

Le « Bulletin du Responsable de Section d'Entreprise » N° 11/70 a été expédié le 22 septembre 1970

SOMMAIRE

ACTION REVENDICATIVE

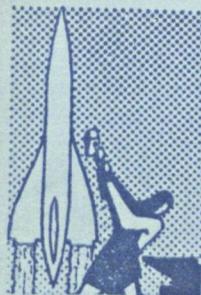
- Déclaration de la F.G.M. à ses organisations ou la ligne politique de notre action.
- Réunion du 21 septembre des Fédérations de la métallurgie C.F.D.T. et C.G.T. sur l'action revendicative.
- Communiqué commun du 15 septembre des Confédérations C.F.D.T. et C.G.T.

DES MOYENS FINANCIERS POUR L'ACTION

- Une politique financière répondant aux exigences de nos objectifs d'action.
- Cotisation au niveau de l'adhérent et prix du timbre F.G.M. 1971.
- Une expérience en matière de perception de la cotisation Caisse de Résistance en une ou deux fois l'an indépendamment de la perception de la cotisation syndicale mensuelle.

FLASH

- ⊕ Renouvellement des abonnements au B.M. et des inscriptions au B.R.S. pour 1971.



1011

Fédération Générale de la Métallurgie

BULLETIN DU METALLURGE

- Créer les conditions de l'action.
- Déclaration de la F.G.M. à ses organisations.
- Accord national interprofessionnel sur la formation et le perfectionnement professionnels et commentaires de la F.G.M.

Bi-mensuel N° 325
5, RUE MAYRAN — 75 - PARIS (9^e)
Tél. : 878-14-50 - 878-91-03 - 526-52-13

Imprimerie R. Cavillon - Clichy-sous-Bois
Le Directeur-Gérant : J. LANNES Abonnement : 7 F

8-70
OCTOBRE

éditorial

CREER LES CONDITIONS DE L'ACTION

Une nouvelle rencontre a eu lieu, le 30 septembre, entre les Organisations syndicales et l'U.I.M.M. Elle avait pour objectif de sortir de l'impasse les négociations sur les classifications des ouvriers et des E.T.A.M.

La F.G.M., pour sa part, souhaitait aussi profiter de cette réunion de rentrée pour rappeler aux patrons de la métallurgie les revendications urgentes des travailleurs.

CLASSIFICATIONS

Sur cet objectif les patrons ont fait un pas en avant. Ils sont d'accord pour une grille unique de coefficients ouvriers E.T.A.M. Ce n'est malheureusement qu'un pas, car pourquoi établir une grille unique pour les travailleurs ayant des coefficients de 100 à 340 et laisser de côté ceux qui vont de 340 à 800 ? De l'avis même des patrons, l'obstacle est d'ordre « idéologique », les patrons ne pouvant pas imaginer la nouvelle situation ainsi faite aux ingénieurs et cadres.

Nous avons pu constater, à cette occasion, que la C.G.T., qui, avec F.O., avait mis cet objectif en cause en signant un mauvais replâtrage des classifications cadres en novembre 1969, nous a appuyés.

Pour la F.G.M., l'instrument que constitue une grille unique doit permettre, avec l'établissement d'une valeur de point minima unique au plan national, de corriger les scandaleuses disparités créées par la politique patronale depuis 1950.

Sur ce point, les patrons ne sont pas d'accord et se contenteraient d'une grille unique qu'ils pourraient remettre en cause dans chaque région en conservant la pratique actuelle de négociation des minima.

Une grille unique : à quoi ça va servir ? C'est sur ce point que la F.G.M. veut une réponse claire. C'est l'objet d'une prochaine rencontre fixée au 4 novembre.

REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Il a été convenu que la première rencontre sur ce problème aurait lieu à mi-octobre.

La F.G.M. a fixé ses objectifs dans la déclaration contenue dans ce B.M. Elle a déjà pris contact avec la C.G.T. pour définir une position commune. Nous ne saurions assez rappeler que s'il nous faut tenir compte des enseignements de l'accord de 1968, devenu souvent lettre morte par le seul fait des employeurs, le résultat dépendra surtout de l'action que nous saurons engager.

Sur cette revendication, ce n'est pas particulièrement facile. En effet, la hausse des prix conduit plus souvent les travailleurs français à faire des heures supplémentaires qu'à se battre pour diminuer les horaires. Il est vrai que, pour de nombreux travailleurs, diminution des horaires correspond souvent à diminution de ressources. A chaque crise économique, le patronat a agi ainsi augmentant de ce fait l'insécurité des familles.

De même, qu'il nous faudra combattre une autre pratique qui consiste à diminuer les horaires sans diminuer la production, ni les cadences, il faudra être clairs auprès des travailleurs sur les objectifs que nous recherchons en faisant aboutir cette revendication.

