaux ayant été des tâches matérielles prioritaires, mais sur chaque problème important et d'actualité, nos Administrateurs ont été largement informés par leur circulaire ou, à défaut, par *Syndicalisme et Formation* auxquels ils devraient être abonnés, ou par des circulaires aux Unions Départementales.



NOTRE SYNDICALISME dans les PAYS D'OUTRE-MER

En conclusion de la partie du Rapport Moral, présentée au cours du Congrès de 1955, nous disions :

« Le Syndicalisme outre-mer peut maintenant s'appuyer sur trois assises solides : les travailleurs de la fonction publique, ceux du secteur privé, ceux de l'Agriculture. Il doit organiser les cinq grandes fédérations : antillaise, africaine de l'A.O.F., africaine de l'A.E.F. malgache, océanienne, qui deviendront demain les centrales de ces régions. Il doit faire un effort de coordination et de formation d'autant plus grand.

Cet effort permettra :

- de tenir en respect les féodalités quelles qu'elles soient,*
- de promouvoir et de réaliser une économie mettant en priorité, au service des besoins du pays, les ressources qui peuvent y être exploitées, dans un échange harmonieux avec les autres pays de l'Union Française ou de la zone franc,*
- d'assurer la promotion des travailleurs sur le triple plan : politique, économique et social.*
- d'aider, pour sa part et sur son plan à la juste aspiration des peuples vers une prise en charge de leur destin, par l'autonomie interne complétée par l'entrée librement choisie dans les pactes d'association sans lesquels aucun pays ne peut vivre,*
- de fournir des hommes dont les qualités acquises dans la dure action réaliste de chaque jour et par un effort de formation considérable seront capables de contrôler les évolutions nécessaires pour qu'elles se fassent avec le peuple.*

Il y a encore beaucoup à faire, et il faut faire très vite. Nous sommes à une époque et dans un domaine où les évolutions défient le vieux temps. On parle souvent de tournants décisifs dans les discours officiels sur le plan de l'évolution des peuples d'outre-mer, c'est une réalité dont chacun peut se rendre compte.

S'appuyant sur sa doctrine définie depuis des siècles dans ce domaine et renouvelée dans la déclaration d'Alger de la C.I.S.C., le syndicalisme C.F.T.C. essaiera modestement de faire en sorte que ce tournant soit l'occasion d'une plus grande fraternité entre les hommes.

★★

Avons-nous rempli ce programme ambitieux et, sinon, dans quelle mesure avons-nous réussi à l'approcher ?

Il faut noter, d'abord, que la prévision, facile à faire en ce qui concerne les Territoires d'outre-mer s'est avérée bonne. Une évolution considérable a eu lieu, dans tous les domaines d'outre-mer. Ainsi que nous l'avions prévu, l'affirmation de la personnalité ne s'est plus satisfaite de quelques désirs et de quelques espérances, une page s'est heureusement tournée.

En ce qui concerne la C.F.T.C., moins de six mois après le Congrès Confédéral, les nouvelles structures se mettaient en place et les Centrales commençaient à se créer. C'est cette mise en place qui aura dominé les deux années, mais elle s'est faite sans que se ralentisse l'action de chaque jour.

SITUATION DANS LES DIFFERENTS TERRITOIRES

Pour la dernière fois, étant donné ces réformes de structures, il nous revient de présenter schématiquement la situation dans les différents Unions.

Les quelques mots qui en rendront compte ne sauraient représenter les efforts considérables qui ont été fournis.

Union fédérale des syndicats C.F.T.C. d'A.O.F./Togo

Cette union fédérale devait tenir un Congrès en 1956. Ce fut un Congrès de transformation, puis l'Union devenait la Confédération Africaine des Travailleurs Croyants. Une partie préliminaire du Congrès fut cependant consacrée à l'étude du travail effectué depuis deux ans. Le compte rendu présentait un beau bilan.

Organisant l'action et la coordonnant sur le plan fédéral, elle devait surtout veiller à l'application du Code, assurer la représentation des travailleurs au sein de la commission fédérale et mener une très longue action pour la conclusion des conventions collectives fédérales. Elle en sort d'ailleurs victorieuse en obtenant la signature des conventions du bâtiment et des employés.

Sur le plan de la fonction publique, elle assurait d'une manière permanente, la représentation, afin de permettre une réalisation rapide des intégrations et la mise au point des différents statuts.

Ses huit Unions Territoriales ont accompli un très beau travail sur le plan de l'action, de la propagande, de la formation. Le détailler n'est pas possible, contentons-nous de signaler les faits marquants.

AU SENEGAL :

Organisation du secteur privé

Gros travail de représentation devant le tribunal du travail. Action pour l'application des allocations familiales — Organisation du meeting du 1^{er} mai en Casamance — Action dans le milieu paysan, qui aboutira à la création d'une Fédération des Travailleurs de la Terre.

— Le Secrétaire général a, au prix d'un travail considérable, organisé le milieu paysan.

A noter la jeune équipe de Dakar excessivement dynamique — la pénétration dans le secteur privé — la part importante prise pour la discussion de la convention collective des employés.

MAURITANIE :

Continuation de la pénétration, malgré les efforts tentés pour le lancement de syndicats « maison » dans les mines. Effort spécial pour la formation des militants. Plusieurs tournées dans le désert, avec des moyens de fortune, ont été organisées. Action sur le plan administratif.

SOUDAN :

Action en faveur des travailleurs de la fonction publique — Pour l'augmentation du S.M.I.G. — Pénétration dans le milieu paysan — Résultats remarquables dans les élections de délégués.

GUINEE :

Gros travail de défense devant les tribunaux du travail — Pénétration dans toute la Guinée — Conquête du milieu paysan — Le procès très important du camarade Coumbassa, ayant trait au licenciement d'un délégué, a été gagné en appel contre la grosse compagnie « la Minière ».

En Guinée, de grosses entreprises d'extraction se mettent en place. Des mouvements de main-d'œuvre auront lieu prochainement, nos camarades les suivent.

HAUTE-VOLTA :

L'Union a augmenté ses Unions régionales — Action permanente pour le respect du Code du travail, pour la fonction publique — Adhésion de nombreux syndicats nouveaux. Le Secrétaire général a suivi un stage au B.I.T. — Pénétration dans le milieu paysan.

COTE D'IVOIRE :

Plusieurs tournées du Président Joseph Coffie — Augmentation du nombre des syndicats — Lutte pour les salaires — Grève pour obtenir satisfaction — Augmentation de l'importance de l'union régionale de Bouake — Gros effort pour la défense individuelle — Tenue du Congrès statutaire.

DAHOMY :

La progression a eu lieu dans la région de Cotonou. Une Union locale forte s'y est installée — le syndicalisme paysan démarre.

NIGER :

Malgré une situation difficile, grâce à la persévérance des militants, l'Union territoriale s'est constituée en 1956. Les syndicats de fonctionnaires et du secteur privé se sont affirmés dans l'action générale, sur les salaires et l'application du Code du travail.

TOGO :

L'Union a pu tenir, malgré les difficultés inévitables dues à l'évolution politique. Les syndicats de l'enseignement, des fonctionnaires, du secteur privé, des cheminots sont en progression.

Caméroun

L'Union Territoriale du Caméroun s'est transformée en Confédération Camerounaise des Syndicats Chrétiens, dès le mois de décembre 1955.

L'action a porté surtout sur les problèmes de la fonction publique, sur les salaires, le respect du Code du travail, dont certains arrêtés d'application étaient illégaux.

**

Union fédérale des syndicats C.F.T.C. d'A.E.F.

Grâce à plusieurs tournées effectuées dans des conditions très difficiles, Gilbert Pongault, président de l'Union Fédérale d'A.E.F. a assuré à son organisation, une place de premier rang. Il a été aidé par Begueni à Mbassa, Secrétaire général de l'Union Territoriale de l'Oubangui-Chari.

La propagande a été particulièrement poussée dans les mines, les entreprises forestières, les plantations.

Au sein des commissions fédérales, devant les tribunaux du travail, les représentants de l'Union fédérale ont mené une action intense.

A noter la signature de conventions collectives et la dénonciation d'accords essayant de remettre la législation en question.

TCHAD :

Petit à petit, dans ce pays où l'on trouve les salaires les plus bas de l'Union, une équipe a réussi à créer et à mettre au point des unions régionales. L'Union territoriale, qui avait été un moment en sommeil, est maintenant bien vivante. Elle est représentée partout, malgré les oppositions. A noter l'excellente action devant les tribunaux du travail.

OUBANGUI-CHARI :

Ce pays de plantations, de forêts, de mines a été très bien travaillé par l'équipe de l'Union territoriale. Une première convention collective était signée en juillet 1955 pour le bâtiment. Le Président et le Secrétaire général ont accompli des tournées fructueuses, quoique très pénibles.

GABON :

Organisation de journées d'études sociales en mars 1956 — Action sur le plan général — création de syndicats dans toutes les régions. Difficultés assez grandes sur le problème Allocations Familiales. Pénétration dans les entreprises forestières.

L'Union a fêté le 10^e anniversaire de sa fondation, le 1^{er} mai 1955.

AU MOYEN-CONGO :

Le pays doit s'industrialiser dans trois axes principaux : Pointe-Noire — la Vallée du Niari — Brazzaville. De grands projets sont à l'étude, en particulier pour le barrage du Kouilou et l'extraction du manganèse à Franceville.

A Pointe-Noire, l'Union régionale est en progression. Dans la vallée du Niari une expérience de retour à la terre de chômeurs, a été poursuivie, grâce à l'union fédérale. Le syndicalisme est implanté dans les nouvelles usines, notamment à la Société Industrielle et Agricole du Niari, qui vient d'organiser une sucrerie et une immense exploitation agricole. Le chômage est encore une plaie de Brazzaville. L'Union régionale du Pool a un très gros travail.

Le milieu paysan s'organise sérieusement.

Un Congrès régional s'est tenu à Brazzaville en 1956.

A noter l'action dans les mines de M'Fouati pour faire cesser les mauvais traitements dont étaient victimes les mineurs.

**

Madagascar

L'Union Territoriale de Madagascar s'est transformée en Confédération Chrétienne des Syndicats Malgaches, en décembre 1955. Le Secrétaire général de la C.I.S.C. assistait au Congrès constitutif.

Le secrétariat a accompli un travail considérable depuis deux ans : Prospection — Organisation — Défense des paysans — Lutte contre le travail forcé — Lutte pour les revendications des fonctionnaires, avec grève du 7 au 25 août 1956 — Lutte pour l'amélioration du S.M.I.G. — pour les Allocations Familiales — Etudes économiques — Conclusions de conventions collectives.

Charles Rakotobe, membre du Conseil économique, a pu prospecter et assurer les liaisons. Il s'est surtout consacré aux problèmes paysans.

Les unions régionales de Tamatave - Majunga - Fianarantsoa marquent une nette progression.

La Confédération Chrétienne des Syndicats Malgaches est partout majoritaire. De janvier à décembre 1955, elle est passée de 37 à 71 syndicats, avec plus de 50.000 adhérents. Sollicitée par la C.G.T., en vue de l'unité organique, elle a répondu avec fermeté en rappelant les positions traditionnelles sur l'unité d'action.

**

Tahiti

L'Union Territoriale de Tahiti s'est transformée en Centrale des Travailleurs Chrétiens du Pacifique, au cours du Congrès qui s'est tenu les 13 et 14 octobre 1956.

Union située aux Antipodes, elle est de celles qui fournit le plus régulièrement de nouvelles.

Action sur le plan dockers et réglementation de la main-d'œuvre, sur le plan de la fonction publique, sur le plan du secteur privé, en particulier à l'île de Makatea où se trouve la société des phosphates de l'Océanie.

Un conflit, dans cette compagnie, a duré du 7 au 22 septembre 1955. Il s'est terminé par une victoire de la Centrale Chrétienne. Plusieurs tournées ont été organisées dans cette île.

Le plan économique a été suivi de très près et l'action menée pour la création d'une commission économique a fait bien avancer cette question.

LA PROPAGANDE

Au cours des deux années qui viennent de s'écouler, plusieurs tournées de propagande ont été effectuées par le service outre-mer ou par les secrétariats fédéraux.

A.O.F. :

— Visite de A. Vanistendael et G. Esperet au mois de janvier 1956 à Dakar, Conakry, Abidjan, Lomé, Cotonou, Porto-Novo, Accra.

— Visite de G. Esperet à Niamey (Niger février 1956).

— Tournée de Gaston Ciceron 15 mai-21 juillet 1956 : Sénégal, Guinée, Soudan, Haute-Volta, Côte d'Ivoire, Dahomey, Togo, Niger.

— Visite de G. Esperet juillet 1956 : Sénégal et Haute-Volta.

— Visite de G. Esperet octobre 1956 : Sénégal, Mauritanie.

— Tournée Charles Mendy janvier 1956 et juillet 1956 (A.O.F.)

— Tournée de D. Soumah janvier 1956 et juillet 1956 (A.O.F.)

— Tournée Charles Rakotobe (1955).

La construction d'une maison des travailleurs est entreprise avec la participation de tous les adhérents.

* *

Après cette vision rapide, ce survol des différents territoires, nous présenterons l'action générale au plan du service outre-mer et de la délégation du Conseil des Organisations Syndicales d'Union Française.

CAMEROUN :

— Tournée G. Esperet, mars 1956.

A.E.F. :

— Tournée G. Esperet : Tchad, Oubangui-Chari, Gabon, Moyen-Congo en février, mars 1956.

— Tournée G. Pongault : (Septembre-Novembre 1956) dans toute l'A.E.F. et, avec Nicolas Songuemas à travers le Moyen-Congo (août-septembre 1956).

MADAGASCAR :

Charles Rakotobe a accompli une tournée complète. En plus, à chacun de ses voyages, il touche les Unions. Le Secrétaire général, A. Tostivint, a fait plusieurs tournées dans l'île.

Au cours de ces différentes tournées, en plus de la propagande, des démarches ont été faites en vue de régler les questions importantes. Des journées ou même des semaines d'études ont été organisées. Le passage des délégués a permis d'aider à l'organisation. Ils en ont ramené également pas mal de renseignements et de faits nécessaires à l'orientation de l'action.

LES MOYENS D'INFORMATION

Au plan confédéral « Syndicalisme Outre-Mer » a paru régulièrement. Il a été remplacé à partir de janvier 1957 par le « Bulletin du C.O.S.U.F. », du fait des changements des structures.

Une « Lettre aux responsables est envoyée à raison de deux éditions par semaine (en moyenne). Elle traite de tous les problèmes intéressant le syndicalisme et fournit le maximum de nouvelles. C'est l'organe le plus suivi.

Au plan fédéral et territorial, des journaux et des

circulaires existent : « Liaison » pour l'A.O.F. — « Miasa » pour Madagascar (ce dernier est un véritable journal) — « Travail et Justice » pour le Soudan. La Centrale du Pacifique vient d'acheter une machine et annonce la parution prochaine d'une circulaire régulière.

Il faut ajouter à cela les circulaires spéciales d'information. Sur ce plan, un gros effort doit être tenté. Les responsables le désirent tous, c'est souvent le manque de fonds qui n'en permet pas la réalisation. Pourtant, étant donné les difficultés du contact, la liaison par circulaire ou par journal est absolument nécessaire.

LA FORMATION

En dehors des journées et des semaines d'études organisées lors des tournées, des efforts locaux ont été tentés : soirées, cercles d'études, fin de semaine. Il semble nécessaire de pousser en particulier les centres d'éducation sur le plan local et régional.

STAGES.

A chaque fois que cela a été possible, des stages ont été organisés à l'occasion de bourses qui avaient pu être obtenues par les services de Paris.

Au cours de ces stages en Métropole, les syndiqués prennent contact avec les services confédéraux, les principales fédérations de métiers. Ils étudient au service outre-mer les méthodes de travail. Ils prennent contact avec des unions départementales en Province et, enfin, chaque fois que leur passage coïncide avec la tenue d'un stage, ils bénéficient de Bierville.

A cette occasion, nous devons remercier les U.D. et le service de la formation qui ont su faire profiter au maximum nos camarades de leur expérience, en leur réservant un accueil qu'ils n'oublient pas.

Entre les deux Congrès confédéraux ont pu bénéficier de leur passage à Paris :

— Pour des stages à l'Institut de Strasbourg :

1 Dahoméen	1 Côte-d'Ivoire
1 Sénégalais	1 Oubanguien
1 Congolais	1 Soudanais

— Stage Chronique Sociale :

2 Guinéens	1 Sénégalais
1 de la Côte d'Ivoire	1 Mauritanien

— Stage B.I.T. :

1 Haute-Volta
1 Madagascar
1 Sénégal

— Stage Coopération :

1 de Madagascar

— Stage Sciences Sociales F.O.M. :

1 Sénégal
1 Mauritanie

— Stages Mouvements Jeunes :

1 Dahomey	1 Oubangui-Chari
2 Cameroun	1 Moyen-Congo

— Stages U.N.E.S.C.O. :

1 Madagascar
1 Togo

— Stages Bierville :

1 Sénégal
1 Mauritanie

Les cours par correspondance ont été employés dans presque toutes les Unions. Ils servent de base à des Cercles d'études et conférences locales.

A noter que dans le domaine de la formation, plusieurs de nos syndicalistes métropolitains ayant bien compris leur rôle ont sérieusement aidé leurs camarades d'outre-mer.

Ce travail de formation est encore, certes, insuffisant, mais il est, nous le croyons, l'un des meilleurs existant dans les T.O.M.

Nous en voyons les résultats dans la part importante prise par les militants des organisations affiliées et la considération que l'on peut constater de la part des services avec lesquels ils travaillent.

Nous ne pourrions conclure ce chapitre sur la formation, sans mentionner d'une façon particulière l'Université Ouvrière de Lomé. Organisée par la C.I.S.C. et l'U.N.E.S.C.O., avec la participation de la C.F.T.C. elle a constitué une véritable réussite.

Pendant trois semaines, 60 stagiaires suivirent les cours les plus adaptés sur la doctrine, l'organisation, l'action syndicale, l'économie, les organisations internationales, les problèmes agricoles, familiaux en Afrique. De nombreuses séances d'études, complétées par des exercices permirent une formation adaptée et concrète.

Le B.I.T. avait délégué à cette réunion : Théo Grinevald. L'U.N.E.S.C.O., l'O.M.S., la C.C.T.A. étaient représentées par des personnalités qui participèrent à tout le stage.

L'Université Ouvrière de Lomé devait faire beaucoup parler d'elle en Afrique et dans les instances internationales.

L'ACTION GENERALE

Au plan du service outre-mer de la C.F.T.C. et de la délégation du C.O.S.U.F., l'action a porté sur les points suivants :

Application du code

Si, en 1955, une grande partie des décrets et arrêtés d'application était promulguée, il restait à les faire appliquer dans la vie de chaque jour. Cela a demandé une grande vigilance, les essais pour tourner la loi n'ont pas manqué.

Quand encore il s'agit des employeurs, on peut regretter leur manque de civisme et de fair play, mais lorsque l'administration elle-même tourne la loi, comment faut-il qualifier l'acte des responsables ?

Et pourtant, la durée du travail, dans le bâtiment et les T.P., au Cameroun, a été fixée en contradiction avec la loi et un jugement rendu à Douala l'a constaté.

En A.E.F. l'application de la durée du travail dans les mines est contraire à la législation.

Nous pourrions malheureusement continuer longtemps sur le strict plan de la légalité.

Tout cela a demandé aux responsables à tous les échelons un courage à toute épreuve.

En conclusion, le Code du travail, grâce aux organisations syndicales, s'applique. Comme nous devons nous réjouir de n'avoir pas écouté les prophètes intéressés prédisant la mort de l'économie africaine, par le

LES ALLOCATIONS FAMILIALES

Au Conseil Supérieur du Travail, dans les Commissions Consultatives Fédérales et Territoriales, il a fallu obtenir : taux raisonnable, modalités adaptées, statuts et règlements intérieurs des caisses valables.

A noter également que le Togo était le seul territoire à limiter les allocations familiales à 6 enfants. Le Cameroun devait être le dernier à appliquer la loi.

Voici d'ailleurs les taux actuellement pratiqués dans les différents territoires.

L'application rencontre d'assez grosses difficultés dans certains territoires, par suite des complications représentées par la fourniture des certificats les plus simples. La presse s'en est fait l'écho en Afrique, à Madagascar Charles Rakotobe a eu l'occasion de présenter cette situation devant la Commission Consultative du Travail de la région de Fianarantsoa.

Les accidents du travail

Depuis 1949, l'étude d'un projet de loi se poursuit et toujours des obstacles se sont opposés à sa réalisation. Le premier texte, après une étude valable par le Conseil économique et l'Assemblée de l'Union Française, fut stoppé sur pression de la direction des assurances au ministère des Finances, prenant pour prétexte que toutes les signatures des ministres intéressés n'étaient pas apposées.

La nouvelle législature aurait pu reprendre le même texte et en continuer la discussion, mais un texte déposé, à notre avis très maladroitement par le Parti Communiste, obligeait à remettre en route toute la procédure, devant toutes les Assemblées, malgré le maintien du projet Dumas, par M^{me} Francine Lefebvre. A l'heure actuelle l'Assemblée de l'Union Française recommence le même travail que celui qu'elle a effectué il y a quelques années.

comité de prévention, créé pour les besoins de la cause, devenait une espèce d'organisme de conciliation. Inutile de dire que les délégués des travailleurs repoussèrent ce projet. Depuis, le Ministère a sorti un texte assez incomplet, reprenant en grande partie la proposition de Loi Ninine, reprise elle-même du rapport Begarra, sur la proposition Dumas-Lefebvre.

Malheureusement, ce décret du 24-2-1957 ne tranche pas la question principale concernant les organismes chargés de la réparation. Après avoir prévu l'organisation de caisses jumelées avec les Caisses d'Allocations Familiales, il laisse aux Assemblées Territoriales le soin de choisir entre ces caisses et les assurances privées (Art. 14).

Au moment où nous écrivons ce rapport, une action s'engage auprès des Parlementaires et dans tous les territoires, pour que seule l'organisation par les caisses soit retenue.

Au fond, tout le monde est d'accord sur la nécessité de la réparation, mais les travailleurs, avec juste raison, ne veulent pas voir la tâche de réparation des accidents du travail confiée à des Compagnies d'Assurances. Ils désirent participer eux-mêmes à la gestion de caisses, qui seront l'amorce des organismes de Sécurité Sociale.

Les puissantes Compagnies d'Assurances freinent, bien entendu. Nous ne saurions trop leur reprocher de défendre leurs profits, mais les travailleurs qui ont renouvelé leurs prises de positions en Afrique, n'en veulent pas.

Peut-être faudra-t-il, comme pour le Code du Travail, faire grève pour obtenir satisfaction !!!

Les Conventions Collectives

Depuis le dernier Congrès, des Conventions Collectives ont été discutées ou révisées. Signalons :

— La Convention Collective Fédérale du Bâtiment et des travaux Publics pour l'A.O.F.

La Convention Collective Fédérale pour les Employés du Commerce et de l'Industrie en A.O.F.

— La Convention du Bâtiment et des T.P. pour l'Oubangui-Chari.

— La Convention des Banques à Madagascar.

D'autres sont en discussion dans tous les territoires.

Par contre, les organisations affiliées ont refusé de signer certaines conventions qui contenaient des clauses illégales ou régressives. C'est ainsi qu'au Cameroun, la C.C.S.C. a refusé de signer une convention du bâtiment, dont certains avenants remettaient en cause la législation sur la durée du Travail. Seules les organisations F.O. et Autonomes ont rendu ce service à l'administration.

Les conflits

Divers conflits collectifs ont eu lieu, mais ils ont eu moins d'importance que dans les précédentes années. Quelques grèves du secteur public en A.O.F. — 2 grèves de fonctionnaires à Madagascar, pour le respect et l'amélioration de la législation sur la fonction publique. En novembre 1956, au moment des élections municipales, une grève importante a eu lieu à Abidjan. Les hommes politiques ont condamné cette grève, mais les travailleurs ont gagné la partie. La presse a grossi exagérément des incidents provoqués par la maladresse de la

police et qui ont permis à quelques trublions, désavoués par les organisations syndicales, d'essayer de semer le trouble. Une grève importante a eu lieu en 1955 à la compagnie des phosphates de l'Océanie — Ile de Makatéa — pour le respect des droits syndicaux et l'amélioration des conditions de travail qui étaient misérables. En A.E.F., une grève fut déclenchée dans les mines de M'Fouati à la suite de mauvais traitements et de coups infligés aux travailleurs. Une intervention extrêmement sérieuse dut être faite pour empêcher tel gendarme de se prendre pour la justice en personne et d'arrêter les gens sans mandat. En A.E.F. également, à Pointe Noire, grève des dockers, en janvier 1957.

Nous devons noter que la procédure de conciliation et de recommandation a été alourdie par les décrets de mai 1955 qui n'ont pas fixé de délai à certains actes de procédure. Nous avons protesté contre ces erreurs. La seule réponse faite par le Ministère a consisté à recommander, par circulaire, une durée courte à ces actes de procédure. En fait, il y a eu très peu de conflits qui ont été soumis à la procédure. Notons le conflit marine de Diego Suarez, sur le paiement des heures supplémentaires et celui de Dakar, sur la détermination des salaires dans la Marine Nationale. Cette dernière a été

jusqu'à l'« arbitrage » rendu en faveur des travailleurs, mais la marine, sans faire opposition, n'a pas appliqué l'arbitrage par manque de finances.

Les salaires

Les salaires sont toujours très bas dans les pays d'outre-mer. Une action permanente est menée pour en obtenir l'augmentation.

Salaires minimum interprofessionnel garanti :

Notons que les territoires suivants n'ont connu aucune augmentation du S.M.I.G. depuis le dernier Congrès : Mauritanie - Dahomey - Madagascar - Comores - Ets Français d'Océanie.

Ont été majorés en 1955 : la Haute-Volta - le Togo - la Côte Française des Somalis.

Ont été majorés en 1956 : le Sénégal - le Soudan - la Guinée - le Niger - la Côte d'Ivoire - le Moyen Congo - le Gabon - le Cameroun - le Tchad - l'Oubangui-Chari.

Actuellement, les salaires minima se présentent ainsi :

Territoires	Salaire industriel		Salaire agricole		Nombre de zones
	Zone maximum	Zone minimum	Zone minimum	Zone maximum	
A.O.F.					
Sénégal	31	26.35	26.85	22.80	4
Mauritanie	20	18.50	17.50	16	2
Soudan	21	16.80	19.25	15.65	3
Dahomey	21.60	10.80	18.70	9.30	4
Niger	Permanents :	18			1
	Saisonniers :	15			
Côte d'Ivoire	28.20	22.55	23.50	16.45	3
Hte-Volta	15.70	10.20	13.75	9	3
Guinée	26	15.60	22.50	13.70	3
A.E.F.					
Moyen Congo	18	6	15	5	5
Gabon	17.25	9.45	15.40	7.90	4
Oubangui	12.50	7.50	10.60	6.25	3
Tchad	10.50	7	9	6	2
Togo	20.75	13.50	18	11.75	3
Cameroun	22.25	11.15	19.30	9.50	6
Madagascar	22	10	19	9	10
Comores	10	7.50	10	7.5	4
Côte des Somalis	24	22	20.10		2
Ets F. Océanie	20.7	14.50	17.94	12.55	4

Pouvoir d'Achat du Salaire Minimum

Si le franc C.F.A. représente la valeur de deux francs métropolitains, ce n'est pas exact lorsque l'on regarde son pouvoir d'achat. Afin de mieux présenter cette situation, nous avons fait quelques calculs, dont nous reproduisons les résultats :

— Pour gagner 1 kilo de viande avec le salaire minimum comme base, il faut travailler :

6 h. 18	en Métropole
21 h. 35	au Cameroun (Douala)
11 h. 46	au Tchad (Fort-Lamy)
17 h. 51	en Guinée (Conakry)
13 h. 48	au Dahomey (Cotonou)
9 h. 31	au Soudan (Bamako)
23 h. 49	en Oubangui (Bangui)
25 h.	au Moyen Congo (Brazzaville)
9 h. 13	au Sénégal (Dakar)

— Pour gagner 1 kilo de riz :

1 h. 15	en Métropole
5 h. 32	en Guinée
2 h. 19	au Dahomey
2 h. 11	au Soudan
1 h.	au Sénégal

— Pour gagner 1 kilo de sucre :

0 h. 50	en Métropole
3 h. 25	au Cameroun
11 h. 11	au Tchad
2 h. 37	en Guinée
2 h. 41	au Dahomey
2 h. 48	au Soudan
6 h. 45	en Oubangui
4 h. 6	au Moyen Congo
1 h. 55	au Sénégal

— Pour gagner 1 kilo de savon :

1 h.	en Métropole
12 h. 49	au Cameroun
17 h. 39	au Tchad
2 h. 5	au Dahomey
2 h. 57	au Soudan
10 h.	en Oubangui
3 h. 20	au Moyen Congo
2 h. 4	au Sénégal

Ces chiffres ont été établis en partant des barèmes officiels qui ne tiennent pas compte des majorations importantes qui se produisent sur les petits marchés de quartier, auxquels s'approvisionnent la plupart des ménagères africaines.

Salaires professionnels

Ceux-ci sont assez différents suivant les territoires et nous ne pouvons, dans le cadre de ce rapport les faire connaître tous. Nous pensons utile de présenter les salaires de la Côte d'Ivoire qui se classent parmi les meilleurs et qui viennent d'être revalorisés récemment.

1) Salaires des domestiques et employés de maisons (J.O.) Côte d'Ivoire du 15-12-56).

En fonction de l'arrêté n° 4430 ITLS/CI du 11-6-56 et par décision de la Commission Mixte Paritaire du 30-11-56, voici les nouveaux taux minima des salariés de cette branche professionnelle.

CATEGORIES	1 ^{re} zone	2 ^e zone	3 ^e zone
------------	----------------------	---------------------	---------------------

Pour compter du 16 juin 1956

Première catégorie	4.888	4.403	3.910
--------------------	-------	-------	-------

Pour compter du 1^{er} décembre 1956

2 ^e catégorie	5.685	4.975	4.548
--------------------------	-------	-------	-------

3 ^e »	7.614	6.658	6.090
4 ^e »	8.713	7.627	6.970
5 ^e »	10.298	9.013	8.238
6 ^e »	11.882	10.400	9.506
7 ^e »	12.870	11.266	10.296

2) Salaires ouvriers du bâtiment

Par décision de la commission mixte paritaire de la Côte d'Ivoire :

A) les salaires horaires de base des catégories déterminées par la classification de l'annexe I « Dispositions particulières aux ouvriers de la Convention Collective Fédérale des Entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics du 6 juillet 1956 » sont fixés conformément au tableau ci-après :

CATEGORIES ET ECHELONS	1 ^{re} zone	2 ^e zone
1^{re} catégorie		
a) manœuvre ordinaire (S.M.I.G.)	28.20	25.40
b) manœuvre participant à la production	29.35	26.40
2^e catégorie		
Manœuvre spécialisé	32.80	29.50
3^e catégorie		
a) Aide-ouvrier	38.20	34.40
b) Aide-ouvrier après un an	40.10	36.10
4^e catégorie		
Ouvrier spécialisé 1 ^{er} échelon	45.70	41.10
Ouvrier spécialisé 2 ^e échelon	49	44.10
5^e catégorie		
Ouvrier professionnel 1 ^{er} échelon	59.40	53.45
Ouvrier professionnel 2 ^e échelon	69	62.10
6^e catégorie		
Ouvrier qualifié	75.45	67.90
Hors catégorie		
Ouvrier hautement qualifié	130.	117.

B) Les zones des salaires et les abattements par zones sont fixés de la façon suivante pour l'application de la Convention Collective Fédérale du Bâtiment du 6 juillet 1956 :

1^{re} zone : Centres urbains d'Abidjan — de Grand Bassam — de Bingerville.

2^e zone : Reste du territoire — abattement 10 %.

C) Les dispositifs de la présente décision entreront en vigueur à compter du 1^{er} février 1957.

3) Salaires des employés (J.O. de la Côte d'Ivoire du 15-12-56).

1 ^{re} catégorie	33.46	5.800	28.44	4.930
2 ^e catégorie	43.56	7.550	37.04	6.420
3 ^e catégorie	52.50	9.100	44.63	7.735

4 ^e catégorie	63.03	10.925	53.60	9.290
5 ^e catégorie	71.83	12.450	61.04	10.580
6 ^e catégorie	92.23	17.200	84.34	14.620
Hors catégorie	149.14	25.850	126.75	21.970

4) Salaires horaires minima des ouvriers et conducteurs de véhicules automobiles. Décision de la Commission Mixte du 30-11-1956 (à compter du 1-12-56).

Ouvriers :

CATEGORIES	1 ^{re} zone	2 ^e zone
1 ^{re} catégorie	28.20	25.40
2 ^e »	32.80	28.70
3 ^e »	38.20	33.40
4 ^e »	45.70	40
5 ^e »	59.40	52
6 ^e »	75.45	66
Hors catégorie A	98.70	86.40
Hors-catégorie B	157.20	137.55

Conducteurs de véhicules automobiles :

4 ^e catégorie A	45.70	40
» B	48.40	42,35
» C	53.80	47,10
» D	57.20	50.05

Les heures supplémentaires effectuées de jour sont majorées de 10 % de la 41^e à la 48^e heure incluse et de 25 % à partir de la 49^e heure de travail dans la semaine.

Si nous devons résumer l'action sur le Pouvoir d'Achat, nous devrions déclarer que nous avons, certes, réussi à améliorer la situation, mais nous ne saurions nous contenter des résultats obtenus. Dès maintenant une action est en cours dans plusieurs territoires pour

L'ACTION SUR LE PLAN ECONOMIQUE

Le problème des pays sous-développés est un problème qui est posé à tous les pays de l'Occident. Les travailleurs de ces pays doivent prendre conscience que leur sort est lié à la manière dont sera réglé le sort des 2/3 des hommes qui sont actuellement sous-alimentés.

C'est au nom de la solidarité des travailleurs que les organisations de la C.F.T.C. ont voulu soutenir les organisations d'Outre-Mer qui leur ont fait confiance. Ensemble elles ont découvert l'importance des problèmes économiques qui se trouvaient posés et, petit à petit, la Confédération, puis la Délégation du C.O.S.U.F., aidée par le Service Economique, a mis debout une ligne de conduite, en ce qui concerne l'évolution des économies d'Outre-Mer.

la révision du budget minimum. Il ne correspond plus à la réalité et reste beaucoup trop théorique dans les relevés des prix.

A noter l'action menée à Madagascar où l'argumentation de la Confédération Chrétienne des Syndicats Malgaches a été très bien présentée.

Par ailleurs, certains blocages des prix ou baisses autoritaires n'ont pas produit tous les effets attendus. Le contrôle est très difficile du fait de l'organisation du marché de détail.

L'action pour la revalorisation du Pouvoir d'Achat devra rester longtemps encore la tâche primordiale des Confédérations.

La fonction publique

Si dans les mois qui ont suivi le Congrès de 1955, il n'y a pas eu de grandes actions intéressant l'ensemble de la Fonction Publique, le travail des organisations n'en a pas moins été considérable. Il a fallu suivre les intégrations, les mises en place des nouveaux Cadres, faire appliquer les nouvelles décisions. Nous devons signaler notamment l'action persévérante et tenace de la Fédération des Infirmiers de l'A.O.F. qui a enfin réussi à obtenir son statut définitif.

Mais depuis la promulgation de la Loi Cadre, les fonctionnaires ont suivi avec beaucoup d'attention la préparation des décrets. En accord avec les Confédérations affiliées, le C.O.S.U.F. devait présenter les critiques sérieuses que ces projets attiraient. Il devait être aidé en cela par la Fédération Générale des Fonctionnaires qui relevait les contradictions contenues dans les premiers projets.

Un travail assez important attend les organisations de la Fonction Publique. Il va falloir appliquer, dans les cas concrets, ces fameux décrets : Vigilance et études vont être absolument nécessaires.

Les marchés internes

Les Economies d'Outre-Mer doivent être pensées en fonction de la création des marchés internes, actuellement trop peu nombreux, et ceci dans une collaboration fédérale entre tous les pays.

Les produits vivriers

Cela suppose que soit pensée en premier lieu, la production des produits vivriers, de l'Agriculture, de l'Élevage, de la pêche, en fonction des besoins du pays.

Des investissements doivent être réalisés, un outillage conçu et distribué, une éducation du monde paysan donnée.

L'industrialisation

Mais le Marché Interne ne comporte pas seulement l'organisation des cultures vivrières. Il demande une « Industrie de transformation » adaptée au pays. Sans cette industrie adaptée, capable d'assurer le minimum des besoins des « gens du pays » il ne sera pas possible de parler d'évolution et encore moins de plein emploi. Cet emploi qui doit être trouvé au fur et à mesure que l'agriculture se modernise et que la mortalité baisse.

La production spécialisée

Enfin, il faudra déterminer la production spécialisée de chaque région, dans l'ensemble constitué au plan de la Zone franc, production dont il faudra organiser les débouchés.

Certes, cette conception est à l'inverse de l'économie dite « coloniale » qui partait d'une spécialisation de mono-production en oubliant le problème du marché interne. Les réactions entraînées par nos positions sont forcément dures, mais petit à petit les idées passent. Il suffit de voir combien maintenant l'idée de « Marché Interne », de « Cultures Vivrières » est reprise dans les milieux spécialisés, pour se rendre compte que nous avons fait avancer la question.

Application concrète

C'est dans cette perspective qu'au sein de tous les organismes où nous sommes représentés, nous avons refusé :

1^o de donner notre accord à toute industrialisation qui ne laisserait pas un minimum de matière ouvrable sur le pays.

2^o de laisser prêter des capitaux publics, sans un contrôle économique doublant un contrôle financier et sans

LE PROBLEME PAYSAN

Déjà en 1955, nous avions souligné son importance dans les pays d'Outre-Mer et montré la progression des organisations dans ce domaine.

L'effort a été encore plus grand et nous notons en plus de l'organisation magnifique du Sénégal, l'implantation de syndicats agricoles au Soudan, en Guinée, en Côte d'Ivoire, en Haute-Volta, au Cameroun, au Moyen-Congo, au Dahomey et, bien sûr, à Madagascar où ils sont environ 30.000.

Les problèmes posés par les organisations de paysans sont d'un ordre différent de ceux des salariés.

Il a fallu agir en faveur des prix à la production — lutter contre l'usure — essayer la constitution des réserves de vivres — contrôler la marche des Sociétés Indigènes de Prévoyance — lutter contre le travail forcé.

Actuellement, les revendications paysannes portent surtout sur :

— le Crédit agricole,

une représentation de l'Etat (nickel de Nouvelle-Calédonie).

Ce sont ces idées que nous avons reprises, lors de la présentation des rapports de Conjoncture des Pays d'Outre-Mer.

Economie du don

Pour réaliser ce programme, il faut des capitaux et un Plan. Nous le savons et c'est pourquoi, reprenant les idées défendues par le Président de la C.I.S.C., nous avons demandé la création d'un Fonds International d'aide aux pays sous-développés. Fonds qui serait géré à la fois par les donateurs et par ceux auxquels il serait destiné.

Le plan

Quant au Plan, nous préconisons pour ce qui concerne l'ensemble français, un plan à long terme, établi avec la collaboration des gens du pays, plan contrôlé et suivi. Contrairement à ce qui s'est toujours passé, il ne s'agit pas de répartir des fonds, mais de définir un Plan et de rechercher ensuite le financement adapté.

Marché commun

Dans les discussions et consultations, qui ont eu lieu dernièrement pour l'association des pays d'Outre-Mer au Marché Commun Européen, nous nous sommes uniquement inspirés de cette doctrine simple. Cela nous a conduit à demander : des contrats à long terme pour les producteurs; la garantie des prix sur le Marché Européen; l'ouverture du marché africain, dans la mesure où des investissements réellement utiles pour le pays seraient faits; l'orientation et la direction de ces investissements, en fonction d'un Plan; l'étude des problèmes monétaires; le contrôle de toute immigration, avec la participation des travailleurs.

- la création de Chambres d'Agriculture,
- la conservation des semences,
- la fourniture de matériel adapté et d'engrais,
- la formation professionnelle agricole,
- l'organisation du Marché et de la Commercialisation,
- le soutien des prix,

Les résultats déjà acquis sont une garantie pour l'avenir. Il n'est plus possible maintenant de laisser de côté le paysan ou d'ignorer ses problèmes. Les hommes se forment chaque jour. Ils l'ont bien montré dans la présentation de leurs questions à la Mission du Conseil Economique, qui est venue leur rendre visite. Il faut savoir aussi que, seuls les Syndicats des Confédérations adhérentes au C.O.S.U.F. ont été capables de présenter des rapports qui ont été appréciés.

Nous ne saurions trop insister sur l'importance de ce Mouvement dans des pays où 90% de la population est rurale. Les Fédérations de travailleurs de la terre auront demain un rôle considérable.