L'exploitation sans vergogne de la main-d'œuvre immigrée par le patronat nous crée une série de difficultés supplémentaires.

En effet, les conditions qui sont faites à la main-d'œuvre immigrée pousse celle-ci à essayer de sortir au plus vite de cet univers industriel qui l'écrase plus que tout autre.

Mais comment en sortir si ce n'est en essayant de gagner le maximum d'argent dans le minimum de temps.

En leur direction, l'information sur le combat des travailleurs français doit être engagée afin qu'ils perçoivent que leurs intérêts sont pris en charge dans cette lutte. En effet, pour les travaux des chaînes et des postes difficiles, occupés la plupart du temps par les travailleurs immigrés, la réduction du temps de travail doit contribuer à alléger le poids des conditions de travail.

L'attitude des travailleurs va dépendre de nos positions, **à condition qu'ils les connaissent.**

Il nous faut gagner la première bataille, celle de l'information.

Le Secrétariat National.

ABONNEMENTS AU B.M. POUR 1971

Courant octobre, toutes les sections syndicales d'entreprise ayant des abonnés au B.M. en 1970 recevront circulaires et imprimés spéciaux nécessaires aux abonnements et réabonnements au B.M. pour l'année 1971.

Ces papiers seront adressés au correspondant B.M. de la section.

Tout abonnement ou réabonnement d'un militant doit être transmis à la section syndicale d'entreprise ou, à défaut, au syndicat et non directement à la Fédération.

Nous t'invitons donc à prendre contact, sans tarder, avec ta section à ce sujet. Ne dis pas il est trop tôt, car les abonnements 1971 doivent parvenir **au cours du mois de novembre à la Fédération** si ta section veut éviter un retard dans l'expédition du premier numéro de l'année 1971, année du Congrès fédéral.

Dans le souci de faciliter l'abonnement de tous les militants, y compris les collecteurs, au B.M., outil indispensable à la liaison, à la réflexion et à l'action, **le prix de l'abonnement 1971 restera fixé à 7 francs.**

Le B.M. doit faire partie de la documentation personnelle nécessaire à chaque militant, collecteur compris.

fédération
générale
de la
métallurgie
c.f.d.t.

B.M. 8/70 Octobre

plateforme revendicative

**Accord
National Interprofessionnel
sur
la Formation
et le Perfectionnement
Professionnels**

9 Juillet 1970

- COMMENTAIRES DE LA F.G.M.
- TEXTE INTEGRAL DE L'ACCORD.

Commentaires de la F.G.M.

● C'est le 9 juillet qu'était conclu entre les Confédérations syndicales C.F.D.T. - C.G.T. - F.O. et C.F.T.C. (1) et le Conseil National du Patronat Français, un **ACCORD INTERPROFESSIONNEL SUR LA FORMATION ET LE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS.**

● Dans ce « Bulletin du Militant », nous donnons le texte intégral de l'accord que nous faisons précéder d'une part, d'un résumé des principales dispositions et, d'autre part, des appréciations de la F.G.M. sur cet accord.

I. — LES PRINCIPALES DISPOSITIONS DE L'ACCORD

En plus du préambule qui est un « exposé des motifs » de l'accord, le texte comporte trois parties que nous reprenons succinctement :

A) PREMIERE FORMATION

1) Formation générale des jeunes (Art. 1 à 3)

- Fréquentation obligatoire des cours professionnels jusqu'à 18 ans (ou 19 ans pour ceux qui n'ont pas terminé leur apprentissage) dans la limite de 320 heures par an et de 8 heures par semaine avec maintien du salaire.
- Les modalités pratiques sont à préciser dans les conventions collectives ou les contrats individuels (apprentis).

Ces diverses dispositions ne seront applicables que dans le cadre d'une modification de la loi Astier, demandée par les parties signataires.

2) Apprentissage (Art. 10 à 12)

- Même statut juridique à appliquer aux jeunes préparant un C.A.P. ou un C.E.P.
- Indemnités à prévoir dans les conventions collectives mais ne devant pas être inférieures à :
 - 30 % du S.M.I.G. pour la 1^{re} année
 - 50 % du S.M.I.G. pour la 2^e année
 - 75 % du S.M.I.G. pour la 3^e année
- Responsabilité des centres professionnels dans le placement des jeunes à l'issue de leur formation.

(1) La C.G.C., d'accord sur ce texte, réservait sa signature jusqu'à la conclusion d'un avenant pour les ingénieurs et cadres.

3) **B.E.P.** (Art. 13-14)

- Formation complémentaire à l'intention des jeunes salariés titulaires d'un B.E.P., dispensée à raison de 4 heures par semaine, et rémunérée comme temps de travail.
- Pour assurer cette rémunération, les entreprises utiliseront la loi du 31-12-1968 qui, en ce qui concerne les stages dits « d'adaptation » prévoit qu'ils devront être effectués dans des centres conventionnés, l'Etat contribuant à la rémunération des stagiaires.