LE SYNDICALISME FEMININ

Si, avant 1948, il existait un syndicat des Dames Employées à **Porto-Novo** au Dahomey — Syndicat toujours agissant — et, au **Togo**, un syndicat des monitrices de l'Enseignement, depuis, nous assistons à la naissance de syndicats féminins ou de sections féminines, notamment en Guinée, au Soudan, au Sénégal.

A Madagascar, le syndicat des Gens de Maison comporte une section très ancienne des servantes.

Ailleurs, les travailleuses sont entrées dans les syndicats mixtes, car aucune systématisation n'a été apportée dans l'organisation.

C'est sur place que se révèle une véritable révolution. La femme, la travailleuse africaine prend conscience de sa place. Sa participation aux réunions est précieuse et son dynamisme dépasse souvent celui des hommes.

REPRESENTATION

De l'entreprise à la Conférence de l'O.I.T., les organisations syndicales adhérentes à la C.F.T.C., puis au C.O.S.U.F., ont assuré une représentation efficace.

Délégués du Personnel.

Partout les élections de délégués du personnel marquent une progression sur les années précédentes. On peut dire qu'une moyenne de 34 à 35% des voix vont aux organisations affiliées à la C. F. T. C. et au C.O.S.U.F.

Commissions Consultatives.

Dans les Commissions Consultatives Territoriales ou Fédérales, les délégués des organisations affiliées ont eu les attitudes déterminantes. Il faudrait pouvoir redire ici les travaux des 16 Commissions Territoriales, de leurs Comités Techniques, de la préparation de ces réunions et de la coordination qu'elles demandent.

Conseil Supérieur du Travail.

Au Conseil Supérieur du Travail d'Outre-Mer, lors du renouvellement qui a eu lieu en 1956, Gaston Cicéron a remplacé Gérard Esperet. Ce Conseil qui se réunit trop irrégulièrement et dont il faut presque à chaque fois réclamer la convocation, a pourtant un rôle des plus importants.

Rappelons la 5^{me} Session — 12-13 juillet 1955 — au cours de laquelle les délégués C.F.T.C. protestèrent contre la modification du Code du Travail par décrets. Mais, grâce à leur obstination, ils obtinrent la réunion d'une Commission chargée d'étudier les conditions d'application de la Loi sur la durée du travail. L'Ordre du Jour prévoyait, d'autre part, l'étude de la réglementation : des jours fériés — des Services Médicaux du Travail — du préavis — du chômage.

La 6^{me} Session — 12-13 Octobre 1956 — avait à son ordre du jour :

1 — Exposé sur la situation économique des Territoires d'Outre-Mer, fait par M. le Directeur des Affaires Economiques.

2 — Exposé d'ensemble sur le fonctionnement des Tribunaux du Travail — Réformes éventuelles à envisager.

3 — Exposé de l'état actuel de la mise en place des prestations familiales.

4 — Exposé d'ensemble sur la prévention et la réparation des accidents du travail.

5 — Exposé sur la situation actuelle des Bourses du Travail.

6 — Modification éventuelle du quantum de la portion cessible et saisissable du salaire (Décret du 16 Juillet 1955)

7 — Exposé sur le fonctionnement et sur les résultats obtenus par l'Office Central de la Main-d'œuvre — liaison avec les Offices d'Outre-Mer.

8 — Exposé d'ensemble sur l'orientation et la formation professionnelles.

La 7^{me} Session — 12 Décembre 1956 — dont nous avons parlé plus haut à propos des Accidents du Travail, avait été convoquée irrégulièrement. Il fallut toute l'obstination de la délégation pour que le délégué titulaire — David Soumah — puisse y assister. La position fut réaffirmée et, en plus, le Conseil étudia le nouveau rôle de l'Inspection du Travail, en fonction de la Loi Cadre.

PLAN DE MODERNISATION

Notre participation aux travaux a été reprise sur le plan des départements d'Outre-Mer, la représentation syndicale ayant été admise. Il faut dire que, malgré tous nos efforts, il est difficile d'obtenir autre chose de plus que des améliorations. La rédaction du Plan devant être assurée dans des délais très courts, c'est forcément à des techniciens peu nombreux que revient la mise au point définitive. Il y a là une erreur dont on saisit mieux l'importance, quand on voit le Conseil Economique disposer de quelques jours pour donner un avis qui devrait être étudié posément pendant des mois.

INSTITUT D'EMISSION d'A.O.F.

Notre camarade David Soumah — Président de la C.A.T.C. — a été choisi par le Grand Conseil de l'A.O.F. pour représenter les travailleurs de la Fédération au conseil d'administration de l'Institut d'Emission d'A.O.F. — La création de cet institut a marqué un tournant, auquel les organisations de la C.F.T.C. ont collaboré. Il a en effet, remplacé dans le rôle important de l'émission monétaire, une banque privée qui en était chargée. Cet anachronisme devait disparaître.

CAISSE CENTRALE DE LA FRANCE D'OUTRE-MER

C'est uniquement en fonction de la position de principe, sur le plan économique défini plus haut, que le représentant de la C.F.T.C. a pris position au sein du Conseil de Surveillance. C'est donc par un avis opposé à tous projets de financement allant à l'encontre de ces principes et par le soutien de ceux qui permettraient une réelle évolution des économies outre-mer, que nous avons affirmé la présence de la C.F.T.C.

CONSEIL ECONOMIQUE

Pour la Session 1954/1957, c'est notre camarade Charles Rakotobe qui a représenté les travailleurs d'outre-mer. Il a eu l'occasion d'intervenir à plusieurs reprises et son action a été efficace.

Au sein de la Commission de l'Economie de l'Union Française, comme en assemblée plénière, Charles Rakotobe s'est retrouvé avec André Paillieux et Gérard Esperet. La délégation C.F.T.C. est intervenue sur les différents problèmes étudiés.

Rappelons qu'en dehors de la Conjoncture dans les différents pays d'outre-mer, qui a donné lieu à de nombreuses interventions, les problèmes suivants ont été étudiés :

— La prévention et la réparation des Accidents du Travail ;

— Le problème des échanges extérieurs ;

— La conjoncture économique de la Tunisie ;

— Le circuit de distribution des huiles alimentaires ;

— Les investissements pour l'usine du nickel en Nouvelle-Calédonie ;

LA REPRESENTATION INTERNATIONALE

Au Congrès de 1955 nous avons fait état de la progression dans ce domaine. Nous pouvons y ajouter plusieurs conquêtes.

Nous avons également signalé que, sur le plan de la représentation des pays d'Outre-Mer, au sein de

— Les conventions franco-tunisiennes ;

— La situation économique et sociale en Algérie ;

— Le Méditerranée-Niger et le Sahara (problème suivi par A. Paillieux qui a participé à une mission sur place).

Le **Crédit Agricole Outre Mer** qui a motivé une excellente intervention de C. Rakotobe.

Le Marché Commun Européen.

Des problèmes sont encore à l'étude et seront suivis par les représentants des Organisations d'Outre Mer affiliées au C.O.S.U.F. — Notons :

1. — Le problème des Corps Gras, à l'occasion duquel la délégation C.F.T.C. a obtenu que, pour la première fois, des paysans Africains puissent se faire entendre directement, par une mission du Conseil Economique.

2. — L'étude de la Zone Franc et son organisation.

LA REVISION DE LA REPRESENTATION AU CONSEIL ECONOMIQUE

Du fait de la modification des structures politiques, il importe de réviser la représentation des travailleurs au Conseil Economique — l'autonomie des Territoires est complétée dans l'esprit de tous par une organisation évoluant vers une forme fédérale, sur le plan économique. Il faut donc qu'au sein du Conseil Economique la représentation des T.O.M. soit révisée. C'est ce que demande la C.F.T.C. et de nombreuses démarches ont été faites dans ce sens au cours des derniers mois.

LES COMMISSIONS ECONOMIQUES DE TERRITOIRES

Mais la représentation au plan du Conseil ne sera vraiment efficace qui si, dans chaque territoire, il est créée une Commission Economique, au sein de laquelle les différents intérêts seront représentés. C'est une vieille revendication de la C.F.T.C., reprise par les Confédérations Outre-Mer. L'idée a d'ailleurs fait son chemin et nous devons constater qu'elle connaît un commencement de réalisation puisque nos camarades de Tahiti nous signalent la mise à l'étude de ce projet, par l'Assemblée Territoriale.

la délégation française à la Conférence de l'O.I.T., la C.F.T.C., après de très nombreuses interventions obtenait un délégué, en 1954, en la personne de Serpos Tidjani.

En 1955 — Ce fut Charles Mendy, actuel Secrétaire

Général de la C.A.T.C. qui siègea comme Conseiller Technique dans la délégation. Il fut l'un des auteurs de la transformation en convention, du projet de recommandation sur les sanctions pénales en matière de contrat de travail. Le travail bien amorcé par Serpos Tidjani fut ainsi terminé par Charles Mendy.

En 1956 — La C.F.T.C. obtenait 2 Conseillers Techniques d'Outre-Mer. L'Union Fédérale d'A.O.F. désigna Edoh Coffi Corneille du Dahomey et, celle d'A.E.F., Jean Remy Ayoun du Gabon. La délégation fit un excellent travail, en particulier sur le plan de l'étude du Travail Forcé, de la réglementation des conditions de travail des ouvriers agricoles.

Sur le plan des Conférences Régionales, Robert Vautherin participa du 28.11 au 10.12.1955 à la Conférence de Rangoon sur le problème de la « Formation Professionnelle ». Particulièrement qualifié sur ce problème, il fut le meilleur animateur de la Conférence et la plupart de ses propositions furent retenues.

La Conférence des Plantations était la troisième à laquelle nous participions. Les deux premières eurent lieu, l'une à Bandoeng où le regretté J.B. Randriambeloma nous représentait et l'autre à Cuba avec la participation de G. Esperet.

La troisième eut lieu à Genève du 17 au 28 Octobre 1955. La représentation était assurée par Joseph Ouedraogo — Président de l'Union Territoriale de la Haute-Volta, vice-président de la C.A.T.C. d'A.O.F. — et par Gaston Ciceron du secrétariat confédéral. Elle fut particulièrement brillante et obtint de réels avantages. Elle eut l'occasion, en particulier, de rappeler les positions prises par la C.F.T.C. et la C.I.S.C. Joseph Ouedraogo, partant des faits connus sur son territoire fit une intervention très remarquée.

La conférence des Experts

Une action importante devait être menée sur le plan de la commission des experts, pour la politique sociale dans les territoires non métropolitains du B.I.T.

En 1953, la C.I.S.C. avait obtenu que les Internationales syndicales assistent aux délibérations de cette commission. Le travail des observateurs avait sans nul doute porté ses fruits. Les représentants du patronat en avaient pris ombrage et, lorsque fut annoncée la commission suivante, il n'était plus question d'y admettre les représentants syndicaux comme observateurs. Cette commission devait se réunir à Dakar.

Informés de la décision qui les lésait, les travailleurs réagirent vivement. La C.I.S.C. auprès du B.I.T. — la C.F.T.C. auprès des ministres — les unions fédérales auprès des parlementaires et des représentants du pouvoir central : lettres, dépêches, articles de presse, démarches, manifestations finirent par avoir un écho.

Le B.I.T., disions-nous, est malade de la technocratie. Nous le pensons encore, mais cette technocratie se rendit compte qu'elle avait mal manœuvré et elle s'in-

clina devant une nouvelle décision du conseil d'administration qui, finalement, ne rétablit pas dans son poste d'observateur les organisations internationales, mais admit des experts ouvriers.

C'est ainsi que notre camarade Charles Mendy siègea du 5 au 17 Décembre 1955, comme expert à la commission.

L'ordre du jour prévoyait l'étude des problèmes suivants :

— les relations professionnelles dans les territoires non métropolitains.

— les systèmes et les politiques de salaires dans les territoires non métropolitains.

— les premières mesures de sécurité sociale dans les territoires non métropolitains, y compris la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Siégeant comme expert, il fut facile à Charles Mendy d'intervenir sur la rédaction des principaux textes.

Le syndicalisme a ainsi remporté une importante victoire sur le plan international.

Conférence de l'institut interafricain du Travail de la commission de coopération technique en Afrique au sud du Sahara

Cet organisme, créé en janvier 1950 par les gouvernements de Belgique, de la fédération de Rodhésie, du Nijassaland, de France, du Portugal, du Royaume-Uni, de l'Union d'Afrique du Sud, remplace un bureau régional du B.I.T.

Il est strictement gouvernemental. Les représentants des travailleurs et des employeurs ne sont pas **conseillers techniques**.

Il présente des recommandations aux gouvernements qui en font partie.

Les organisations C.F.T.C. y ont été représentées à plusieurs reprises, par des délégués techniques. En 1955, c'est David Soumah qui y assista, du 12 au 22 Août 1955 à Beira en Mozambique.

La conférence interafricaine du travail a présenté des résolutions sur :

— Les services d'emploi dans le cadre africain,

— Une enquête préliminaire sur les facteurs humains de la productivité,

— les relations humaines dans l'industrie et le rôle du travailleur.

David Soumah a dû lutter très fermement pour obtenir que le droit syndical soit mentionné.

Ceci prouve l'esprit de ces conférences. On peut dire qu'elles ne servent à rien, mais elles masquent le B.I.T. et constituent, dans le domaine international, un anachronisme par le refus du tripartisme.

REVENDEICATIONS DANS LE DOMAINE INTERNATIONAL

Notre critique de la C.C.T.A. nous permet de rappeler les principales revendications des organisations d'outre-mer dans le domaine international. Elles demandent :

1° leur représentation directe à la conférence de l'O.I.T.

2° la création d'un bureau africain du B.I.T.

3° L'organisation périodique d'une conférence régionale africaine de l'O.I.T.

Il faut noter que l'Afrique est une des régions pour laquelle n'existe pas encore cette organisation.

La C.C.T.A. ne saurait, en aucun cas, en tenir lieu. Nous ne voyons aucun inconvénient à ce qu'elle se maintienne mais, à condition qu'elle n'empêche pas la création des organismes internationaux nécessaires. Espérons que l'O.I.T. voudra bien entendre, dans ce domaine, la revendication unanime des travailleurs.

REFORME DE STRUCTURE

Au début de ce chapitre, nous avons rappelé les aspirations des peuples d'outre-mer, dont le 28^e congrès de la C.F.T.C. avait voulu se faire l'écho, et les transformations de structures dont il avait accepté la mise au point dans l'enthousiasme.

Si certains camarades pensaient à l'époque, en toute bonne foi, que le congrès avait été un peu vite, ils reconnaîtront avec la même bonne foi, que la vision du congrès était juste.

Les évolutions politiques prévues ont eu lieu et, sur le plan syndical, la structure mise en place, parfaitement adaptée, conserve les liaisons nécessaires, avec la souplesse désirable, tout en réalisant, dans les faits, la promotion véritable des centrales syndicales d'outre-mer.

C'est ainsi que sont nées successivement :

— La Confédération Camerounaise des Syndicats Croyants créée en décembre 1955,

— La Confédération Chrétienne des Syndicats Malgaches créée en décembre 1955,

— La Confédération Africaine des Travailleurs Croyants d'A.O.F. créée en juillet 1956,

— La Centrale des Travailleurs chrétiens du Pacifique créée en Novembre 1956.

— La Confédération Africaine des Travailleurs Croyants d'A.E.F. créée en janvier 1957.

Ces confédérations adhèrent directement à la Confédération Internationale des Syndicats Chrétiens et, en

Sur le plan international, mentionnons également la participation des délégués des pays d'outre-mer au congrès de la confédération internationale des syndicats chrétiens qui eut lieu à Anvers du 12 au 14 décembre 1955. Etaient présents :

— A. Testivint et C. Rakotobe pour la confédération Malgache,

— C. Mendy — J. Ouedraogo — Almamy Onattara pour la C.A.T.C. d'A.O.F.

— Gilbert Pongault pour l'A.E.F.

Leurs interventions furent certainement pour beaucoup dans la préoccupation essentielle du congrès vis-à-vis des pays sous-développés.

A noter que C.I.S.C. — C.O.S.U.F. et centrales d'outre-mer, travaillent en parfaite communauté de conception. L'accueil reçu au secrétariat de la C.I.S.C. a toujours été le meilleur possible.

même temps, au conseil des organisations syndicales d'Union Française.

Le C.O.S.U.F.

Cet organisme pensé depuis longtemps (1951) par des représentants des travailleurs d'outre-mer, a été mis au point depuis le dernier congrès. Il a été déclaré le 11 Décembre 1956 sous le numéro 12.018. Les confédérations des pays d'outre-mer y entrent à égalité avec la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens. La présidence est assurée par le président de la C.F.T.C. — le Secrétaire par un Secrétaire confédéral. Président et secrétaire **ont voix consultative**, afin de respecter l'égalité de représentation dans le conseil et de laisser à leurs fonctions toute la valeur communautaire désirable.

De plus, le C.O.S.U.F. a une délégation permanente de la C.I.S.C. pour ce qui concerne les problèmes intéressant l'Union Française.

Ainsi s'est accompli le vœu manifesté l'année dernière par le congrès, à la demande des représentants des pays d'outre-mer.

La C.F.T.C. peut être fière d'avoir réussi à donner la personnalité réelle aux confédérations qu'elle a fraternellement aidé à s'organiser, tout en gardant avec elles, dans une fraternité totale, une liaison assurant la force nécessaire pour traiter des problèmes communs, dont l'importance pour les **travailleurs d'outre-mer ira croissant**.

ANALYSE D'UNE EVOLUTION SYNDICALE EN A.O.F.

Nous l'avons déjà dit, la structure mise au point par la C.F.T.C., la C.I.S.C. et les centrales d'outre-mer répondait à un besoin. L'évolution des structures politiques provoquée par la loi cadre et sa discussion l'a prouvé.

Partis politiques, organisations syndicales en dehors de la C.F.T.C. l'avaient eux aussi bien compris. L'évolution en A.O.F. est très intéressante à suivre de ce point de vue.

Le Rassemblement Démocratique Africain, autrefois apparenté au parti communiste, s'en était séparé pour rejoindre l'U.D.S.R. En faisant cette option il perdait une partie de l'appui de la C.G.T. qui avait constitué jusqu'alors son prolongement. Il lui fallait retrouver un syndicalisme pouvant remplir ce rôle. Ce fut Sékou Touré, militant R.D.A. et leader C.G.T. qui fit l'opération, en lançant la Confédération Générale du Travail Africain, après avoir été élu député de Guinée.

La C.G.T.A. créée en mai 1956, prenait une partie des effectifs C.G.T. et une partie des effectifs F.O.

La C.G.T. réagit en lançant l'idée d'un congrès pour Septembre en vue de la création d'une organisation africaine C.G.T. - F.S.M.

Cette première idée ayant peu mordu, elle reprenait le même thème pour une conférence de l'unité à Cotonou.

En face il y avait peu de réponse. La C.G.T.A. ne voulait pas se retrouver avec ceux dont elle venait de se séparer et la Confédération Africaine des Travailleurs Croyants gardait ses positions traditionnelles : unité d'action possible en cartel, sur des objectifs précis — Unité organique, inutile d'y songer.

C'est à ce moment qu'intervint le jeu de la Fédération Autonome des Cheminots. Cette fédération groupe des syndicats, affiliés autrefois à la C.F.T.C. à la C.G.T. et aux Autonomes. Les changements de structure la mettaient dans une position inconfortable. Au cours d'un congrès cette position apparut encore plus difficile. Son secrétaire général : Edoh Coffi Corneille, qui doit beaucoup à la C.F.T.C. prit l'initiative de lancer l'appel à une conférence de l'unité à Cotonou. Les leaders C.G.T. et C.G.T.A. s'associèrent à l'initiative des cheminots sans en référer à leurs organisations. Le leader de la Confédération Africaine des Travailleurs Croyants : David Soumah déclara qu'une telle position devait être prise par son conseil confédéral.

Ce conseil confédéral, réuni le 25 Novembre, devait donner son accord à la participation à la conférence de Cotonou, sous les réserves suivantes :

- 1° La conférence ne devait être ouverte qu'aux organisations constituées sur le plan africain,
- 2° La date devait être fixée en commun,
- 3° L'organisation et le financement devaient être à la charge de tous.

Ces propositions ayant été adoptées, un comité spécial de préparation fut réuni et plusieurs accrochages eurent lieu, notamment au sujet de la C.G.T. qui n'était pas constituée en centrale africaine.

La conférence de Cotonou devait finalement s'ouvrir le 18 Janvier.

Le 16, les délégués présents ouvrirent la séance, en l'absence des délégations et, surtout, des responsables C.A.T.C. et C.G.T.A. qui n'arrivèrent que le 18.

Le discours d'ouverture, prononcé par un militant de la C.G.T. fut passé comme une décision à la radio. En réalité, il fallut recommencer et les organisateurs présentèrent des excuses.

La conférence accrocha ensuite sur la position de la C.G.T. qui, entre temps, contrairement aux décisions prises, ne s'était pas constituée en Centrale africaine. La C.A.T.C. très forte, demanda le respect des engagements. Une séance houleuse ne put se terminer.

Le lendemain, la C.G.T. présentait une lettre de démission de la C.G.T. Française et de la F.S.M. — La C.A.T.C. refusa de s'en contenter et précisa sa position. Conférence entre centrales africaines autonomes pour l'étude de l'unité, mais non conférence en vue de la création d'une centrale alors que certaines organisations étaient encore adhérentes à une centrale métropolitaine.

Sur le plan de l'adhésion à une organisation internationale, la C.A.T.C. déclarait que, quant à elle, les décisions prises antérieurement ne pourraient être remises en question que par un congrès.

En définitive, la C.A.T.C. ne put se déclarer qu'observateur dans le comité chargé de préparer une nouvelle centrale.

Depuis, la C.G.T., la C.G.T.A., les cheminots autonomes, les médecins, les sages-femmes, les instituteurs ont créé un bureau provisoire d'une centrale appelée Union Générale des Travailleurs d'Afrique Noire. Comme la C.A.T.C. le prévoyait, après quelques semaines, la C.G.T. a conquis la majorité des sièges sauf celui de trésorier réservé à Edoh Coffi Corneille.

Déjà des discussions ont lieu sur l'affiliation internationale. Quant à la C.A.T.C. elle a précisé à nouveau sa position, reprise sur le plan des unions territoriales.

L'évolution du congrès a été très difficile à suivre, à cause de la lenteur des informations. Il reste que la C.A.T.C. constate tous les jours qu'elle avait raison. Il ne faut cependant pas négliger le facteur **mythique** que représente la notion de l'unité africaine. Nous croyons que, là encore, la position est solide. Elle s'extoutes les centrales, sur des objectifs précis, chacune restant libre de sa doctrine, de son adhésion, de sa propagande et de sa formation.

A noter que les organisations d'A.E.F. se sont tenues en dehors du Congrès et que seule la nouvelle confé-

dération Camerounaise (C.G.T.) était représentée. Son adhésion n'a pas été précisée.

★★

Si nous avons voulu conclure cette partie du rapport par le récit de cette période de l'histoire du syndicalisme africain, c'est qu'il éclaire d'un jour tout nouveau le rôle du syndicalisme dans les pays d'outre-mer.

Ou bien les Partis politiques admettront un syndicalisme libre, et il sera possible de construire des communautés solides.

Ou bien ils essaieront, par tous les moyens, de domestiquer le syndicalisme, mais celui-ci y perdra son sens et, dans une confusion certaine, deviendra simplement une masse de manœuvre pour le ou les Partis.

Que deviendront alors les travailleurs ? Il ne leur restera que la révolte sporadique quand ils ne croiront plus aux promesses orientées de leurs leaders.

Certes, les pays d'outre-mer ont une tâche considérable à remplir et la recherche d'une unité pour la construction en commun est normale.

Cependant, il ne faut pas d'une unité conduisant à la confusion, car finalement ce serait une confusion nuisible pour tous, que le mélange du syndicalisme et de la politique.

Mais là s'affrontent nettement deux positions, celle du syndicalisme conçu par Lenine et Staline, comme étant le soutien du Parti et celle du syndicalisme qui, dans la cité agit au plan qui est le sien, en laissant entière à ses adhérents, leur liberté de citoyens.

Les organisations que la C.F.T.C. a aidées et qui se regroupent au sein du C.O.S.U.F. ont choisi la deuxième. Elles savent que c'est la meilleure manière de servir leur pays.

★★

Et maintenant, continuons sur les pistes tracées.

Ensemble, syndicalistes des pays d'outre-mer et de la Métropole, nous travaillons pour un même but. Puisse le témoignage d'efficacité que nous portons être compris sur d'autres plans.

Le temps de la domination est terminé, le temps de la fraternité doit commencer. C'est notre tâche. Elle est difficile, mais elle est à la hauteur des préoccupations de syndicalistes, qui ont compris que le monde ne pouvait durer que si l'égoïsme, sous toutes ses formes, cédait la place à l'entraide, et si les peuples riches donnaient sans contrepartie, aux peuples qui ont faim.



La C.F.T.C.

dans les DEPARTEMENTS D'OUTRE-MER

Que de démarches pour la défense des fonctionnaires !

Que de démarches pour la revalorisation d'un S.M.I.G. qui décolle toujours un peu plus de celui de la Métropole !

Il n'a pas encore été possible d'en obtenir autant en Martinique et à la Réunion.

En Guyane, département dont la vogue revient de temps en temps, aucune action continue n'est entreprise. Un plan sortira-t-il ? La Métropole prendra-t-elle conscience de sa responsabilité ? Organisera-t-elle une émigration qui ne se termine pas en catastrophe ?

Une fois de plus des espoirs miniers renaissent. Mais la Guyane en a connu beaucoup, seront-ils suivis de réalisations ?

Depuis deux ans, les relations avec les D.O.M. ont été facilitées au service outre-mer. Des dirigeants et des militants sont passés, soit pour assister à des commissions, soit pour prendre un congé. Ces contacts ont été fructueux.

Une conférence syndicale des D.O.M. a pu être organisée du 12 au 16 Novembre 1955. Elle a précisé les revendications et mis au point un plan d'action. Elle a insisté tout particulièrement sur la nécessaire revalorisation du S.M.I.G. — l'application plus complète de la sécurité sociale — l'extension de la législation sur les comités d'entreprise — la promulgation du règlement d'administration publique sur la procédure de médiation — la révision de la représentation des D.O.M. au conseil économique.

Nous devons signaler le congrès de l'U.D. de la Réunion qui s'est tenu le 9.10.1955 avec la présence de Charles Rakotobe.

* *

L'action syndicale dans les D.O.M. est difficile. Mais des équipes tiennent et peuvent assurer la défense au jour le jour. Si les conditions économiques étaient un peu améliorées, le syndicalisme démarrerait avec force.

Nous devons aider au maximum nos camarades des îles, trop souvent oubliés.

Les quatre départements d'outre-mer : Guadeloupe — Martinique — Guyane — Réunion possèdent chacun leur union départementale, qui doit faire face à une situation difficile.

En Guadeloupe, Martinique, Réunion, l'augmentation de la population, dans un pays où l'économie de monoculture ne permet pas d'assurer l'emploi, pose des problèmes terribles.

Le problème N° 1 est d'assurer du travail. Mais cela n'est possible qu'avec un plan, qui serait forcément révolutionnaire.

A ce plan il faudrait inscrire en premier : une réforme agraire et, simultanément, le lancement d'industries et d'un artisanat adaptés — de cultures vivrières — d'une organisation de l'élevage et de la pêche.

Mais cela ne peut être fait de l'intérieur des îles. Il faut une décision du pouvoir central et il faut à côté du préfet, un organisateur ayant suffisamment d'autorité et de pouvoirs, pour poursuivre la création d'une économie adaptée aux hommes et faite pour les hommes.

Cela suppose, en chaîne : des investissements — une formation professionnelle — une mise au pas des économiquement puissants, ce qui ne veut pas dire des économiquement utiles.

Il faut penser également à l'organisation d'une immigration préparée. Il commence à y avoir à Paris une immigration antillaise qui n'est pas heureuse, loin de là.

Au milieu de ces problèmes considérables, les unions départementales, affiliées à la C.F.T.C. ont à défendre les conditions de travail des salariés du secteur public et du secteur privé.

Le manque de règlement et de conventions obligeait, chaque année, les travailleurs à déclencher une grève au moment de la campagne sucrière. La politique s'en emparait et, souvent, c'est avec des jours de misère que les travailleurs payaient les maigres augmentations.

En 1956, en Guadeloupe, grâce à l'action de nos organisations, il a été possible d'entamer la discussion d'une convention collective, dont les clauses générales ont été arrêtées.

Les Travailleurs Nord-Africains

en Métropole

Le Congrès Confédéral avait demandé aux Unions Départementales et aux Fédérations d'intensifier leur action et surtout d'assurer des liaisons continues avec le Secrétariat Confédéral.

La question de l'organisation des travailleurs nord-africains est un problème difficile à résoudre.

Un peu perdus à leur arrivée en Métropole, ils se replient sur eux-mêmes, s'en-tassant dans des locaux tout à fait exigus, et dépourvus des aménagements exigés par l'hygiène la plus élémentaire. Ce n'est que sur le tas dans les ateliers, sur les chantiers, que des rapports pourraient s'établir qu'il faudrait veiller à ne plus relâcher.

Les syndicats et les sections d'entreprises ont donc un rôle fondamental à remplir en vue de la prise en main de la défense des intérêts de ces travailleurs.

La situation en Algérie a eu des répercussions certaines sur l'organisation des Nord-Africains. Le parti nationaliste M.N.A., qui était le plus organisé en France métropolitaine, a vu naître à côté de lui le F.L.N.

Chaque parti a une influence considérable sur les Nord-Africains et il faut bien se rendre compte que s'il y a des pressions évidentes et brutales que nous ne pouvons admettre, il y a un état d'esprit général favorable à ces partis.

Ceux-ci ont créé en Algérie des organisations syndicales; pour le M.N.A. l'Union Syndicale des Travailleurs Algériens et pour le F.L.N. l'Union Générale des Travailleurs Algériens.

En Métropole, par réaction contre la C.G.T., dont ils se sont éloignés depuis un certain temps, notamment après un désaccord très sérieux enregistré au cours d'un meeting au bois de Vincennes les partis étaient favorables à une organisation uniquement nord-africaine.

Il semble qu'il faut noter une position beaucoup plus nuancée depuis ces derniers temps.

Les responsables de l'U.G.T.A. créent une organisation sous forme d'association rassemblant les syndicalistes nord-africains, mais en préconisant ou en acceptant en même temps leur adhésion aux centrales de la France métropolitaine. Les Responsables de l'U.S.T.A. créent des Syndicats de Nord-Africains.

Nous avons eu des échos de cette position par une circulaire et certains de nos camarades nous ont donné dernièrement des faits qui coïncident avec ces positions.

Mais même en dehors de cette situation, une véritable organisation des Nord-Africains sur le plan syndical est difficile. Cela tient à leurs déplacements fréquents et au fait que l'adhésion syndicale se présente souvent pour eux comme un moyen d'obtenir une aide sociale qui leur est absolument nécessaire.

* *

Malgré ces difficultés, les organisations de la C.F.T.C. ont fait à la base tous les efforts pour aider au maximum nos camarades nord-africains. Il faudrait analyser le comportement des militants, les services rendus, les résultats d'élections, les échanges et les gestes d'amitié.

La C.F.T.C. défend tous les travailleurs. Les Nord-Africains viennent en Métropole parce que l'Algérie est incapable de leur assurer les moyens de vivre pour eux et pour leur famille.

Un grand nombre, qui, hélas, n'ont aucune formation professionnelle et, de ce fait, ont une faible rémunération, s'imposent de dures privations, notamment en matière de logement et de nourriture, pour faire des économies et les envoyer en Algérie. Par ailleurs, ils encourent de grands risques d'exploitation aussi bien par des originaires de la Métropole que par des Algériens.

Les syndicats ont le devoir de travailler à ce que ces hommes voient leur sort amélioré et cela dans tous les domaines (salaires, conditions de travail, formation professionnelle, logement, Sécurité Sociale, Allocations Familiales, accidents du travail, etc...). Ce travail doit être fait *localement* près des communes, dans les entreprises. Il y a là un travail difficile à faire, car beaucoup de préjugés sont à vaincre.

Le Racisme d'abord, qui dure, même s'il est plus honteux qu'à certaines époques. Le comportement des Français à la suite de la guerre d'Algérie. Le fait que les Nord-Africains ne sont pas tous des saints et la tendance à généraliser à partir d'une pègre qui s'est installée dans des occupations sans rapport avec un travail utile. Plus près, les règlements de compte entre le M.N.A. et le F.L.N., règlements sanglants qui doivent être condamnés. N'importe, cette action doit être maintenue. Ce qui a été fait, ici ou là, a déjà donné un préjugé favorable envers « Les Chrétiens ».

Sur le plan des U. D.

Des réalisations intéressantes ont été faites soit par les organisations C.F.T.C. seules, soit au sein de groupements prenant en charge les Nord-Africains.

Nous les avons apprises le plus souvent par hasard au passage dans un rapport de Congrès, mais il est très rare que le Service de la Centrale soit tenu au courant.

Sur le plan confédéral

La représentation a été assurée avec la plus grande exactitude à toutes les réunions de la Commission Consultative de la Main-d'Œuvre nord-africaine en France qui fonctionnait au Ministère du Travail.

L'étude de toutes les questions concernant la main-d'œuvre provenant des territoires de l'Union Française vient d'être réorganisée.

Par décret en date du 2 janvier 1957 tendant à faciliter le règlement en Métropole des affaires sociales concernant les ressortissants de l'Afrique du Nord et de l'outre-mer « il a été constitué un Conseil Supérieur pour l'étude des questions relatives au travail en Métropole des ressortissants de l'Afrique du Nord et de l'outre-mer et à l'action qui s'exerce à leur profit ».

Ce Conseil est présidé par le Ministre des Affaires Sociales ou son délégué.

La C.F.T.C. devra désigner un des trois représentants des organisations ouvrières les plus représentatives.

En outre, le Secrétaire d'Etat au Travail et à la Sécurité Sociale a constitué un Groupe de travail mixte, chargé d'examiner les problèmes que pose l'emploi en Métropole de la main-d'œuvre originaire des départements d'Algérie.

La C.F.T.C. a également été appelée à désigner un représentant à ce Groupe de Travail.

Au risque de nous répéter, nous dirons : « La C.F.T.C. a accompli un travail important dans ce domaine, mais d'une manière anarchique. Il faut absolument qu'une résolution ferme soit prise par toutes les organisations affiliées, dans le sens d'une coordination des efforts. »

L'action générale pourrait avoir alors un bien plus grand retentissement et par suite rendrait plus faciles tous les efforts qui sont faits à la base.

LA C.F.T.C. EN ALGÉRIE

Depuis le Congrès de 1955, l'Algérie a vécu et vit des heures bien pénibles qui ne facilitent pas l'action syndicale.

Cette période s'inscrit également entre deux Congrès de l'Union Régionale Algérienne, tous deux présidés par le Président confédéral Maurice Bouladoux, Congrès tenus en février 1955 et février 1957.

Cette longue période de deux années extrêmement douloureuse, doit cependant s'analyser pour le Congrès confédéral en deux périodes différentes que nous qualifierons par la présence de deux Gouverneurs généraux : la période Soustelle et la période Lacoste.

Durant la période Soustelle, février 1955 à octobre 1955, les organisations syndicales étaient régulièrement consultées et nous avions mis beaucoup d'espoir, à l'époque, dans les travaux de la Commission du plein emploi de la main-d'œuvre, puisque, aussi bien, c'était le problème n° 1 de l'Algérie que de résorber le non emploi chronique dont souffre une partie importante de la population d'Algérie.

D'octobre 1955 à janvier 1956, un trou s'est fait dans le travail syndical puisque le Gouverneur général attendait les directives de la Métropole.

A partir de février 1956 s'est ouverte une autre période, la période Lacoste, dont le point de départ a été le 6 février 1956. Les organisations syndicales ne sont plus consultées et c'est la première fois, depuis trente-six ans, qu'un Gouverneur général n'a jamais reçu une délégation officielle de l'Union Régionale d'Algérie de la C.F.T.C.

Au cours de ces deux années, deux missions confédérales sont allées visiter l'Algérie. La première qui était justement à Alger le 6 février 1956, composée de Braun, Morel et Paillieux ; la deuxième, en juin 1956, avec G. Tessier, Président d'honneur de la C.F.T.C. et Président de l'Internationale.

Si l'on mesure, comme il se doit, l'action syndicale aux réalisations pratiques obtenues en faveur des travailleurs salariés, il faut bien reconnaître que, depuis deux ans, il ne s'est pas fait grand-chose au point de vue social, sur le plan algérien.

L'action syndicale est tout de même fonction de la situation générale et la situation générale, spécialement dans les derniers mois que nous venons de vivre, s'est traduite d'une façon générale et dans toute l'Algérie, par une détérioration du climat existant entre les deux communautés ethniques formant la population.

Néanmoins, nos effectifs qui comportent une forte proportion de Musulmans se sont maintenus, ce qui vaut du reste à l'Algérie de figurer maintenant dans les organisations de la catégorie A. Nous défendons au mieux les intérêts des uns et des autres, mais, malgré les événements, nous n'avons pu faire revaloriser la notion du S.M.I.G. non plus qu'améliorer, en faveur des travailleurs pères de famille, le régime des allocations familiales. A signaler cependant la décision du ministre résidant augmentant de 100 francs le S.M.I.G. agricole.

Nos camarades fonctionnaires se sont particulièrement défendus sur le plan de la fonction publique pour que des discriminations ne soient pas faites dans le recrutement des agents et pour étendre ce champ de recrutement à l'ensemble Métropole-Algérie.

D'autre part, sur le plan général, des mesures ont été prises ne reconnaissant plus la qualité représentative à la C.G.T. et ne la reconnaissant pas aux centrales musulmanes qui s'étaient créées fin 1955 début 1956 (U.G.T.A. et U.S.T.A.). La première en

raison de sa transformation en centrale nationale algérienne U.G.S.A., les deux autres en raison de leur appartenance plus ou moins camouflée au F.L.N.

De ce fait, un décret de novembre 1956 a qualifié de seules représentatives certaines centrales :

- l'Union régionale de la C.F.T.C.,
- la C.G.T.-F.O.,
- la Fédération des Syndicats autonomes,
- la C.G.C.

Les Pouvoirs publics ont cherché à distribuer parmi ces centrales représentatives tous les postes occupés précédemment par la C.G.T.

Pour ce qui est de la C.F.T.C., la réponse a été précise : la C.F.T.C. veut tout d'abord sa place, mais rien que sa place. Dans l'application ce principe a été à peu près intégralement observé et les Autonomes ont fait comme nous.

★ ★

La situation économique et sociale est dominée en Algérie maintenant par le problème, plus général : de quoi sera faite l'Algérie de demain ?

Une situation aussi difficile doit permettre d'apprécier à leur juste valeur les mérites de nos organisations d'Algérie qui depuis trente-six ans n'ont cessé d'agir en faveur de tous les travailleurs et se sont efforcées, non sans succès, de faire progresser la législation sociale pour l'amener au niveau de celle de la Métropole.

La fraternité réalisée dans les rangs de la C.F.T.C. d'Algérie entre tous les travailleurs, quelle que soit leur origine et leur confession, explique la confiance que ne cessent de lui témoigner les travailleurs musulmans.

Nos amis d'Algérie estiment que la force de la C.F.T.C. est due aussi au fait que les positions de l'Union régionale sont toujours demeurées sur le plan syndical, sans incursion dans le domaine politique. Ils ont constamment insisté pour que sur les problèmes algériens une stricte discipline soit pratiquée à l'intérieur de la C.F.T.C., aucune organisation ne devant déborder les positions confédérales.

Ils ont souhaité au cours de leur Congrès d'Alger des 9 et 10 février 1957 que toutes nos organisations s'en tiennent à la motion adoptée à l'unanimité lors de ces assises et que nous reproduisons ci-dessous :

— Le Congrès réaffirme solennellement sa position traditionnelle d'organisation apolitique et sa fidélité à la morale sociale chrétienne qui a permis le groupement en son sein de tous les éléments ethniques de ce pays sans distinction de confession.

— Il rappelle qu'aux termes des statuts de la C.F.T.C. : « Pour le bon ordre de la vie publique, les organisations syndicales doivent distinguer leurs responsabilités de celles des groupements politiques. La C.F.T.C. entend garder une entière indépendance à l'égard de l'Etat, des gouvernements et des partis ».

— Le syndicalisme chrétien estime que, sans sortir du terrain qui lui est propre, il peut et doit contribuer par la parole, l'exemple et l'action, à la pacification indispensable des esprits et des cœurs. Encore faut-il que soit mis un terme au reflux de la barbarie, au déferlement de férocité, que soient garanties les possibilités normales de sécurité et qu'un plan de réformes soit poursuivi et développé.

— Pour sa part la C.F.T.C., a préconisé, depuis plusieurs années, des réformes économiques et sociales

pour créer du travail dans un pays qui souffre d'un sous-emploi permanent, pour accroître le pouvoir d'achat de masses déshéritées, et pour réaliser enfin l'égalisation des niveaux de vie métropolitains et algériens dans un ensemble français.