4) **Organisation et contrôle des formations dispensées dans le cadre professionnel** (Art. 4 à 9)

- Préférence à accorder aux centres collectifs.
- Pour les formations dispensées sur les lieux du travail, le contrôle du recrutement et de la formation est de la compétence du D.P. pour les établissements de moins de 50 salariés et du C.E. dans les établissements plus importants.
- Pour celles dispensées dans les centres d'entreprises ou les centres collectifs gérés par les organisations patronales, des représentants des travailleurs siégeant dans les conseils de perfectionnement.
- Les problèmes soumis au conseil de perfectionnement sont détaillés dans l'article 8 de l'accord.

B) FORMATIONS COMPLEMENTAIRES

1) **Travailleurs faisant l'objet d'un licenciement collectif** (art. 15 à 19)

- Autorisation d'absence pour suivre un stage ou une session de formation de son choix dans la période qui suit l'information de son licenciement et au cours du préavis.
- La rémunération garantie est égale à celle perçue antérieurement pendant un an maximum.

2) **Travailleurs en activité** (Art. 20 à 32)

- Autorisation d'absence pour suivre un stage de formation :
 - 1 an maximum pour les stages à temps plein
 - 1.200 heures pour les stages discontinus ou à temps partiel.
- Conditions exigées des bénéficiaires = liées :
 - à l'éloignement de l'âge de la retraite (plus de 5 ans, sauf cas de conversion)
 - à l'ancienneté dans l'entreprise (minimum 2 ans, sauf pour les victimes de licenciements collectifs)
 - au temps écoulé depuis l'obtention d'un diplôme (5 ans après avoir obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur, 2 ans après un diplôme autre)

— au temps écoulé depuis la précédente formation (le temps de franchise correspond en nombre de mois à la formule $T/8$, T étant en heures la durée de la formation précédente). En tout état de cause pas inférieur à 1 an ni supérieur à 12. Si le stage précédent a été à l'initiative de l'entreprise, le temps de franchise devient $T/16$.

● **Autres conditions**

- pas plus de 2 % de l'effectif de l'établissement absent en même temps pour formation (mais correctif apporté par l'article 30)
- priorité donnée à ceux qui ont déjà fait l'objet d'un report, à ceux qui ont le plus d'ancienneté dans l'entreprise
- report possible à l'initiative de l'entreprise, pour des raisons motivées de service, maximum 1 an
- demande à formuler au moins 60 jours à l'avance pour un stage consécutif de 6 mois ou plus, et au moins 30 jours pour les stages plus courts ou à temps partiel.

3) Dispositions concernant la rémunération des stagiaires (Art. 33 à 37)

- Les commissions paritaires créées par l'accord sur l'emploi (février 1969) établissent et tiennent à jour une liste des cours, stages ou sessions retenus comme valables, selon certains critères à définir. Elles précisent les catégories de travailleurs auxquelles ces cours sont destinés.
- Trois situations se présentent en ce qui concerne la rémunération :
 - a) la demande du travailleur correspond à un cycle de formation organisé à l'initiative de l'entreprise et accepté par elle = prise en charge totale des frais de la formation et maintien du salaire
 - b) la demande vise un stage porté sur la liste agréée par la commission paritaire et correspondant à sa catégorie = maintien du salaire pendant quatre semaines (ou 160 heures, pour un stage à temps partiel). Une durée d'indemnisation plus longue pourra être décidée par les commissions paritaires
 - c) la demande vise une formation autre que celles mentionnées ci-dessus = pas de prise en charge.

C) ROLE DES ORGANISATIONS PARITAIRES (Art. 38 à 41)

- Les commissions paritaires de l'emploi créées par l'accord sur l'emploi du 10 février 1969 voient leur rôle complété par une responsabilité dans la définition et la mise en œuvre des politiques conjointes de la formation et de l'emploi (voir également point VIII du préambule).

- Création au niveau national interprofessionnel d'un comité paritaire pour la formation et le perfectionnement :
 - chargé de l'examen des problèmes posés et des difficultés d'application de l'accord
 - devant établir chaque année un rapport sur l'évolution passée et prévisible de la situation.

Le dernier article de l'accord (41) souligne, dans le deuxième alinéa, le fait qu'un certain nombre d'organisations patronales se sont exclues elles-mêmes de l'accord.

II. — APPRECIATIONS DE LA F.G.M.

La C.F.D.T. a fait connaître en détail sa position sur ce texte : revoir à ce sujet les numéros de « Syndicalisme » des 9 et 23 juillet. Contentons-nous donc, dans ce bref commentaire, d'un rappel de quelques idées forces.