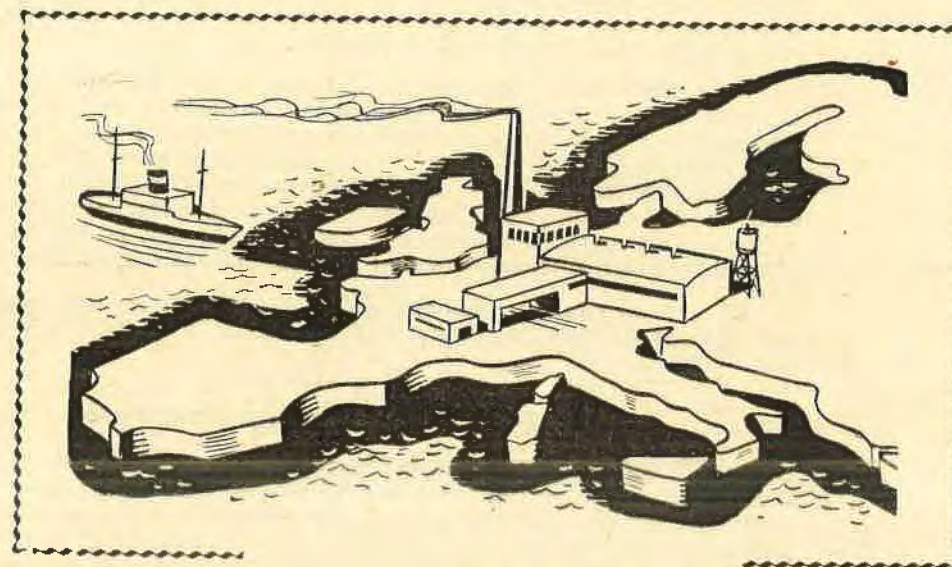
— Le Congrès déplore que les organisations syndicales ne soient pas consultées, que le fonctionnement d'organismes très importants ait été suspendu, et que n'ait pas été instituée une commission d'équipement de l'Algérie, associant les organisations syndicales à l'élaboration d'un plan d'ensemble.

— Le Congrès, considérant les modifications apportées à la représentativité syndicale en Algérie, fait confiance au bureau confédéral pour que les problèmes posés soient résolus dans la justice et le respect des résultats de scrutins professionnels.

— Le Congrès exprime la volonté de la C.F.T.C. de travailler, dans le domaine qui est le sien, à créer les conditions d'une coexistence fraternelle, dans le respect de leur originalité et dans l'égalité des droits, des deux communautés qui composent la population algérienne.

Le Comité de coordination de l'Afrique du Nord n'a pu siéger depuis janvier 1955, les préoccupations marocaines et tunisiennes étant devenues légèrement différentes de celles de l'Algérie.

LES QUESTIONS INTERNATIONALES



I. — INTERNATIONALISATION DE L'ACTION SYNDICALE

LES événements survenus depuis notre dernier congrès confédéral ont souligné une évolution déjà perceptible, mais qui s'accroît sans cesse : celle de l'internationalisation des problèmes dans la plupart des domaines et en particulier dans ceux qui nous préoccupent plus directement.

Nous devons largement tenir compte, dans l'avenir, de cette situation qui nous éloigne sans cesse davantage des vieilles perspectives proudhoniennes. En réalité c'est maintenant à l'échelle internationale que nous devons également rechercher les formules de libération et de promotion pour la classe ouvrière et cette conviction doit nous amener à perfectionner nos organismes internationaux et à y apporter une collaboration de plus en plus poussée.

Or il faut bien le dire, de nombreux progrès sont possibles et souhaitables en ce domaine. La C.I.S.C., pour sa part, a poursuivi l'effort dont nous avons rendu compte à notre congrès de 1955. Tant dans le domaine de l'organisation que dans

celui de la propagande, ses progrès sont indéniables encore qu'insuffisants. Au moins devons-nous lui rendre cet hommage qu'elle est la seule internationale à avoir créé une centrale supranationale, ouvrant ainsi une voie dans laquelle, bon gré mal gré, le syndicalisme ouvrier devra s'engager s'il veut conserver son autorité et son efficacité.

Notons, avec satisfaction, que l'influence de la C.F.T.C. et son rayonnement sont réels sur le plan international et notamment près des jeunes nations qui ont obtenu depuis peu leur autonomie. Sans doute devons-nous cela aux excellentes positions prises par la C.I.S.C. On peut à cet égard rappeler que la « résolution d'Alger » adoptée par le bureau de notre internationale en 1951 a profondément impressionné l'opinion mondiale.

On le doit aussi à la netteté de la politique confédérale dans le domaine de la paix et de la promotion des peuples. Indiquons, à titre d'exemple montrant la confiance dont jouit la C.F.T.C., que la direction pédagogique de la première session de formation de cadres de la jeune Union Marocaine du Travail avait été confiée à la C.F.T.C...

La confiance dont jouissent la C.I.S.C. et la C.F.T.C. dans toutes les zones de l'opinion ouvrière mondiale s'est aussi manifestée à l'occasion des visites officielles qui nous ont été faites par des personnalités étrangères parmi lesquelles nous citerons M. D. Morse, directeur du B.I.T. et tout récemment M. Carlsson, secrétaire général de la L.O. Suédoise, qui se rendirent notamment à Bierville, et des dirigeants syndicalistes d'Israël et de Yougoslavie.

Mais sommes-nous, nous-mêmes, suffisamment outillés ? Non, sans aucun doute. La commission confédérale des questions internationales, dont les effectifs, certes, sont nombreux, ne se réunit pas assez souvent et, surtout, il nous manque, au Secrétariat Confédéral, un service dont l'utilité s'avère maintenant indispensable. A quelques exceptions près on ne se soucie pas non plus suffisamment, dans nos fédérations, de l'action au plan international et certaines même boudent ostensiblement la commission confédérale tandis que d'autres, et ce sont parfois les mêmes, n'ont pas établi de suffisantes relations avec leur Internationale professionnelle.

Ce sont pourtant là, pensons-nous, deux conditions requises pour ouvrir droit aux légitimes critiques qui peuvent être adressées à la C.F.T.C. et à la C.I.S.C. !

Travaux de la commission confédérale

Depuis deux ans, la commission confédérale s'est efforcée de préparer le travail des délégués confédéraux dans les réunions internationales interprofessionnelles : syndicales, économiques, sociales. Elle a étudié spécialement les problèmes posés par la nécessaire modernisation de l'Organisation Internationale du Travail, — par l'évolution du syndicalisme dans un certain nombre de contrées ou de nations : Afrique, Allemagne, U.S.A., Amérique du Sud, Canada, etc., — par la préparation d'un Conseil Economique et Social Européen, par le projet de Marché Commun de l'Euratom.

Elle procède depuis quelques mois à une étude d'ensemble à partir d'un rapport préparé par Auguste Vanistendael, Secrétaire général de la C.I.S.C., qui oblige à repenser les raisons d'être du syndicalisme chrétien et à le situer parmi les autres mouvements.

Le Conseil d'Organisations Syndicales de l'Union Française (1)

Poursuivant la réalisation de notre politique de promotion syndicale qui avait été inaugurée, jadis, par la création de la Confédération Vietnamiennne du Travail Chrétien (C.V.T.C.) devenue depuis l'organisation syndicale la plus représentative du Viet-Nam, nous avons préparé conformément au vœu du dernier congrès la constitution de centrales indépendantes, directement affiliées à la C.I.S.C. dans les divers territoires de l'Union Française.

A l'heure actuelle cinq Confédérations ont été fondées.

(1) L'Union Tunisienne des Syndicats Chrétiens s'est également transformée et affiliée à la C.I.S.C.

Entre ces diverses Confédérations et la C.F.T.C., il a été créé un lien permanent sous forme d'un Conseil d'Organisations Syndicales de l'Union Française (C.O.S.U.F.), organisation de « table ronde », présidée par le Président de la C.F.T.C. et dont le secrétariat permanent est assuré par Gérard Espéret, dans laquelle les six confédérations siègent avec des droits rigoureusement égaux.

Le statut du C.O.S.U.F. au sein de la C.I.S.C. fait l'objet d'une étude devant aboutir à son rattachement à l'Internationale, ce qui impliquera le transfert à la C.I.S.C., dont le bureau a d'ores et déjà donné son accord, de l'actuel service des T.O.M. de la C.F.T.C.

Enfin, signalons que le « Comité Syndical Franco-Vietnamien » qui réunit la C.V.T.C. et la C.F.T.C. s'est réuni à Paris, en juin 1956. Les délégués de nos deux centrales ont notamment examiné les problèmes intéressant leurs ressortissants nationaux dans les deux pays.

II. — LA C.I.S.C.

A. — Présence de la C.I.S.C.

Nous avons constaté avec satisfaction que la C.I.S.C. n'a jamais manqué d'élever la voix lorsque survenait un événement international touchant les travailleurs dans leur chair ou dans leurs droits.

Qu'il s'agisse de la catastrophe minière de Marcinelle qui endeuilla la classe ouvrière belge ou des sanglants événements de Berlin-Est, de Poznan ou de Hongrie, la C.I.S.C. a fait connaître au monde les réactions du syndicalisme chrétien. Elle a manifesté le sentiment d'indignation, et l'horreur qui s'est emparée des classes ouvrières devant l'agression féroce des armées soviétiques en Hongrie, au moment où se produisaient les premières manifestations de joie pour la liberté reconquise.

Elle a souligné l'horrible mystification de cette « dictature du prolétariat » dont les canons et les bombes imposent silence aux doléances justifiées des travailleurs qui réclament la paix et la liberté...

Elle a, à plusieurs reprises, et avec une insistance qui porte l'empreinte de son Président Gaston Tessier, Président honoraire de la C.F.T.C., rappelé que, depuis des années, elle n'a pas cessé d'exhorter les pays membres des Nations-Unies à mettre en œuvre les projets relatifs à un désarmement général, progressif et contrôlé, pour qu'on puisse enfin mettre sur pied une action de grande envergure en faveur des pays sous-développés.

L'activité de la C.I.S.C. devrait faire l'objet d'un long compte rendu ne laissant pas dans l'ombre le travail important qu'accomplissent ses commissions avec la participation régulière des représentants de la C.F.T.C. Cet exposé dépasserait le cadre des possibilités de ce rapport. Nous nous bornerons donc à quelques aspects et, en tout premier lieu, au XII^e congrès qui s'est tenu à Anvers du 12 au 15 décembre 1955.

Le Congrès d'Anvers

Le fait marquant, du point de vue des développements de l'organisation, fut la présence des représentants des jeunes mouvements adhérents depuis peu : Allemagne, Jamaïque, Venezuela... aux côtés de ceux du Canada, du Viet-Nam et des divers pays européens dont on affecte souvent de considérer qu'ils sont seuls à constituer la C.I.S.C.

Au cours de ce congrès, notre Président honoraire Gaston Tessier a été réélu Président par acclamation et nos camarades Bouladoux, Nickmilder et Simone Troisgros ont été élus membres du bureau.

On avait choisi comme sujet central le problème du plein emploi. Deux thèmes se dégagèrent : le premier soulignant la menace d'un chômage technologique, comme conséquence du progrès technique, par suite de l'utilisation de nouvelles sources d'énergie, telles que l'énergie nucléaire etc., ainsi que d'une automation sans cesse plus poussée. Le second mettait l'accent sur la situation des pays sous-développés où existe, une situation déplorable : d'une part, on y constate la présence d'une abondance de richesses naturelles, et, d'autre part, la carence d'une industrialisation appropriée, capable de favoriser l'expansion économique. Les salaires y sont extrêmement bas pour la grande majorité de la population. La formidable expansion démographique que connaissent ces régions, d'une part, la pénurie d'emplois, d'autre part, font naître sur le marché du travail, une concurrence tellement forte, que l'offre y excède de loin la demande. Un vaste sous-prolétariat est la résultante de cette situation.

— LE PLEIN EMPLOI

Parmi les nombreuses résolutions adoptées au Congrès d'Anvers, nous ne citons que la plus importante qui a trait au « plein emploi ». Elle fait suite à l'exposé de trois rapports parmi lesquels l'un fut présenté par notre Président confédéral Maurice Bouladoux.

« Une longue expérience a révélé que le plein emploi n'est pas nécessairement une conséquence automatique du libre jeu des forces économiques. Le plein emploi doit être réalisé grâce à la coopération consciente de tous les intéressés dans le domaine social, économique, financier et technique, et ce, tant sur le plan de l'entreprise et de l'industrie que sur le plan régional, national et international. Il convient de souligner tout particulièrement le droit inaliénable des travailleurs et des organisations qui les représentent de faire valoir leur point de vue, à tous les échelons, lorsqu'il s'agit de prendre des mesures en matière d'emploi.

« Au cours de la grande crise économique précédant la deuxième guerre mondiale, il est apparu clairement que le plein emploi ne peut pas être réalisé par des mesures déflationnistes conduisant à la diminution des salaires et en général à la régression sociale.

« Dans aucun cas, la disparité des salaires et des conditions de travail ne doit jouer un rôle dans la concurrence internationale. Il est donc nécessaire que, sur le plan international, les niveaux de vie soient harmonisés au niveau le plus élevé.

« Le plein emploi ne peut être réalisé non plus par une pression inflationniste permanente, socialement et économiquement injustifiable, pouvant entraîner une intervention de l'Etat, rendant impossible une action normale du mouvement syndical libre.

« La réalisation du plein emploi doit être fondée sur une politique d'expansion économique, tendant à une élévation du pouvoir d'achat de la population.

« Cet objectif doit être atteint par une politique économique d'ensemble assurant la stabilité monétaire grâce notamment au contrôle des prix, à un encouragement aux mouvements coopératifs, à une juste répartition du revenu national, à une fiscalité équilibrée et à un programme judicieux d'investissements.

« A la politique internationale actuelle d'intégration économique indispensable à l'expansion économique et à l'établissement de la paix, doit correspondre une politique d'intégration sociale assurant le maintien du plein emploi.

« Là, où en dépit de toutes les mesures préconisées ci-dessus un certain chômage subsiste, il est indispensable à tous les points de vue, qu'il soit alloué aux chômeurs, par les responsables réels, c'est-à-dire par l'industrie, par l'Etat et éventuellement par les organismes supra-nationaux, un salaire de disponibilité qui devra couvrir les besoins matériels et spirituels normaux.

« L'apparition des nouvelles sources d'énergie et le développement des techniques de production extraordinairement efficaces telle l'automation, si elles font espérer une multiplication prodigieuse de la productivité du travail humain, comporte en même temps le risque d'un bouleversement complet de nos structures indus-

trielles et commerciales susceptible de provoquer un chômage technologique d'une importance jamais atteinte dans le passé. Le mouvement syndical chrétien doit en conséquence se prémunir contre ce danger et envisager les mesures propres à y faire face.

« Il préconise en particulier :

« — la mise en place par les autorités responsables, en collaboration avec le mouvement syndical aux différents niveaux de l'organisation économique : plan international, régional, professionnel et des entreprises, d'un ensemble d'institutions de prévisions chargées d'étudier la situation des marchés des principaux produits, de suivre l'évolution et de préconiser enfin toute mesure propre à maintenir le plein emploi dans l'esprit de la présente déclaration ;

« — le développement d'institutions d'orientation et de formation professionnelle des jeunes travailleurs et, si besoin, des adultes destinées à réduire, sinon à supprimer le décalage entre l'offre et la demande de travailleurs qualifiés.

« Il va de soi que le mouvement syndical doit suivre avec le maximum d'attention l'évolution des techniques et que ses attitudes seront déterminées en pratique en fonction de cette évolution.

« Dans le cadre d'une politique de plein emploi, le déplacement des travailleurs vers d'autres territoires ou d'autres pays ne doit jamais être considéré comme une solution normale et en aucun cas ne peut être forcé. Il est normal de créer suffisamment d'emploi dans les territoires mêmes où sévit le chômage et où la menace de chômage se dessine. Lorsque, de leur propre volonté, des travailleurs cherchent un emploi ailleurs, ils doivent être convenablement protégés et aidés. Dans ce domaine, les syndicats ont à jouer un rôle essentiel.

« Le plein emploi pose des problèmes extraordinairement sérieux dans les pays sous-développés, qui ne disposent pas des moyens nécessaires pour le développement de la production.

« La solidarité internationale fournira aux peuples de ces territoires les capitaux et l'expérience technique nécessaires pour le développement de leur production. Ce développement de la production doit tendre en premier lieu à l'amélioration du niveau de vie des populations. Il est nécessaire que les travailleurs dans ces pays soient mis en mesure d'instaurer une structure sociale qui permette leur plein épanouissement spirituel, et leur fournisse une part convenable de la prospérité nationale ».

— LES AUTRES RESOLUTIONS

Les autres résolutions ont trait à l'intégration européenne, à la réduction de la durée du travail, aux migrations, à la création d'une Commission Economique Africaine, au financement du développement économique des pays sous-développés, au problème du secours à l'enfance, à la situation syndicale dans les pays de l'Est, à la situation des syndicats en Espagne, etc.

B. — Au Conseil de la C.I.S.C.

Le Conseil de la C.I.S.C. qui s'est tenu à Cologne les 6 et 7 décembre 1956 a revêtu une importance particulière en raison de la présence, pour la première fois, d'un représentant de la Confédération Africaine des Travailleurs Croyants, notre ami David Soumah. Le Conseil avait d'ailleurs été amené à prononcer l'affiliation de la C.A.T.C. et celle des Confédérations Malgache, Camerounaise et Tunisienne ainsi que celle d'une Fédération Argentinienne.

Nous avons dit, par ailleurs, que le rapport général présenté par A. Vanistendael constituait une étude extrêmement importante de l'ensemble des questions actuellement soumises au syndicalisme à travers le monde. C'est pour cette raison qu'il a été décidé que ce rapport devrait faire l'objet d'une étude approfondie de la part des Confédérations adhérentes.

C'est à ce Conseil que fut étudié, sur rapport de notre camarade Pierre Liénart, le problème de l'automation. Voici le texte de l'importante résolution adoptée à ce sujet :

RESOLUTION SUR L'AUTOMATION ADOPTÉE PAR LE CONSEIL DE LA C.I.S.C.

Sur le plan technique et économique

LE CONSEIL, CONSIDÉRANT QUE :

— l'automation est un progrès technique d'une portée telle qu'elle peut entraîner des transformations profondes dans les conditions de la production ;

— l'automation présente un intérêt réel du point de vue technique et économique, notamment en ce qui concerne l'amélioration de la productivité, de la sécurité du travail et de la qualité de la production ;

— les besoins à satisfaire sont considérables, même dans les pays dont l'économie est la plus évoluée, mais surtout dans les pays sous-développés ;

— l'automation peut être un facteur important de l'expansion économique, reconnue comme une nécessité vitale pour un grand nombre de pays ;

— l'automation des entreprises peut conduire à d'importantes modifications de leur structure et à des transferts d'activité ;

— l'automation n'effectuera cependant qu'un secteur relativement restreint de l'économie au cours des prochaines années, en raison notamment des difficultés d'application et de financement, ainsi qu'en raison de la pénurie de spécialistes.

ESTIME QUE :

— il n'y a pas lieu de craindre le progrès technique à condition qu'il soit mis au service de l'homme ;

— suscitée par les avantages qu'elle offre, l'automation doit favoriser le progrès social par l'expansion de l'économie des différents pays, et permettre d'améliorer les conditions de vie des travailleurs ;

— les besoins des pays sous-développés doivent être largement pris en considération dans le développement de l'automation ;

— les organisations syndicales doivent être associées à la résolution des problèmes techniques et économiques posés par l'automation, qui auront d'importantes répercussions sur les conditions de vie des travailleurs.

Sur le plan social et humain

CONSIDÉRANT QUE :

— l'automation se situe dans le prolongement du machinisme dont les conséquences ont été souvent ressenties durement dans le passé par les travailleurs ;

— les fruits de l'automation ne sauraient être laissés au seul profit des entrepreneurs, mais doivent être équitablement répartis entre les travailleurs directement intéressés et la collectivité et que cette condition ne peut être réalisée que par un syndicalisme puissamment organisé ;

— la conséquence immédiate de l'automation est de réduire l'utilisation de la main-d'œuvre et que le danger du chômage technologique n'est pas complètement écarté, même dans une perspective d'expansion économique ;

— l'automation entraîne la disparition de certains mé-

tiers et conduit nécessairement à des transferts et conversions d'emplois exigeant un effort d'adaptation difficile à réaliser notamment de la part des travailleurs âgés, déficients ou n'ayant pas une formation de base suffisante ;

— l'automation améliore incontestablement les conditions de travail et d'utilisation du personnel, mais crée cependant de nouvelles contraintes et ne supprime pas la monotonie dans les tâches de pure exécution ;

— l'automation exige par contre de nombreux techniciens qui peuvent espérer trouver dans leur travail de réelles satisfactions sur le plan matériel et intellectuel ;

— l'automation tend encore à renforcer la distinction entre les tâches de conception et d'exécution et à accentuer la séparation entre le travail de préparation engageant la personnalité du technicien et les opérations fragmentaires effectuées par les conducteurs ou surveillants de machines, suivant des consignes strictement établies ;

— le développement incontrôlé de l'automation présenterait, aussi bien pour la collectivité que pour les personnes, de sérieux dangers contre lesquels il convient de se prémunir.