A) CET ACCORD, MALGRE DES ASPECTS POSITIFS, NE CORRESPOND PAS A NOTRE CONCEPTION DE LA FORMATION

- Durant les 15 mois de discussions, deux conceptions de la formation se sont affrontées :

1) celle du C.N.P.F. pour lequel il faut :

- partir des besoins actuels des entreprises, des objectifs d'industrialisation et de concentration, et former pour tout cela une main-d'œuvre adéquate
- développer les organismes patronaux de la formation professionnelle par le financement des fonds publics
- limiter le plus possible le rôle des organisations syndicales et des travailleurs dans la détermination et le contrôle de la politique de formation et éviter les négociations sur ce plan au niveau de l'entreprise.

2) celle de la C.F.D.T. et de plusieurs des autres organisations syndicales :

- la formation n'est pas seulement une acquisition de connaissances mais le développement de la capacité d'adaptation aux changements et aux évolutions, et pour cela doit être permanente et accessible à tous quel que soit le niveau de qualification
- elle ne peut être du domaine réservé du chef d'entreprise, mais négociée avec les représentants des travailleurs partant des besoins des hommes et contrôlée par eux dans son application

- c'est à l'enseignement professionnel public de répondre aux besoins nouveaux, en réalisant les adaptations nécessaires et disposant des moyens adéquats, et non pas aux entreprises ou aux organisations patronales.
- Or, s'il est indéniable que des points positifs ressortent de l'accord, il faut reconnaître que sa démarche globale est très marquée par les positions patronales :
 - reconnaître à tous les salariés un droit à la formation est quelque chose d'important, mais des clauses restrictives en limitent l'application, et tout ce qui est à l'initiative de l'entreprise est favorisé
 - rénover les cours professionnels et en étendre la fréquentation obligatoire est intéressant, mais pour que cela puisse être applicable, il faudra attendre une modification de la loi Astier
 - accroître le rôle des commissions paritaires de l'emploi est valable ainsi d'ailleurs qu'en ce qui concerne l'accès des représentants des travailleurs dans les conseils de perfectionnement des centres, mais refus de les accepter dans les conseils d'administration de ces centres
 - signature de cet accord par le C.N.P.F., mais des organisations patronales s'excluent de l'application de l'accord.

Et nous pourrions poursuivre, en soulignant nettement tout ce qui, à côté de certains aspects positifs, ne correspond pas à la conception qu'a la C.F.D.T. de la formation professionnelle.

B) LA SIGNATURE DE LA C.F.D.T. : UN SOUCI UNITAIRE UNE VOLONTE DE LUTTE POUR ALLER PLUS LOIN.

- C'est bien dans cet esprit que la C.F.D.T. a signé l'accord du 9 juillet.
- Face à la décision de signature de cet accord par, notamment, la C.G.T. et F.O., et devant le peu de sensibilisation des travailleurs sur ces problèmes, la C.F.D.T. n'a pas jugé que la meilleure attitude était de s'opposer aux autres centrales sur ce point. Il est apparu indispensable d'être présents là où les informations seront rassemblées de façon à mieux aider les sections syndicales et les syndicats à combattre la conception patronale de la formation.
- Notre action doit donc s'engager dès que possible :
 - pour l'application de l'accord lui-même en ce qu'il a de positif, et pour son amélioration
 - pour développer chez les travailleurs la prise de conscience de l'importance des problèmes de la formation professionnelle et la nécessité de la lutte pour le contrôle syndical de cette formation.

Accord national interprofessionnel sur la formation et le perfectionnement professionnels

9 Juillet 1970

Entre :

Le Conseil national du patronat français,
La Confédération générale des petites et moyennes entreprises,
d'une part,

Les Confédérations syndicales de salariés ci-après énoncées,
d'autre part :

Confédération française démocratique du travail, C.F.D.T. ;
Confédération française des travailleurs chrétiens, C.F.T.C. ;
Confédération générale des cadres, C.G.C. ;
Confédération générale du travail, C.G.T. ;
Confédération générale du travail force ouvrière, C.G.T.F.O.

Ont été arrêtées les dispositions suivantes :

PREAMBULE

I. — Dans le premier paragraphe du préambule de l'Accord national interprofessionnel du 10 février 1969, les confédérations syndicales de salariés, d'une part, les représentants du C.N.P.F. et de la C.G.P.M.E. d'autre part, confirmaient qu'ils entreprendraient au cours du deuxième trimestre 1969 l'étude des moyens permettant

d'assurer, avec le concours de l'Etat, la formation et le perfectionnement professionnels, un accord particulier devant être recherché dans ce domaine en ce qui concerne les cadres.

Considérant l'étendue du problème en même temps que sa complexité, constatant par ailleurs qu'une large identité de vues existait entre eux pour en souligner l'importance primordiale, les membres de la délégation patronale et les représentants des confédérations syndicales de salariés sont convenus d'envisager la signature d'un accord général définissant une politique propre à donner à la formation et au perfectionnement professionnels les moyens de leur rapide développement.

II. — Constatant les insuffisances de la situation actuelle, les parties signataires ont estimé qu'il était nécessaire de revoir l'ensemble du processus éducatif de façon à ce que soient assurées la cohérence et la continuité entre les premières formations qui préparent l'accès à l'emploi et les formations complémentaires qui s'adressent aux travailleurs en activité.

Persuadées que l'enseignement et la formation sont facteurs du progrès social, du développement technique et de la croissance économique, elles ont procédé à cet examen dans le double objectif de répondre aux besoins des entreprises et de permettre aux individus d'y trouver la satisfaction de leurs aspirations.

III. — Dans cet esprit, les signataires du présent accord se sont d'abord attachés à rechercher les déficiences fondamentales qui, dans l'état actuel, compromettent l'obtention de ce double objectif.

Cette recherche les a conduits à souligner la gravité des problèmes posés par :

- Les retards scolaires enregistrés dès l'enseignement du premier degré ;
- Les conditions mauvaises de l'orientation au cours du premier cycle de l'enseignement du second degré notamment ;
- L'importance du nombre de jeunes qui, chaque année, quittent le système scolaire sans formation.

IV. — Les parties signataires sont conscientes que les solutions de ces problèmes relèvent plus particulièrement de la responsabilité des Pouvoirs publics. Elles estiment nécessaire de promouvoir le recours des jeunes à la formation professionnelle à partir d'un enseignement élémentaire efficace et en fonction d'une orientation raisonnée. Les réflexions échangées à cet égard les ont conduites à juger souhaitable :

1° Une rénovation de l'enseignement du premier degré ;

2° L'introduction dès les débuts du premier cycle de l'enseignement du second degré d'une éducation technologique, sans objectif professionnel particulier, mais propre à conserver aux enfants le goût et l'intérêt naturels qu'ils portent, pour la plupart, aux aspects et langages techniques essentiels de la société dans laquelle ils vivent et, par là, à favoriser leur orientation en tenant compte à la fois de leurs aspirations et des aptitudes réellement manifestées ;

3° L'instauration d'une année préprofessionnelle pour tous les jeunes gens non engagés dans un enseignement classique ou moderne et qui ne peuvent accéder à un cycle normal de formation professionnelle du fait de l'insuffisance de leur niveau scolaire.

V. — S'agissant des domaines relevant de leur responsabilité, et qui concerne d'abord les jeunes travailleurs et apprentis, les parties signataires ont estimé nécessaire de préciser le cadre financier, pédagogique et contractuel dans lequel devra être dispensé :

- Soit une formation méthodique et complète pour les apprentis ;
- Soit une formation complémentaire d'adaptation au métier pour les jeunes issus des cycles de l'enseignement technique ;
- Soit un complément de formation générale pour les jeunes travailleurs n'ayant pu bénéficier d'une formation professionnelle préalable.

Compte tenu en outre de l'importance particulière qu'ils accordent à la qualité pédagogique des formations assurées dans le cadre professionnel, les signataires du présent accord se sont attachés à définir les modalités de fonctionnement des centres de formation, notamment des centres collectifs se situant au niveau d'un groupement ou d'une association d'entreprises.

VI. — Concernant les enseignements techniques nouveaux, découlant de la mise en place de la réforme de l'enseignement, et particulièrement ceux qui conduisent aux brevets d'études professionnelles d'une part, aux baccalauréats de techniciens d'autre part, les parties signataires jugent nécessaire qu'il soit procédé à des enquêtes permettant de se rendre compte des orientations prises par les jeunes après l'obtention de ces diplômes et des résultats obtenus dans leurs emplois.

Elles souhaitent, dans ce but, le concours des institutions publiques compétentes, les commissions paritaires de l'emploi et le comité paritaire qu'elles ont constitué au niveau national interprofessionnel y étant, pour leur part, associés.

VII. — En abordant le problème des formations complémentaires où leurs responsabilités sont encore plus largement engagées, les parties signataires ont été soucieuses de jeter les bases d'un système visant trois objectifs :

- Permettre à chaque salarié d'accroître ses connaissances en fonction de ses propres aspirations et des perspectives de l'emploi ;
- Inciter les entreprises à un effort conforme à leurs besoins et compatible avec leurs possibilités ;
- Donner aux organisations syndicales des possibilités de contribuer au développement et au fonctionnement des institutions de formation les plus conformes qualitativement à la nature des besoins individuels et collectifs.

VIII. — Relativement à ce dernier objectif et dans la ligne de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, les parties signataires ont décidé de confier

aux commissions paritaires de l'emploi un rôle important dans la définition et la mise en œuvre des politiques conjointes de l'emploi et de la formation.