DECLARE QUE :

— le progrès technique dû à l'automation doit viser en premier lieu au progrès social ;

— le progrès social ne sera atteint que si les conséquences de l'automation permettent à la fois d'élever le niveau de vie des populations, d'améliorer les conditions de travail, d'assurer le respect de la dignité de tous les travailleurs et de concourir à l'épanouissement de leur personnalité. Pour atteindre cet objectif, les travailleurs et leurs représentants doivent participer à toutes les décisions relatives à l'automatisation des entreprises.

SOULIGNE QUE :

— l'importance des répercussions sociales de l'automation, notamment en ce qui concerne la stabilité et l'évolution de l'emploi, exige que les problèmes humains soient abordés en même temps que les problèmes techniques et économiques ;

— l'automation doit s'accompagner de la réduction de la durée de travail ; celle-ci pose le problème de l'utilisation des loisirs en vue de l'épanouissement plus complet de l'homme qui reste menacé par la dépersonnalisation du travail dans certains emplois ;

— des dispositions nouvelles doivent être prises en ce qui concerne la protection de l'emploi (en particulier par l'introduction d'un système de salaire garanti), les conditions de rémunération, l'adaptation aux nouvelles fonctions, notamment en ce qui concerne les travailleurs âgés, la formation générale et professionnelle des jeunes, le travail féminin, le renforcement du contrôle médical ;

— l'automation ne progressant pas au même rythme dans les différents secteurs de l'économie et dans les différents pays, il peut en résulter, si l'on n'y prend pas garde, des déséquilibres graves s'opposant aux exigences d'une économie au service de l'homme ;

— ces distorsions entre les activités risquent d'entraîner des inégalités inadmissibles entre les catégories de travailleurs des différents secteurs et des différents pays suivant qu'ils auront pu bénéficier ou non des avantages de l'automation ;

— il paraît indispensable de préparer et de contrôler le développement de l'automation dans le cadre d'une planification établie à l'échelon national et international, en accord avec les organisations syndicales, et tenant compte des besoins mondiaux dont la satisfaction conditionne la normalisation des rapports entre peuples de niveaux économiques différents. Cette normalisation implique une action vigoureuse pour que l'application des Conventions internationales du Travail fixant les normes minima des conditions du travail soit généralisée dans tous les pays et pour que l'élaboration de ces conventions soit poursuivie en tenant compte des nouvelles conditions introduites par l'automation.

ET DECIDE :

— de renforcer les moyens d'étude et d'action du mouvement syndical chrétien portant sur les problèmes posés aux travailleurs par l'automation et de procéder à la coordination des efforts poursuivis au sein du mouvement ;

de charger le Bureau de la C.I.S.C. :

— d'organiser l'échange d'expériences, de documentation

et d'informations entre la C.I.S.C. et ses organisations affiliées ;

— d'inviter ces organisations à étudier d'une façon approfondie les problèmes de l'automation et à créer des organismes spéciaux d'étude et d'action ;

— d'entreprendre des démarches auprès des divers organismes économiques et sociaux s'intéressant aux problèmes de l'automation sur le plan gouvernemental, patronal et syndical, afin de promouvoir, avec la participation des travailleurs, l'établissement d'un plan de l'automation dans les différents pays, en assurant la coordination de ces plans à l'échelon international ;

— de faire appel à l'Organisation Internationale du Travail afin qu'elle poursuive et intensifie ses travaux sur les problèmes posés par l'automation et convoque toute réunion utile et strictement tripartite pour l'étude des mesures à prendre sur le plan international et pour leur mise en application.

ATTIRE L'ATTENTION sur le fait que, tant sur le plan national que sur le plan de la profession et de l'entreprise, des réformes de structure tendant à renforcer le rôle actif des travailleurs constitueront des instruments particulièrement efficaces pour réaliser une coopération fructueuse dans le domaine de l'automation.

RAPPELLE à cet effet la résolution sur la cogestion adoptée par le XI^e Congrès de la C.I.S.C. (La Haye, 1952) et dont la réalisation s'avère plus opportune que jamais dans la perspective du développement de l'automation.

III. — L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Au moment d'aborder ce chapitre, il faut souligner que la C.I.S.C. a enfin pu trouver sa place au sein du Conseil d'Administration du B.I.T. grâce à un accord intervenu entre les trois centrales syndicales libres des Pays-Bas.

Notre participation aux travaux de l'O.I.T. a été très importante, tant en ce qui concerne les commissions d'industrie où la C.F.T.C. se fait habituellement représenter par ses fédérations intéressées qu'aux commissions régionales.

Nous devons cependant nous borner dans le cadre de ce rapport, à quelques considérations générales et à un bref compte rendu des conférences plénières.

En ce qui concerne la représentation dans les commissions d'industrie qui comportent habituellement deux délégués titulaires ouvriers et quelques conseillers techniques, la représentation syndicale a été généralement assurée pour un siège par la C.G.T. et pour le second siège par roulement entre la C.F.T.C. et F.O. Cette formule semble avoir donné satisfaction jusqu'à ce jour.

Par contre, la représentation aux Conférences plénières qui ne comporte qu'un seul délégué ouvrier accompagné de conseillers techniques est assurée, depuis un certain temps déjà, par un roulement limité à la C.F.T.C. et à F.O. C'est ainsi que Gaston Tessier fut le délégué ouvrier français à la Conférence de 1955 et Robert

Bothereau, Secrétaire général de F.O., à celle de 1956. Cette année le siège doit revenir à la C.F.T.C.

Par contre, nous n'avons pu, jusqu'à ce jour, aboutir à un accord de roulement avec F.O. pour le Conseil d'Administration du B.I.T. où les travailleurs français sont représentés par Bothereau depuis la mort de Léon Jouhaux. Il y a là un problème auquel il conviendra de trouver une solution, faute de quoi l'ensemble de l'accord de roulement pourrait être remis en cause.

POUR UNE MODERNISATION de l'Organisation Internationale du Travail

Considérations générales.

Ce n'est pas ignorer les efforts que la Direction du B.I.T. (1) a déployés pour sa part, afin de résoudre les problèmes qui lui étaient posés, que de reconnaître qu'elle n'a pas surmonté les difficultés qui résultent de ce que l'on peut considérer comme une inadaptation de l'Organisation aux données actuelles de ces problèmes. Cela semble, en tout cas, évident à la lumière des résultats absolument décevants des dernières Conférences Internationales du Travail, et en fonction des difficultés qui se sont fait jour lors de la première Conférence Régionale Européenne de l'O.I.T. qui s'est tenue à Genève au début de 1955.

Action de l'O.I.T.

Tant qu'il s'agissait d'établir des règles vraiment élémentaires pour la protection des travailleurs, et cela pour un nombre relativement limité d'Etats, parmi ceux qui adhéraient à l'O.I.T. à ses débuts, le mécanisme simple et général de la Constitution de 1919 était valable. Mais aujourd'hui, alors que l'O.I.T. a reçu l'adhésion de presque tous les Etats du Monde, sur tous les continents, nous croyons, à la leçon de l'expérience, que l'on ne peut plus envisager de voir tous ces pays avancer d'un même pas dans la voie du progrès social. Il nous semble évident qu'à partir du moment où l'on veut aller de l'avant, au-delà de la protection primaire dont nous parlions ci-dessus, pour aboutir à une véritable transformation de la condition du travailleur, il n'est plus possible de mettre dans le même train les pays fortement industrialisés, les pays en voie d'industrialisation, et les pays sous-développés...

La Conférence Internationale du Travail ayant seule le pouvoir d'élaborer et de voter des Conventions Internationales, le réalisme des délégués les a, peu à peu, amenés à établir les normes des conventions à partir de la situation des pays les plus défavorisés afin que, pour ceux-ci, elles présentent un léger progrès. Procéder autrement, c'est-à-dire adopter des textes nettement progressifs et donc de nature à intéresser également les pays socialement avancés, était se condamner, par avance, à ne voir les conventions ratifiées que par un petit nombre

d'Etats, ceux-là même qui, à peu de choses près, appliquaient déjà les dispositions des conventions votées.

Vers une régionalisation.

Comment sortir de l'impasse, sinon en ramenant les limites géographiques des projets de réglementation internationale à des groupes de pays aussi larges que possible, mais économiquement comparables ?

Il devrait être possible de continuer, dans les Conférences mondiales, d'élaborer des conventions très générales intéressant dans leur principe les masses laborieuses de tous les pays — et constituant un progrès pour les pays les plus défavorisés — et, dans le cadre même de ces conventions, d'adopter des avenants ou d'autres conventions géographiquement limitées, concernant des nations dont les législations, *grasso modo* comparables, dépassent déjà largement le minima de la convention générale.

Aspect politique du problème.

Quoique nous limitant, en formulant ces propositions — que l'ancien Secrétaire général de la C.I.S.C., P.J.S. SERRARENS, a d'ailleurs défendues jadis au Conseil d'Administration du B.I.T. — aux aspects sociaux de la question, nous n'en ignorons pas, pour autant, les données politiques, particulièrement celles que pose actuellement l'Europe. C'est certainement dans cette perspective qu'il faut juger et, en définitive, accepter que des institutions spécialisées comme la C.E.C.A. et le Conseil de l'Europe pour l'Europe occidentale, demain la Commission Economique du Marché Européen et de l'Euratom, comme le COMECON pour l'Europe de l'Est, entrent, sur un certain plan, en concurrence avec l'O.I.T. La dualité est valable, il faut que chacun en prenne son parti et, en particulier, il est illusoire de penser que l'O.I.T. puisse même sur son propre terrain, supplanter ces institutions. Par contre, si l'O.I.T. sait s'adapter, ce sont elles qui seront, tout naturellement et inévitablement d'ailleurs, amenées à travailler dans le cadre de l'O.I.T.

Si l'on veut conserver à l'O.I.T. son caractère d'universalité, si on la veut efficace, c'est-à-dire capable de continuer à préparer des « instruments » susceptibles de faire évoluer les législations sociales afin de les harmoniser dans le sens de la justice et du progrès, il faut,

en outre, que des mesures soient prises qui permettent la cohabitation des divers systèmes politiques, économiques et sociaux, cohabitation qui exige évidemment que les notions de justice sociale, de dignité humaine et de liberté qui sont parmi les principes fondamentaux et les objectifs de l'O.I.T., soient non seulement acceptés mais que leur mise en vigueur soit contrôlée...

Le tripartisme.

Il faut alors avoir le courage de dire que le principe du tripartisme qui est à la base même de l'O.I.T., n'est qu'un moyen.

A cet égard, il est simplement objectif de reconnaître que, dans la théorie comme dans la pratique, la principale difficulté réside dans la texture de l'un des éléments du tripartisme constitutionnel, celui que forment les employeurs. En 1919, lors de la fondation de l'O.I.T., les employeurs, pour tous les pays du Monde — y avait-il une seule exception ? — étaient les représentants de l'entreprise capitaliste. Depuis, il y a eu, sans doute, les régimes soviétiques qui ont créé un nouveau type de « chef d'entreprise », mais il y a eu aussi, dans un certain nombre de pays, des nationalisations, plus ou moins importantes, qui ont abouti à la coexistence, dans une même Nation, de plusieurs sortes d'employeurs, les uns du type capitaliste classique, les autres constituant également une nouvelle forme de « chefs d'entreprise » ayant pouvoir de la Nation donc en définitive, théoriquement dépendant du pouvoir politique.

Sans vouloir trouver une similitude, qui n'existera jamais que pour les besoins de la cause, du côté des travailleurs, nous constatons que les délégués qui se côtoient, non seulement depuis les années récentes, mais, pratiquement, depuis les débuts de l'Organisation, ont souvent des positions divergentes sur des questions fondamentales et doctrinales, mais que cela n'empêche pas la cohabitation. Le problème est donc de trouver la solution à une cohabitation de régimes et de doctrines différentes au sein d'une O.I.T. réformée.

A la 38^e Conférence Internationale du Travail

Une convention, deux recommandations et sept résolutions, tel est le bilan de la Conférence de 1955.

La convention qui concerne les *sanctions pénales* pour rupture de contrat de travail revêt une importance particulière pour les travailleurs autochtones des pays non-autonomes. En effet, dans certaines régions, le travailleur autochtone, en cas de rupture de contrat, est passible de certaines sanctions pénales qui ne sont pas applicables aux travailleurs en provenance de la Métropole. Cette discrimination tombera dès que les Etats membres de l'O.I.T. auront ratifié la nouvelle convention. Celle-ci prévoit la suppression de ces sanctions pénales dans un délai maximum d'une année après la ratification.

Les vibrants plaidoyers prononcés à l'occasion des deux dernières conférences de Travail par les dirigeants du Mouvement Syndical Chrétien d'Afrique, Serpos Tidjani et Charles Mendy, ont laissé une profonde impression et ont certes contribué à orienter les travaux de la Conférence dans une bonne direction.

La recommandation concernant les *travailleurs migrants* prévoit une série de mesures de protection en faveur des travailleurs des régions sous-développées qui, par suite du développement déséquilibré des centres industriels et agricoles et pour d'autres motifs encore, se

voient contraints de quitter l'endroit où ils habitent pour aller s'établir — accompagnés ou non de leur famille — dans des centres où, pendant une période plus ou moins longue, ils pourront gagner leur pain quotidien.

La recommandation, adoptée à l'unanimité sur la *réadaptation professionnelle* des travailleurs physiquement diminués prévoit qu'un effort spécial doit être fait en faveur des invalides afin de leur permettre de reporter à un niveau aussi élevé que possible, leurs capacités physiques et intellectuelles. Ce but ne pourra être atteint que grâce à une action permanente et coordonnée, tant sur le plan médical et éducatif que dans le domaine de la formation professionnelle, de l'entremise ouvrière, etc. S'inspirant de ces considérations, la Conférence préconise dans la recommandation adoptée une série de mesures détaillées.

Enfin, parmi les résolutions, nous retiendrons celle qui a pour auteur notre Président honoraire Gaston TESSIER, Président de la C.I.S.C. et qui concerne le *désarmement et l'aide aux pays sous-développés*.

G. TESSIER a voulu, par son texte, signifier au monde que l'application d'une saine politique de désarmement non seulement sauvegarderait la paix, mais encore la renforcerait sensiblement, étant donné que le désarmement libérerait des fonds très importants qui pourraient être utilisés au profit des régions sous-développées. Cette assistance créerait entre les différents continents, pays, races et classes sociales, des liens solides de solidarité, de justice et de charité, préparant ainsi l'avènement d'une prospérité et d'une paix universelles.

A la 39^e Conférence Internationale du Travail

Pas de convention à la 39^e C.I.T., mais seulement deux recommandations et diverses résolutions.

Une recommandation sur la *formation professionnelle en agriculture* donne comme objectif aux Etats membres de l'O.I.T. d'inculquer aux hommes et aux femmes appartenant à diverses catégories de la population agricole les qualifications et les connaissances nécessaires pour l'exercice de leur profession, de développer le sentiment de l'importance sociale du travail qu'ils effectuent, d'utiliser plus efficacement la terre, la main-d'œuvre et le capital, d'assurer la conservation des sols et des autres ressources naturelles essentielles à l'agriculture, de relever les revenus et le niveau de vie, d'accroître les possibilités d'emploi et de promotion, de développer la mécanisation dans la mesure où celle-ci est opportune, de résoudre les problèmes que posent le chômage saisonnier et le sous-emploi. Jean HANQUAUT a participé aux travaux de la Commission spécialisée.

La 39^e Conférence a également adopté une Recommandation concernant l'*aménagement, dans les entreprises, de certains services sociaux* pour les travailleurs. Les délégués patronaux de 37 pays ont voté contre, jugeant trop précises et trop détaillées les dispositions prévues dans la Recommandation.

Les services sociaux visés par la recommandation se rapportent :

a) à l'alimentation dans l'entreprise ou à proximité de celle-ci ;

b) aux lieux et moyens de repos dans l'entreprise ou à proximité de celle-ci et aux moyens de récréation exception faite de l'utilisation des congés ;

c) aux moyens de transport au lieu de travail et retour

(1) Bureau International du Travail.

lorsque les services ordinaires de transports publics sont insuffisants ou d'utilisation difficile.

Parmi les résolutions nous retiendrons celle sur l'*automation* qui demande que des « mesures rapides et coordonnées soient prises avec la collaboration de toutes les parties intéressées, pour faciliter une adaptation harmonieuse au progrès technique, pour éviter ou réduire au minimum les bouleversements sociaux et les conséquences préjudiciables sur le plan humain que pourrait provoquer ce progrès, et pour que celui-ci profite dans la plus grande mesure possible à tous les secteurs de la collectivité. »

Sur la *durée du travail*, et, en dépit d'une farouche opposition patronale, la Conférence déclara que « les progrès rapides réalisés dans le domaine technique et scientifique, ainsi que l'accroissement de la productivité ouvrent de nouvelles perspectives au point de vue réduction de la durée du travail. » Dans la résolution, le Conseil d'administration est invité à examiner la possibilité de mettre la question de l'ordre du jour d'une des prochaines sessions de la Conférence Internationale du Travail.

Une résolution concernant l'*abolition de la discrimination selon le sexe en matière de rémunération* a été adoptée.

Cette résolution demande aux Etats membres de l'O.I.T. qui n'ont pas encore ratifié la convention internationale du travail de 1951 sur ce sujet, d'étudier la possibilité de le faire. Elle demande au B.I.T. de procéder à une étude comparative des différences existant en fait entre la rémunération de la main-d'œuvre masculine et celle de la main-d'œuvre féminine dans les pays qui ont reconnu le principe de l'égalité.

La Conférence de 1956 a de nouveau adopté, à l'unanimité, une autre résolution rappelant la résolution adoptée en 1955 sur l'initiative de Gaston TESSIER.

Enfin, par un vote unanime, la Conférence a décidé d'inscrire la question du *travail forcé* à l'ordre du jour de sa session de 1957, en vue de l'adoption d'une convention internationale du travail.

Signalons encore que Georges LEVARD a été appelé, en juillet 1956 par le B.I.T., à participer à titre d'expert à une session d'études sur les relations humaines. En ce qui concerne les questions féminines, le Conseil d'administration du B.I.T. a donné la préférence à la C.I.S.C. pour désigner l'expert syndical : c'est notre amie Simone TROISGROS qui fut choisie.

IV. — LES PROBLEMES EUROPEENS

A. — Le Conseil de l'Europe

En raison de sa structure « intergouvernementale » qui fait dépendre toutes les décisions de la règle de l'unanimité au sein du Comité des Ministres, l'efficacité pratique du Conseil de l'Europe, notamment dans le domaine économique et social, est assez limitée.

La C.I.S.C. ayant obtenu en février 1954 un statut consultatif officiel auprès de cette institution, c'est principalement par son intermédiaire que s'établit la liaison.

En 1955 et 1956, la principale question à propos de laquelle la C.I.S.C. a dû multiplier les interventions a été un projet de charte sociale européenne.

Charte Sociale Européenne.

C'est en 1952 que l'Assemblée Consultative de Strasbourg avait, pour la première fois, demandé la mise à l'étude d'un tel projet. Cette étude n'ayant guère avancé au niveau du Conseil des Ministres, l'Assemblée décida, en septembre 1954, de confier à sa Commission des Questions sociales le soin d'élaborer elle-même un projet. En octobre 1955, l'Assemblée fut ainsi amenée à délibérer sur un premier document qui, d'une part, comportait l'énumération d'un ensemble de droits sociaux et économiques et, d'autre part, préconisait, pour veiller à la mise en œuvre progressive de la Charte, la création d'un *Conseil Economique et Social* à forme tripartite.

Au terme de cette délibération, l'Assemblée demanda une nouvelle étude que devraient mener conjointement la Commission des questions sociales et la Commission des Questions économiques, cette dernière ayant élevé de vives objections à l'encontre du premier texte. En avril 1956, l'Assemblée fut donc saisie d'un projet remanié, mais celui-ci ne put réunir une majorité. Elle demanda alors à sa Commission des Affaires générales d'élaborer un projet transactionnel.