Les commissions paritaires de l'emploi auront, en tant que de besoin, à prendre les dispositions nécessaires pour faire face à leurs nouvelles attributions.

IX. — Les parties signataires sont pleinement conscientes que l'ensemble des dispositions qui font l'objet du présent accord pose un problème général de financement dont la solution ne dépend pas d'elles seules, mais suppose des consultations avec les Pouvoirs publics, dont la responsabilité est directement engagée à travers la loi du 31 décembre 1968 et les textes pris en application. C'est pourquoi elles souhaitent que les Pouvoirs publics acceptent d'engager avec elles des discussions en vue de rechercher, en commun, des solutions d'ensemble à cet important problème.

Dans l'immédiat et sans attendre cette recherche ni préjuger de ses résultats, elles expriment le vœu que les Pouvoirs publics considèrent comme habilités à recevoir la taxe d'apprentissage, sans considération des barèmes de répartition, les cours, sessions ou stages de formation bénéficiant de l'agrément paritaire tel qu'il est indiqué dans l'accord. Les parties signataires souhaitent également que les Pouvoirs publics donnent aux ministères intéressés les moyens qui leur sont nécessaires dans le domaine des formations complémentaires.

X. — Pour l'ensemble des formations qui sont conduites à l'initiative des entreprises, les signataires du présent accord tiennent à souligner que les dispositions qu'ils ont prévues s'entendent compte tenu des attributions déjà confiées aux comités d'entreprise en matière de formation professionnelle par la législation sur les comités d'entreprise et le décret du 2 novembre 1945.

Ils rappellent en particulier que les comités d'entreprise « sont obligatoirement consultés sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnels, ainsi qu'à leur adaptation à l'emploi compte tenu de l'évolution des techniques ».

Ils rappellent également que les commissions de formation professionnelle doivent être mises en place et fonctionner normalement dans toutes les entreprises comptant plus de 300 salariés.

XI. — Enfin, les organisations patronales et les confédérations syndicales de salariés sont persuadées que la mise en œuvre des principes affirmés dans le présent accord et des modalités prévues pour leur application nécessitera un travail constant de contrôle et d'adaptation à des réalités diverses et changeantes.

Dans ce but, elles ont décidé de constituer au plan national un comité paritaire qui devra annuellement présenter un rapport de synthèse sur l'évolution passée et prévisible de la situation. Le même comité fera rapport aux parties signataires des problèmes posés par l'application du présent accord.

TITRE I

DISPOSITIONS RELATIVES A LA PREMIERE FORMATION

Formation générale des jeunes

Article premier. — En vue d'améliorer les connaissances générales de base des jeunes travailleurs et apprentis, les parties signataires souhaitent un aménagement des dispositions d'application de la loi Astier en vue de l'extension jusqu'à 18 ans révolus de la fréquentation obligatoire des cours professionnels et ce, dans la limite de 320 heures par an et de 8 heures par semaine.

L'âge limite devrait être porté à 19 ans révolus pour les jeunes apprentis n'ayant pas achevé leur apprentissage à 18 ans.

Article 2. — Les entreprises prendront les mesures nécessaires pour libérer les jeunes travailleurs et apprentis visés à l'article premier ci-dessus, dès lors qu'existeront et fonctionneront les moyens d'enseignement.

Les modalités pratiques correspondantes seront précisées dans les conventions collectives et, en ce qui concerne les apprentis, dans les contrats individuels.

Article 3. — L'assistance des jeunes travailleurs aux cours mentionnés à l'article ci-dessus n'entraîne pas pour eux de perte de salaire.

Pour les apprentis, les conditions générales d'indemnisation pendant les heures de cours effectivement suivies seront précisées par les conventions collectives et les contrats individuels en application des articles 10 et 11 ci-dessous.

Organisation et contrôle des formations dispensées dans le cadre professionnel

Article 4. — S'agissant des formations dispensées dans le cadre professionnel et conduisant au C.A.P. ou au C.E.P., les parties signataires recommandent leur organisation, chaque fois que cela est possible, dans des centres à temps plein ou à temps partiel, réunissant un ensemble de moyens matériels et pédagogiques propres à accroître la qualité et l'efficacité des enseignements tant pratiques que théoriques.

Elles souhaitent, en outre, qu'au cours de la période de formation, soit prévu un horaire réservé à l'éducation physique, dès lors que l'existence d'équipements suffisants permettra de l'utiliser à cet effet.

Article 5. — Sauf le cas de centres créés par des entreprises disposant des moyens suffisants indiqués à l'article 4 ci-dessus, les parties signataires estiment préférable la réalisation de centres collectifs se situant au niveau d'un groupement ou d'une association d'entreprises.