C'est ainsi qu'au cours de sa session d'octobre 1956, l'Assemblée a adopté, à l'intention du Comité des Ministres, une recommandation lui transmettant un projet de Convention européenne des droits sociaux et économiques qui comporterait, entre autres dispositions, la création d'une *Chambre sociale européenne* tripartite de 60 membres, de caractère consultatif (au sein de laquelle les organisations syndicales seraient donc appelées,

comme les autres organisations professionnelles, à désigner des représentants, et qui se verrait reconnaître un droit d'initiative.

Le 15 décembre 1956, le Comité des Ministres a, à son tour, chargé son Comité social d'experts de l'étude de ce projet et lui a demandé de lui soumettre un rapport le 1^{er} juillet 1957. Le 29 janvier dernier, ledit Comité, présidé par M. Jacques DOUBLET, Directeur Général de la Sécurité Sociale en France, a entendu longuement un représentant de la C.I.S.C. qui lui a exposé le point de vue de nos organisations syndicales.

On a ainsi une idée de l'extrême lenteur des procédures, au sein des institutions internationales de ce type, puisqu'après cinq années de délibérations à des échelons divers, il n'est encore nullement certain que ce projet de Charte sociale européenne aboutisse un jour — peu importe sous quel titre — à une convention internationale en bonne et due forme susceptible d'apporter aux travailleurs un espoir de progrès.

Un autre projet est à l'étude — celui-là depuis 1949 ! — au Conseil de l'Europe : celui d'un *Code européen de sécurité sociale*. Il s'agirait, à partir de la convention internationale du travail N° 102, adoptée par l'O.I.T. en 1952 sur les « normes minima de sécurité sociale » au plan mondial, d'élaborer un document fixant des normes plus élevées pour les Etats membres du Conseil de l'Europe. Souhaitons que la montagne de documents déjà accumulés à propos de ce projet n'aboutisse pas à un texte n'apportant aucune garantie nouvelle pour les salariés !

On sait qu'en décembre 1953, deux accords intérimaires en matière de sécurité sociale ont été signés à Paris sous l'égide du Conseil de l'Europe. Ils ont pour but principal d'obtenir que chaque Etat accorde aux ressortissants des autres Etats membres, lorsqu'ils résident sur son territoire, les mêmes avantages qu'à ses propres ressortissants en matière de sécurité sociale. Mais il y a lieu de signaler que la France n'a pas encore ratifié ces accords.

Elle n'a pas encore ratifié non plus la Convention européenne d'assistance sociale et médicale (1953) qui tend, elle aussi, à supprimer, en cette matière, les discriminations entre les ressortissants d'un Etat membre et ceux des autres membres qui résident ou travaillent sur son territoire.

B. — La Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier

Le syndicalisme, en Europe du moins, ne peut plus situer son activité sans tenir compte de l'évolution dans l'économie moderne, amenée par l'existence de la Communauté européenne du Charbon et de l'Acier.

Des réalisations ou des tentatives plus ou moins couronnées de succès sont en cours dans le domaine économique. Il s'agit de la définition d'objectifs généraux pour les productions du charbon, de l'acier et du minerai de fer, de la coordination des investissements et d'une politique d'emprunt et de prêts pour ces mêmes industries.

En ces divers domaines, des résultats ont pu être obtenus.

Par contre, en matière de prix, bien que les fluctuations en hausse soient moins fortes que sur le marché international, on ne peut pas parler de succès, pas plus que dans la lutte contre les ententes et concentrations qui est une des tâches fixées à la Haute Autorité par le traité instituant la C.E.C.A.

Pour l'harmonisation des transports, des progrès ont été réalisés apportant quelques avantages à la sidérurgie française et aux mines de fer.

Mais c'est surtout le domaine social qui retiendra notre attention.

Droit syndical. — La reconnaissance et la parité absolue des organisations syndicales de travailleurs dans la C.E.C.A. conduisent tout naturellement à leur ouvrir les portes des commissions d'études et des groupes de travail que la Haute Autorité est amenée à constituer.

A partir de là, il est possible d'être informés, de discuter et dans certains cas, d'influer de manière fondamentale sur les décisions prises.

Cette situation a influencé sensiblement l'attitude du gouvernement et du patronat français amenés à concéder à nos organisations syndicales ce qu'ils étaient obligés d'admettre à l'échelon international, là où le poids des forces syndicales est plus important.

Liaison et coopération entre les différentes organisations syndicales.

C'est un autre aspect important, né de la création de la C.E.C.A. que ce resserrement des contacts entre organisations syndicales d'appellation, d'idéologie ou de nationalité différentes.

Obligés de prendre position le plus souvent sur des problèmes concrets et précis — en face d'attitudes patronales identiques — lorsqu'il s'agit d'améliorer le sort des travailleurs, les différentes organisations syndicales nationales se sont rendu compte de l'absolue nécessité de jumeier de plus près leurs positions.

Chaque tendance, C.I.S.C. et C.I.S.L. a dû créer des organismes propres, et uniques pour les 6 pays de la C.E.C.A., mais travaillant en très cordiale collaboration. Ces organismes de liaisons fonctionnant à la fois vers la Haute Autorité et vers les diverses centrales nationales permettent déjà une réelle cohésion des positions syndicales, trop souvent différentes ou opposées hier encore. Elles seront amenées tôt ou tard à se retrouver également dans des actions communes.

Ce réveil du syndicalisme international, sur des bases concrètes et pratiques, est aussi à mettre à l'actif de la création de la C.E.C.A.

Certes, les études techniques sont encore menées de manière trop dispersées, un certain égoïsme national ou corporatiste ne conduit pas encore assez chaque organisation ouvrière à faire sien chacun des problèmes qui se pose aux autres, mais des progrès sont enregistrés, et l'avenir est incontestablement à un travail en commun plus précis, plus systématique, mieux organisé. La C.I.S.C., pour sa part y est fortement décidée.

INFORMATIONS ET ETUDES.

Il n'y a pas d'activités syndicales valables sans connaissance de la situation du moment, informations et études apparaissent comme deux piliers essentiels à l'efficacité syndicale.

Cela ne remplace pas l'effort d'organisation et d'action, mais leur donne toutes leurs possibilités, tout leur potentiel.

Et lorsque les informations et études touchent des domaines aussi divers et importants que production, marché, investissement, salaire, etc., leur apport est précieux.

Si, par ailleurs, le souci du vrai, du comparable, de l'actuel, de l'objectivité, permet de prendre en considération la plus grosse partie de ce qui est public, ce qui ne veut pas dire que l'organisation syndicale le prenne à son compte, si par ailleurs, il est possible d'obtenir informations et statistiques sur les pays voisins, chose suffisamment utile pour que nous y attachions de l'importance, il faut conclure que l'apport C.E.C.A. dans le domaine des connaissances, est positif.

En associant les organisations ouvrières à ses travaux, elle les oblige à une prise de conscience plus nette des réalités, des difficultés, et les conduit à choisir les moyens pour y faire face.

En plus des travaux généraux du Comité Consultatif portant sur les objectifs généraux à poursuivre dans les industries du charbon et de l'acier, les investissements, les prix, etc., ou de ceux de l'Assemblée Commune où les aspects politiques se retrouvent derrière la technique des questions, les organisations syndicales sont associées à des études pratiques, paritairement menées, qui à terme faciliteront la tâche syndicale.

C'est le cas notamment des salaires, directs et indirects, considérés à la fois comme coût de l'entreprise et comme revenu des salariés, des conditions de travail y compris la durée du travail, de l'hygiène et de la sécurité, de l'influence du progrès technique, de la libre circulation des travailleurs, des logements ouvriers, de l'apprentissage, etc.

Il faut signaler aussi les différentes missions d'études qui se sont déplacées pour étudier concrètement, sur place, telle ou telle question.

C'est le cas notamment de la mission commune C.I.S.C.-C.I.S.L. (réadaptation et réemploi de la main-d'œuvre) qui s'est rendue aux U.S.A. pendant un mois fin 1955, à laquelle a participé notre camarade ROMBEAUX et qui a permis la rédaction d'un document utile à plus d'un point de vue — ne serait-ce que sous l'aspect du plein emploi.

Le C.E.C.A., par l'association des organisations de travailleurs à la plupart de ses travaux, par la publication obligatoire d'un certain nombre d'études ou de rapports, permet une vue plus claire de ce qu'il convient de faire.

C'est à partir de la situation réelle des travailleurs, des entreprises, de l'économie, conditions de rapports de force ou contractuels, que l'on bâtit une politique syndicale.

Quelques réalisations pratiques.

La crise du logement n'est pas qu'un phénomène français, il fallait y faire face dans le cadre de la C.E.C.A.

La Haute Autorité a contracté des emprunts et s'est mise d'accord avec les institutions existantes pour développer la construction de logements pour les ouvriers relevant des industries de la C.E.C.A. 2.500.000.000 de frs seront consacrés en France à cette tâche dont 1.250 millions pour la sidérurgie, 812 millions pour l'Est, 89 millions pour le Nord et 343 millions pour les autres régions.

Ces réalisations, toujours à caractère paritaire, dissocient le contrat de travail du contrat de logement et favorisent dans la mesure du possible, des constructions modernes mais économiques.

Des commissions paritaires nationales et régionales veillent à la défense des intérêts des travailleurs dans ces opérations de construction.

Certes, il n'y a pas lieu de crier au miracle, mais les quelques milliers de travailleurs qui pourront bénéficier d'un logement confortable et indépendant grâce à la C.E.C.A. estimeront sans doute que cela vaut mieux qu'un long discours sur la crise du logement.

Hygiène et sécurité

Dans ce domaine important un effort a été possible, effort de recherche et de coordination, financement d'études et d'expériences propres à assainir les lieux du travail et à faire diminuer les taux d'accident.

L'an dernier, à la suite de la douloureuse catastrophe de Marcifelle, la Haute Autorité a réuni une Conférence

européenne sur la sécurité dans les mines de charbon, conférence à laquelle se sont associés un certain nombre de pays hors C.E.C.A. et notamment la Grande-Bretagne.

Vers le salaire annuel garanti.

Sous le nom de réadaptation, la C.E.C.A. instaure un véritable salaire garanti, qui est accordé dans certaines conditions.

C'est en France et sous l'impulsion de nos organisations C.F.T.C. que les premiers résultats furent obtenus, apportant les avantages suivants en cas de perte de travail dans les usines sidérurgiques relevant de la C.E.C.A.

— une indemnité payable pendant 12 mois basée sur le salaire antérieur et s'élevant à 80 % de ce salaire le premier mois, 60 à 70 % pour le 2^e mois, 55 à 65 % du 3^e au 7^e mois et 40 à 55 % du 8^e au 12^e mois.

Ces indemnités sont financées à parts égales par la C.E.C.A. et le Gouvernement français.

En Italie et en Belgique on note aussi d'intéressantes réalisations en la matière.

On peut donc affirmer que par le moyen du traité de la C.E.C.A., grâce à l'action des syndicats, c'est un pas en avant très important qui a été fait vers le salaire annuel garanti.

Ce bref aperçu sur quelques aspects de la C.E.C.A. nous permet de mesurer l'importance d'une telle réalisation. Cela ne veut pas dire que tout y est parfait, qu'il n'y a pas de critiques à formuler mais si nous ne ménageons pas critiques et suggestions, nous croyons utile d'informer loyalement tous nos syndicats des aspects positifs qui dès maintenant, apparaissent à l'observateur impartial.

Ces résultats pourront utilement servir de précédent dans le cadre du Marché Commun et de l'Euratom.

C. — L'action syndicale dans l'O.E.C.E.

Il ne nous est pas possible d'effectuer, dans le cadre de cet exposé, une étude précise et détaillée des possibilités d'influence syndicale qui peuvent se faire jour au sein de l'O.E.C.E. Disons qu'elles s'exercent surtout par l'entremise de la Commission Syndicale Consultative Mixte.

La Commission Syndicale Consultative Mixte.

De par son Statut Consultatif la C.S.C.M. peut demander de participer à des rencontres avec tel ou tel Comité ou Commission et les Syndicats ont ainsi la possibilité de faire entendre leur voix au sujet de tous les problèmes les intéressant. C'est ainsi qu'en 1956 nos demandes de participation, par le biais de réunions ad hoc, aux travaux des Commissions de l'Energie et de l'Energie Nucléaire ont été admises.

En résumé, nous pouvons valablement influencer :
D'autre part, la politique menée au sein des différents concerne des problèmes tels que : la mobilité de la Main-

d'Œuvre, les problèmes généraux d'échange et de paiements, les problèmes d'utilisation d'Energie Nucléaire, les projets tels que la création d'une Zone de Libre Echange, etc. C'est le rôle et aussi le devoir des Confédérations Nationales de mettre à la disposition de la C.S.C.M. les experts qualifiés pour discuter valablement de ces questions.

D'autre part, la politique menée au sein des différents Comités Techniques verticaux où sont débattus particulièrement les problèmes se rapportant à la profession. C'est le rôle et aussi le devoir des Fédérations Internationales Professionnelles de mettre à la disposition de la C.S.C.M. les experts compétents, afin que notre apport soit fructueux et utile.

Il convient de dire que jusqu'à présent notre participation aux travaux de l'O.E.C.E. n'a pas répondu aussi largement qu'il était souhaitable aux demandes qui nous ont été faites et il conviendrait qu'un effort particulier soit réalisé dans ce sens.

Nous ne reviendrons pas sur les origines et l'histoire de cette Commission, qui depuis le 28 mars 1949 est habilitée à représenter les Syndicalistes libres de l'Europe auprès de l'O.E.C.E.

Après divers incidents entre la C.I.S.C. et la C.I.S.L. un accord est intervenu entre ces deux Internationales en octobre 1954 pour qu'une « Commission Syndicale Consultative Mixte » comprenant 17 Membres dont 12 pour la C.I.S.L. et 5 pour la C.I.S.C. soit créée.

La C.S.C.M. a pour Secrétaire Général M. SCHEVE-NELS de la C.I.S.L. et pour Secrétaire Général adjoint A. VANISTENDAEL de la C.I.S.C. Parmi les 5 Membres de son Bureau la C.F.T.C. est représentée par A. BAPPAUME qui appartient également au Bureau Restreint, ainsi que VANISTENDAEL. Le Bureau comprend d'autre part 4 délégués de la C.I.S.L. Enfin la liaison avec les Organisations Syndicales et les démarches journalières avec l'O.E.C.E. sont assurées par 2 Secrétaires adjoints dont l'un notre ami VARAGNE au nom des Organisations Chrétiennes a provisoirement remplacé VAUTRIN que la C.I.S.C. a détaché en Amérique du Sud.

Cette collaboration s'est avérée fructueuse en raison de la saine émulation qui s'est établie entre les 2 Secrétariats. Elle s'avérerait encore plus profitable pour nous, si les Organisations Chrétiennes appartenant à la C.S.C.M. que ce soit sur le plan des Confédérations ou sur le plan des Fédérations Internationales, participait plus activement à l'étude des problèmes posés.

Activités sur le plan des Comités techniques verticaux et horizontaux.

Il serait fastidieux d'entrer dans le détail de l'activité des divers Comités techniques et de préciser pour chacun d'eux les problèmes discutés à l'occasion des Réunions. Il nous suffira de préciser que, depuis 2 ans, la C.S.C.M. a pu se réunir avec les Comités suivants :

Comité du Charbon, Comité du Pétrole, Comité de la Sidérurgie, Comité des Produits Chimiques, Comité du Textile, Comité du Bois, Comité de l'Équipement, Comité de la Main-d'Œuvre, Comité de la Productivité et de la Recherche Appliquée.

Il ne dépend que des Syndicalistes de voir cette liste déjà importante s'étendre à certains Comités non encore touchés, en donnant la possibilité à la C.S.C.M. de fournir les Experts indispensables. En effet, toutes les demandes jusqu'ici effectuées ont été acceptées.

Nous ajouterons que les responsabilités des Fédérations affiliées à la C.F.T.C. pourraient être particulièrement importantes par rapport à celles des autres pays puisque le siège de l'O.E.C.E. est à Paris.

D. — Marché Commun et Euratom

Nous ne pouvons terminer cet exposé de l'activité de notre mouvement syndical sur le plan international sans parler du problème du Marché Commun et de l'Euratom dont la réalisation se précise.

Ce sera seulement pour faire l'analyse du projet en indiquant que la C.I.S.C., par sa commission internationale et la C.F.T.C. par sa commission économique ont multiplié leurs efforts pour que les intérêts des travailleurs soient sauvegardés. Il est regrettable que le gou-

L'Agence européenne de productivité.

Créée en mai 1953, dans le cadre de l'O.E.C.E., l'Agence Européenne de Productivité a pour tâche essentielle d'appuyer les efforts entrepris par les Etats membres, en vue de développer leur productivité. Elle consiste également à coordonner leurs efforts en vue d'établir un Programme Européen général et bien équilibré. Le but visé est d'obtenir un accroissement de la production profitant à la fois aux consommateurs, aux travailleurs et aux entreprises.

L'Agence est dotée d'un Conseil Consultatif composé de personnalités de l'Industrie, du Commerce, de l'Agriculture et des Organisations syndicales. Ce Conseil donne des avis quant à la politique à long terme de l'Agence et à ses rapports avec l'extérieur.

Là encore, il serait fastidieux de rappeler l'ensemble des projets qui depuis 2 ans ont été mis en chantier par l'A.E.P. Certains de ces projets de caractère purement technique ne présentent qu'un intérêt minime pour les syndicalistes, bien que par définition chacun d'eux ait trait à la productivité. Par contre d'autres projets traitant des principes de conduite des Entreprises, traitant des facteurs humains et économiques, sont susceptibles d'intéresser les diverses Organisations syndicales. Il convient de dire que jusqu'à présent, les Organisations Syndicales Chrétiennes n'ont marqué qu'un intérêt assez réduit pour les projets de l'Agence.

Service Syndical de l'A.E.P.

Cependant un service syndical a été créé au sein de l'Agence Européenne de Productivité. Ce service organise lui-même, dans le cadre d'un vaste projet particulier, des rencontres, études, missions, séminaires, etc., entre syndicalistes. De plus, ce Service Syndical assure une large diffusion de documents présentant souvent un grand intérêt pour les Organisations.

Il ne peut être envisagé ici de donner le détail des réalisations effectuées depuis deux ans par le Service Syndical au bénéfice des Organisations nationales, mais il peut être mentionné à titre d'exemple, que depuis octobre 1955 cinq séminaires auxquels ont participé des représentants de la C.F.T.C. se sont tenus à Hambourg, Londres, Bruxelles, La Haye et Milan.

Outre ces différents séminaires, le Service Syndical a organisé de nombreuses Missions Internationales, Intra et Extra-Européennes, dont une Mission sur la Construction pendant l'hiver demandée par la C.I.S.C. du 14 au 28 février 1957, en Hollande, Allemagne du Nord, Danemark et Norvège, et aux U.S.A., deux missions sur l'Hygiène du Travail et sur l'Automation.

vernement français n'ait pas cru devoir associer les organisations syndicales à la préparation du traité.

Bref historique.

C'est lors d'une Conférence tenue à Messine les 1^{er} et 2 juin 1955, que les Ministres des Affaires étrangères des six pays de la C.E.C.A. (Allemagne, Belgique, France, Italie, Luxembourg et Pays-Bas) avaient décidé de faire

étudier par un Comité d'experts la possibilité de réaliser « progressivement et par étapes » un marché commun englobant ces six pays et s'étendant à tous les secteurs de l'activité économique.

En mai 1956, à Venise, les six Ministres confièrent à une Conférence intergouvernementale, sous la présidence de M. P.-H. SPAAK, la tâche d'élaborer un traité d'Euratom (pool atomique européen) et un traité de marché commun. Le 22 janvier 1957, l'Assemblée Nationale fut amenée, sur demande du Gouvernement et à l'issue d'un débat de plusieurs jours, à émettre un vote de principe favorable à cette réalisation du Marché Commun à six, par 331 voix contre 210.

Les dernières difficultés relatives à l'élaboration du traité (notamment quant aux modalités d'association des territoires d'outre-mer), furent réglées les 19 et 20 février, à Paris, au cours d'une conférence réunissant les chefs de gouvernement et les Ministres des Affaires étrangères des six pays. Le traité devait, sauf imprévu, être signé, en même temps que celui d'Euratom, dans la seconde quinzaine de mars et être soumis pour ratification aux Parlements intéressés dans le courant de l'été, pour entrer en vigueur le 1^{er} janvier 1958 (1).

Objectif.

Parmi les objectifs que se proposent d'atteindre les Etats signataires, il y a lieu de signaler : « l'expansion continue, une stabilité accrue, un relèvement accéléré des niveaux de vie » ; l'amélioration des conditions de vie et de travail de la main-d'œuvre « permettant leur égalisation dans le progrès » ; la réalisation du plein emploi.

Dispositions techniques.

La réalisation du marché commun (libre circulation des hommes, des marchandises et des capitaux) s'effectuera progressivement, en trois étapes de quatre ans chacune ; toutefois, la première étape pourra être prolongée éventuellement de deux fois un an, et la troisième étape, de trois ans.

Des dispositions techniques assez complexes règlent les modalités d'élimination progressive des droits de douane internes (échanges entre les Etats du Marché Commun) et des contingents ; d'élaboration du tarif extérieur commun (droits de douane uniformes pour les importations en provenance des pays liés) ; d'inclusion, moyennant certaines clauses spéciales (prix minima, contrats à long terme) l'agriculture ; de libération progressive des mouvements de capitaux ; d'instauration progressive de la libre circulation des travailleurs. Si cette libération progressive des mouvements de main-d'œuvre créait dans un Etat « un risque grave pour le niveau de vie ou d'emploi des travailleurs » une clause de sauvegarde permettrait d'en stopper le mécanisme.

Une Banque européenne d'investissement dotée d'un capital d'environ 350 milliards de francs dont la France fournira 30 % contribuera, en émettant des emprunts, au financement de projets d'intérêt commun, notamment pour « la mise en valeur des régions moins développées » des pays membres. Un fonds européen pour la formation professionnelle et la mobilité des travailleurs jouera un rôle analogue à celui du fonds de réadaptation de la C.E.C.A. mais pour les travailleurs salariés de l'ensemble des secteurs économiques. Il permettra, notamment, aux travailleurs momentanément privés d'emplois de « con-

(1) Le traité a été effectivement signé le 25 mars 1957.

server le même niveau de rémunération en attendant d'être réemployés pleinement. »

Les pays et territoires d'outre-mer ayant des liens avec les Etats membres du Marché Commun seront progressivement associés à ce dernier. Un fonds d'investissements dans les T.O.M. disposera pour une première période de cinq ans, de 581 millions de dollars, sur lesquels la France fournira 200 millions ; les pays d'outre-mer français bénéficieront de 511 millions de dollars, soit un apport net d'environ 170 milliards de francs de la part des autres pays du marché commun. Cet accord conclu pour cinq ans sera renouvelable.

Dispositions institutionnelles.

Les nombreuses décisions que nécessitera, d'année en année, la mise en application du traité, sont confiées à un Conseil de Ministres comprenant un représentant de chacun des six Etats. Au cours de la première étape (4 à 6 ans) presque toutes les décisions seront prises à l'unanimité. A partir de la seconde étape, la plupart des décisions se prendront à la majorité qualifiée de 12 voix sur 17, la France, l'Allemagne et l'Italie disposant de 4 voix, la Belgique et les Pays-Bas de 2 voix et le Luxembourg de 1 voix. En outre, les décisions qui ne seront pas prises « sur proposition de la Commission » ne seront acquiescées que si elles recueillent le vote positif d'au moins quatre Etats sur les six.

La Commission sera composée de neuf membres (dont deux au plus appartenant au même Etat) désignés d'un commun accord, pour quatre ans par les gouvernements. Son rôle sera de gérer et administrer le Marché Commun selon les directives du Conseil.

Une assemblée parlementaire contrôlera l'activité de la Commission et pourra entraîner le remplacement par un vote de censure à la majorité des deux tiers. Elle aura un effectif de 142 membres : France, Allemagne, Italie : 36 ; Belgique et Pays-Bas : 14 ; Luxembourg : 6.

Une Cour de Justice de sept juges, nommés (pour six ans) par les gouvernements, jouera le rôle de haute juridiction d'appel pour tout ce qui concerne l'exécution du traité.

Précisons enfin qu'un Comité Economique et Social consultatif de 101 membres dont 24 pour la France, assistera le Conseil des Ministres et la Commission dans l'accomplissement des tâches que leur confie le traité. Ses membres seront choisis pour un tiers environ, parmi les représentants d'organisations syndicales ouvrières ; les désignations seront faites, dans chaque pays, par le gouvernement.

FAUT-IL PORTER UN JUGEMENT ?

Il ne nous intéresserait pas de revenir à ce véritable marché commun qu'était l'Europe d'avant 1914, Europe ignorant notamment les contingents et le contrôle des changes, Europe libérale ne rougissant pas de la misère des hommes.

Nous ne voulons pas non plus d'une Europe ne protégeant pas le progrès social et qui permettrait aux Etats rétrogrades, à la législation attardée, maintenant l'inégalité des salaires masculins et féminins, payant tardivement les majorations pour heures supplémentaires, d'exporter, non leur population, mais, par leurs produits fabriqués à bas prix, les mauvaises conditions d'existence de cette population ouvrière.

Dans ce sens, il y a des précédents utiles à puiser dans le Traité de la C.E.C.A., obligeant la Haute Autorité

à travailler à l'égalisation, par le haut, des conditions de travail.

En bref, le marché commun qui nous intéresse, c'est celui qui sera doté d'institutions ayant un mandat bien défini de progrès économique et social et disposant des moyens nécessaires pour coordonner, dans ce but, l'emploi des ressources de l'Europe.

Mais comme nous ne voulons pas que ces institutions soient aux mains de techniciens non contrôlés, nous insistons sur la nécessité d'appuyer les institutions du Marché Commun sur une solide organisation professionnelle à base syndicale. Non seulement son existence doit être reconnue, mais aussi ses droits doivent être précisés.

Le Comité National de la C.F.T.C. au cours de sa session des 13 et 14 avril 1957 a, à cet égard, précisé comme suit notre position :

Le COMITE NATIONAL, informé des lignes générales du Traité de Marché Commun et d'Euratom,

CONSTATE qu'un certain nombre de conditions posées par la C.F.T.C. et la C.I.S.C., notamment en matière de

participation et de contrôle par les travailleurs, n'apparaissent pas comme actuellement remplies,

PROTESTE contre le fait que le Gouvernement a, beaucoup moins que dans d'autres pays, permis aux organisations syndicales de participer aux travaux préparatoires,

CONFIRME la volonté de la C.F.T.C. de travailler en faveur de la coopération internationale en vue du progrès social et de la paix et d'apporter une aide économique désintéressée aux pays d'outre-mer,

INSISTE sur le fait que le développement de la concurrence internationale nous met en toute hypothèse dans la nécessité d'accélérer l'équipement de la métropole et de donner une réalité à la politique des économies régionales en y prévoyant des modalités pratiques et efficaces de contrôle des Organisations ouvrières,

ESTIME qu'il convient que les organismes nationaux, Confédération et Fédérations, renforcent et multiplient leurs contacts sur le plan international, dans le cadre des positions de leurs organismes directeurs et des recommandations de la C.I.S.C. et de ses Fédérations professionnelles internationales en vue de la coordination de l'action syndicale internationale.

CONCLUSIONS

VERS L'AVENIR

LA nature même d'un Rapport Moral conduit surtout à décrire une situation, et à rendre compte d'une action passée : c'est d'ailleurs sur ce dernier point que le Conseil Confédéral sortant est jugé par le Congrès.

Mais, un mouvement comme le nôtre mentirait à son passé s'il ne se tournait pas résolument vers l'avenir. Aussi, voudrions-nous ajouter quelques conclusions à ce compte rendu, à la fois copieux et fatalement incomplet, que nous soumettons à nos syndicats.

SONGER AUX ONZE MILLIONS DE SALAIRES...

Se tourner vers l'avenir, c'est songer aux quelque onze millions de salariés du secteur public et du secteur privé, c'est songer aussi aux jeunes qui attendent du travail et aux retraités dont la vie est difficile ; c'est songer encore à toutes les populations d'outre-mer...

Pour que tous aient un avenir plus clair, nous voulons continuer notre lutte contre l'esprit totalitaire dans toutes ses manifestations et créer des formes de vie collective faisant toute sa place à la liberté personnelle.

Lutter contre l'esprit totalitaire — c'est se dresser contre l'emprise capitaliste qui prétend, dans nos pays, assumer toutes les responsabilités, toute l'autorité et recevoir tous les profits.

— c'est s'opposer à un étatisme envahissant, qui, ne sait même pas nouer de dialogue véritable avec ses propres fonctionnaires et qui, au lieu de mettre les entreprises nationalisées au service de l'intérêt général, prétend leur faire servir les intérêts politiques du gouvernement en place.

— c'est refuser à la technocratie le droit de transformer les hommes en robots, soumis à la seule règle du rendement et de l'efficacité.

— c'est rejeter cette mutilation de l'homme dans lequel le capitalisme ne voit que le salarié, l'étatisme un sujet et la technocratie un instrument de travail.

Travailler pour l'avenir, c'est donc d'abord revendiquer que toutes les considérations de statut, d'organisation et de rendement soient établies en fonction de tous les besoins, de toutes les dimensions de la nature humaine du travailleur : c'est refuser toujours et dans tous les domaines ce travail « en miettes » dont parle Friedmann.

TRAVAILLER POUR L'AVENIR...

MAIS DANS QUELLES CONDITIONS ?

Mais travailler pour l'avenir, c'est aussi ne pas se réfugier dans des refus systématiques et dans l'attente d'un hypothétique grand soir et de la révolution catastrophe.

Nous savons, à la C.F.T.C., que de même que l'avenir d'un enfant se prépare notamment par tout ce qu'on permet à son intelligence d'acquérir et par les responsabilités qu'on lui donne l'occasion d'exercer, l'avenir du monde du travail dépend de la culture ouvrière et des responsabilités de tous ordres que le monde du travail est en mesure d'assumer.

Dans cet esprit, nous savons ce que nous voulons faire pour cela il nous suffit d'apprécier le travail accompli et d'écouter nos camarades.

— Nous sommes en passe d'obtenir le congé-éducation, nous devons donc donner un nouvel essor à notre réseau de formation pour que dans les départements, les régions et au plan national, les travailleurs trouvent dans la C.F.T.C. un instrument de progrès à leur disposition.

— Les trois semaines de congé payé, en attendant les possibilités ultérieures de l'automatisation, donnent une importance nouvelle aux problèmes des loisirs. Si nous voulons que les salariés échappent aux vacances collectives patronnées par l'entreprise, si nous voulons que les congés leur permettent de vivre quelque temps dans un autre cadre, dans d'autres groupes humains que ceux qu'ils cotoient chaque jour durant le travail, nous devons mettre à leur disposition un réseau de services de loisirs et de vacances, des maisons de repos, nous devons demander beaucoup à notre organisation de loisirs.

LES PROBLÈMES DE L'ENTREPRISE

Dans l'entreprise, le travailleur se heurte à tous les problèmes de l'évolution technique et, hors de l'entreprise il est confronté avec les questions de pouvoir d'achat, d'expansion économique, d'inflation, de commerce extérieur... etc... Pour l'aider, nous nous équiperons techniquement et ferons les sacrifices nécessaires pour avoir nos propres bureaux d'études. De plus, nous assimilerons les procédés actuels de relations humaines pour rester au contact des réalités et montrer que nous comprenons tous les sentiments des travailleurs. Nous inviterons chacun d'entre eux à participer à l'action syndicale : c'est là tout le problème de la propagande, et celui de la vie syndicale active que nous abordons. Certains de nos syndicats ont atteint dans ces domaines des résultats remarquables : nous les étendrons.

IL NE SUFFIT PAS DE BÂTIR DES PLANS

Notre mouvement ne se borne pas à bâtir des plans. Il présente des revendications. Il lutte pour les réaliser. Indépendamment de la valeur technique des militants et du dévouement des adhérents et des dirigeants, nous savons qu'une négociation pour être menée à bonne fin, doit se conduire à partir de bases solides. Deux directions s'offrent à notre activité. D'une part, développer et généraliser nos caisses de résistance. D'autre part, créer le fonds d'organisation qui est proposé au Congrès dans un rapport spécial. Il nous donnera les moyens d'une stratégie syndicale d'aide aux départements et aux fédérations ayant besoin de s'équiper.

A LA MESURE DE L'ECONOMIE MODERNE

— Enfin, à partir de ces bases essentielles, il nous faudra encore élargir nos préoccupations et les porter à la mesure des problèmes de l'économie moderne : structures de l'économie et de la nation française, problèmes de l'Union française et du marché commun européen, de cela notre plate-forme a déjà rendu compte au début de 1956.

Entre tous ces problèmes, nous n'avons pas à établir de hiérarchie. En réalité, c'est dans chaque secteur que nous devons être présents, être forts et savoir réaliser.

A chacun de nous de travailler pour faire de la C.F.T.C. un instrument toujours plus fort, toujours plus à la disposition du monde des salariés du secteur privé et du secteur public.

Une C.F.T.C. qui entend lutter contre les excès de la mécanisation croissante de la vie industrielle, commerciale et administrative.

Une C.F.T.C. qui s'oppose à l'homme-robot des techniciens.

Une C.F.T.C. qui unit les travailleurs pour rappeler à tous leur dignité d'homme.

Georges LEVARD
Secrétaire général

P.S. — Ce rapport est un travail collectif et je remercie tous mes camarades du secrétariat confédéral de m'avoir donné la possibilité de le présenter. Et mon remerciement va tout autant aux secrétaires généraux adjoints qu'à leurs collaborateurs.

Tous sont bien connus, il n'est donc pas nécessaire de les citer. Toutefois, je dois signaler le départ d'André RIVES, toujours militant actif de notre Syndicat national des journalistes français et de Camille CADUC, devenu Secrétaire général de la Fédération de l'Enseignement libre, de P. MURCIER aussi, passé à la Fédération de la Métallurgie. Durant toute leur présence au Secrétariat général, ils ont su faire preuve de qualités appréciées de tous et nous devons leur redire notre gratitude.

Notre équipe s'est aussi renforcée de Robert RONDEL, François GAULT, André DARRICAU, Henri GARNESSON, Hubert LESIRE-OGREL. Dans l'exercice de leurs tâches, ils se sont déjà acquis beaucoup de sympathie ; il faut leur souhaiter, pour eux et la C.F.T.C., une activité féconde et prolongée au Secrétariat confédéral.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

L'Etat et le Pouvoir Economique	4
Le pouvoir économique des Chefs d'Entreprises	6
Utilisation patronale des moyens économiques de l'Etat	9
Le Syndicalisme et les problèmes de l'entreprise	13
— L'automation	14
— Les « relations humaines »	16
— De la journée « continue » à la semaine « glissante »	17
L'influence du progrès technique sur l'Organisation syndicale	18
Le Syndicalisme et la question du Pouvoir	20
Place et orientation du Syndicalisme	21
Une réponse C.F.T.C. aux problèmes des Travailleurs d'aujourd'hui	24

L'ORGANISATION

Introduction	27
Les problèmes d'organisation :	
— Les comités de liaison	28
— Les régions	28
— Utilisation du Fonds d'organisation	29
— Service des Fédérations	29
Problèmes matériels :	
— Activité de la M.T.C. : l'immeuble Montholon	29
— Le Centre de Bierville	30
— Le Fonds de Solidarité	31

LA PROPAGANDE

Introduction	33
Un service Propagande :	
— Son organisation	33
Matériel pour la Propagande :	
— Matériel pour la propagande d'opinion et la propagande générale	34
Accueils et contacts extérieurs	34

LA PROGRESSION DE LA C.F.T.C.

La où seule la C.F.T.C. progresse :	
— quelques exemples	35
Quand la C.F.T.C. dépasse la C.G.T. :	
— quelques exemples	36

L'ACTION DES JEUNES

Commissions et réunions de Jeunes :	
— La Session nationale de Bierville	38
Représentation et liaison :	
— Représentation dans la C.F.T.C. et à l'extérieur ; la « Page des Jeunes »	38

L'ACTION FEMININE

Constatations :	
— Constatations faites au cours des Journées Nationales féminines 1955. Vœux et démarches	39
Commission confédérale et Commissions féminines :	
— Travaux d'enquêtes et prises de positions	40

LES LOISIRS DES TRAVAILLEURS

Conception générale	41
Action C.F.T.C. et F.F.T.P.	41

LA PRESSE CONFEDERALE

La « zone d'influence » offerte à nos efforts	43
Bilan de l'équipe de la presse confédérale depuis 1955	43
Critiques et améliorations possibles	44

LA FORMATION

Notre Centre d'Education ouvrière de Bierville	45
Notre collaboration avec l'Université	48
Notre collaboration avec l'Institut de Travail de Strasbourg	48
Le Congé-Education	48
Les E.N.O.	49
Les « Etudes syndicales »	52
Les notes pédagogiques	52
La revue « FORMATION »	53
Préoccupations et perspectives	55

L'HABITAT

Coup d'oeil sur la politique générale en matière de construction de logements ..	57
Pour une industrialisation de la construction de logements	57
Nos positions en matière de loyers	58

L'ACTION ECONOMIQUE

Evolution de la situation économique :	
— Variations des différents indices depuis deux ans	59
Les faits économiques :	
— Le gel et ses conséquences	61
— La crise pétrolière et ses conséquences	61
Plans économiques et sociaux C.F.T.C. :	
— Situation de la France par rapport à quelques pays voisins, en ce qui concerne la consommation de quelques produits	62
Actions économiques :	
— Economie régionale	63
— Le plan de modernisation et d'équipement	64
— Le Conseil Economique	65
Cartes « parlantes » au sujet des opérations de décentralisation	67

LA SITUATION DES TRAVAILLEURS ET DES FAMILLES OUVRIERES

PREMIERE PARTIE

I

Salaires et Conventions Collectives :	
— Le salaire minimum interprofessionnel garanti	70
— Notre action en faveur du SMIG	72
L'évolution des salaires :	
— L'action pour les salaires	73
— Les accords d'entreprises	76
— L'élaboration des Conventions Collectives	78
— La procédure de médiation et de recommandation	79

II

Main-d'œuvre et chômage :	
— Reconversion et reclassement de la main-d'œuvre	84
— Assurance-chômage	85
— Main-d'œuvre juvénile	86
— Apprentissage et formation professionnelle	87
— Formation professionnelle des adultes	87

III

— Les Comités d'entreprises	88
-----------------------------------	----

IV

— La médecine du travail	89
--------------------------------	----

V

— Problèmes prud'hommaux	90
--------------------------------	----

VI

— Les travaux de la Commission sociale de la Confédération	93
--	----

DEUXIEME PARTIE

Sécurité Sociale et Allocations Familiales :

I

- Les élections des Conseils d'administration des Caisses de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales 95

II

- Action de la C.F.T.C. pour les Vieux Travailleurs 101
- Régime complémentaire d'assurance-vieillesse 102
- Notre action pour l'amélioration des Prestations Familiales 103

NOTRE SYNDICALISME DANS LES PAYS D'OUTRE-MER

- Analyse de la situation syndicale générale dans les T.O.M. 109

La Formation :

- Journées d'Etudes 113
- Les Bourses 113
- Les Sessions Bierville 113

L'action générale :

- Application Code : Tribunaux de travail 113
- Allocations Familiales — Jurisprudence 114
- Accidents du Travail 115
- Les Conventions Collectives — Les Conflits 115
- Les salaires et les prix 116
- La Fonction Publique — La Loi Cadre 118

L'action économique :

- Le problème paysan 119
- Le syndicalisme féminin 119

La représentation :

- Conseil Supérieur du Travail 120
- Le Plan 120
- Conseil Economique 121

La représentation internationale B.I.T. 122

Réformes de structures :

- La création des Confédérations 123
- Analyse d'une évolution syndicale en A.O.F. 124

LA C.F.T.C. DANS LES DEPARTEMENTS D'OUTRE-MER 126

LES TRAVAILLEURS NORD-AFRICAINS EN METROPOLE 127

LA C.F.T.C. EN ALGERIE 129

QUESTIONS INTERNATIONALES

Internationalisation de l'action syndicale :

- Le C.O.S.U.F. 132
- Travaux de la Commission Confédérale 133

La C.I.S.C. :

- Présence de la C.I.S.C. 133
- Au Conseil de la C.I.S.C. 134
- La C.I.S.C. et le plein emploi 135
- La C.I.S.C. et l'automation 136

L'Organisation Internationale du Travail :

- Pour une modernisation de l'O.I.T. 138
- 38^e Conférence Internationale du Travail 139
- 39^e Conférence Internationale du Travail 140

Les Problèmes Européens :

- Le Conseil de l'Europe 141
- La Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier 142
- L'action syndicale dans l'O.E.C.E. 143
- Marché Commun et Euratom 144

CONCLUSIONS

- Vers l'avenir



4 atouts dans une main!

- ◆ SYNDICALISME
- Magazine du Travail
- FORMATION
- ★ Recherches

*DES OUTILS INDISPENSABLES
pour la formation, l'information, la propagande !*