□ Article 6. — Lorsque la formation est dispensée sur les lieux de travail, sans le concours d'un centre collectif ou d'un centre d'entreprise, les délégués du personnel dans les entreprises de moins de 50 personnes, le comité d'entreprise dans les entreprises comptant plus de 50 personnes ont compétence sur :

— Les conditions générales de recrutement des apprentis et les métiers auxquels il convient de les préparer ;

— Les conditions générales dans lesquelles est organisée la formation pratique ;

— Le choix des cours professionnels ;

— Les problèmes éventuellement posés par l'emploi des jeunes à l'issue de leur formation.

□ Article 7. — Des représentants des travailleurs siègent dans les conseils de perfectionnement des centres d'entreprise, ainsi que dans ceux des centres collectifs gérés par des organisations patronales ou des associations créées sous leur égide. Ces représentants sont désignés :

— Lorsqu'il s'agit d'un centre d'entreprise, par le comité ou sa commission de formation ;

— Lorsqu'il s'agit d'un centre collectif, par les organisations syndicales elles-mêmes, suivant des modalités faisant l'objet d'un protocole négocié entre les organismes gestionnaires des centres et les organisations syndicales intéressées.

Dans des conditions fixées par le conseil de perfectionnement, des représentants des apprentis ou élèves pourront être appelés à participer aux réunions dudit conseil.

Le temps passé aux réunions du conseil de perfectionnement par les représentants des travailleurs sera rémunéré comme temps de travail.

□ Article 8. — Sont soumis au conseil désigné à l'article 7 ci-dessus :

— Les perspectives d'ouverture ou fermeture de sections ;

— L'organisation et le déroulement de la formation ;

— L'établissement des programmes.

Le conseil fixe :

— Les conditions générales d'admission des jeunes ;

— Les conditions générales du passage d'une classe dans l'autre ;

— Les conditions générales de la préparation et du perfectionnement pédagogiques des moniteurs,

et suit l'application des orientations définies dans ces différents domaines.

Il aura à connaître du budget relativement aux questions qui sont de sa compétence.

□ Article 9. — Les dispositions prévues aux articles 7 et 8 ci-dessus sont également applicables aux centres collectifs gérés par des organisations patronales ou des associations créées sous leur égide

et dispensant des formations complémentaires visées par le titre II du présent accord.

Leur mise en œuvre, tant en ce qui concerne la première formation que les formations complémentaires, fera l'objet de protocoles négociés entre les organisations patronales et syndicales.

En ce qui concerne les formations complémentaires dispensées dans des centres d'entreprise, les comités d'entreprise exercent les attributions rappelées au point X du préambule.

Dispositions particulières relatives à l'apprentissage

Article 10. — Les parties signataires considèrent que le même statut juridique doit être appliqué aux jeunes qui, dans le cadre professionnel, préparent un C.A.P. ou un C.E.P.

Le contrat correspondant doit prévoir, dans tous les cas, l'indemnisation des jeunes et en préciser le montant.

Article 11. — Les modalités d'organisation de l'apprentissage, les dispositions particulières à prévoir éventuellement selon qu'il s'agit de la préparation au C.A.P. ou de la formation en vue du C.E.P. sont à préciser dans le cadre des conventions collectives.

Celles-ci prévoient également les modes et niveaux d'une indemnisation progressive, ainsi que les règles et conditions de révision de celle-ci.

Les parties signataires recommandent qu'à l'occasion de la discussion des conventions collectives sur ce point, les indemnités prévues pour les apprentis ne soient pas inférieures à :

— 30% du S.M.I.G. pour la 1^{re} année ;

— 50% du S.M.I.G. pour la 2^e année ;

— 75% du S.M.I.G. pour la 3^e année.

Article 12. — Les parties signataires estiment qu'il est de la responsabilité des centres professionnels, avec le concours des organisations patronales et l'intervention éventuelle des commissions paritaires de l'emploi agissant en liaison avec l'agence nationale pour l'emploi, de prendre en charge, à l'issue de leur formation, le placement des jeunes ayant reçu celle-ci dans le cadre professionnel.

Au cas où ce placement n'aurait pu être assuré, les parties signataires considèrent que les jeunes concernés devraient pouvoir bénéficier, dans des conditions à préciser ultérieurement, du versement des indemnités légales et contractuelles de chômage.

Dispositions particulières relatives aux B.E.P.

Article 13. — En vue d'établir un bilan précis des enseignements conduisant aux B.E.P. et des résultats obtenus dans leurs emplois par les titulaires de ce diplôme, les parties signataires effectueront une enquête dans le courant de l'année 1971.

Elles souhaitent, dans ce but, le concours des institutions publiques compétentes, notamment des commissions nationales professionnelles consultatives et des comités régionaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

Les commissions paritaires de l'emploi seront, en tant que de besoin, associées à cette étude.

Article 14. — Eu égard à la nature des B.E.P. et au contenu des enseignements qui y conduisent, les parties signataires considèrent qu'il pourra être nécessaire de prévoir, dans certains cas, une formation complémentaire à l'intention des jeunes salariés titulaires d'un B.E.P.

Il doit être entendu que cette formation ne doit pas viser la seule adaptation à un poste de travail.

Au cours de cette période d'adaptation, des cours d'enseignement général et théorique compléteront, à raison de quatre heures par semaine, une formation essentiellement technique et pratique dont les parties signataires recommandent qu'elle soit dispensée à des groupes homogènes de jeunes.

Le temps passé à ces cours et à cette formation sera rémunéré comme temps de travail, cette rémunération étant assurée en partie par l'utilisation des dispositions du paragraphe 2 de l'article 2 de la loi du 31 décembre 1968.

TITRE II

DISPOSITIONS RELATIVES AUX FORMATIONS COMPLEMENTAIRES

CHAPITRE I

Travailleurs faisant l'objet d'un licenciement collectif

Article 15. — Tout salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif visé par les articles 22 à 25 de l'Accord national inter-professionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, pourra, en vue de suivre un stage, un cours, ou une session de formation de son choix, demander une autorisation d'absence dans la période qui suit l'information de son licenciement (telle que prévue par l'Accord du 10 février 1969) et au cours de son préavis.

Article 16. — Le salarié suivant un stage, un cycle ou une session de formation en application de l'article 15 ci-dessus, reçoit

de l'entreprise qui l'emploie, et jusqu'à expiration du préavis, une rémunération égale à celle qu'il percevait antérieurement (1).

Article 17. — Si la formation suivie en application de l'article ci-dessus s'étend sur une période allant au-delà du préavis, le travailleur bénéficie d'une indemnité lui garantissant des ressources égales à sa rémunération antérieure et ce, depuis la fin du préavis jusqu'à expiration de la période de formation, sans que celle-ci puisse, au total, excéder un an.

Article 18. — L'indemnité prévue à l'article 17 ci-dessus est versée au travailleur par l'Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce dans des conditions qui seront définies par la commission paritaire de cette institution.

Article 19. — La rémunération et les indemnités prévues aux articles 17 et 18 ci-dessus sont versées au travailleur sur présentation de certificats d'assiduité au stage, au cycle ou à la session de formation choisie.

Elles s'entendent compte tenu des aides éventuelles de l'Etat prévues par la loi du 31 décembre 1968.

CHAPITRE II

Travailleurs salariés en activité

Modalités d'obtention des autorisations d'absence pour formation

Article 20. — Chaque travailleur peut demander une autorisation d'absence en vue de suivre à temps plein ou à temps partiel un stage de formation. La durée de l'absence autorisée est égale à la durée du stage sans pouvoir, sauf accord particulier, excéder un an s'il s'agit d'un stage continu à temps plein, ou 1.200 heures s'il s'agit de stages constituant un cycle pédagogique qui peut comprendre des enseignements discontinus ou à temps partiel.

Article 21. — Sous réserve des dispositions faisant l'objet des articles 27 à 30 ci-dessous et destinées à tenir compte des impératifs liés au bon fonctionnement de l'entreprise, notamment en ce qui concerne le pourcentage maximal d'absences simultanées, l'autori-

(1) La durée du préavis prise en considération est celle prévue par la convention collective ou par la loi, lorsque celle-ci prévoit un préavis de plus longue durée. Dans le cas où le salarié compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service de l'employeur au sens de l'article 4 de l'ordonnance du 13 juillet 1967, le salaire antérieur sera maintenu pendant deux mois sauf si le préavis applicable est supérieur à deux mois.

sation d'absence est accordée à tous les demandeurs remplissant un certain nombre de conditions liées :

- A l'éloignement de l'âge de la retraite,
- A l'ancienneté dans l'entreprise,
- Au temps écoulé depuis l'obtention d'un diplôme,
- Au temps écoulé depuis la précédente participation à un cours, un stage ou une session de formation.

□ 22. — Concernant la première condition énoncée à l'article 21 ci-dessus, les organisations signataires conviennent que le droit à l'autorisation d'absence vise normalement les travailleurs étant à plus de cinq ans de l'âge normal de la retraite, étant entendu que les travailleurs plus âgés peuvent bénéficier des dispositions prévues à l'article 15 ci-dessus.

□ Article 23. — En ce qui concerne l'ancienneté dans l'entreprise, les parties signataires fixent à deux ans le délai au-delà duquel est ouvert le droit à l'autorisation d'absence.

Les travailleurs ayant changé d'emploi du fait d'un licenciement collectif d'ordre économique ou résultant d'une opération de fusion, de concentration ou de restructuration, et n'ayant pas suivi un stage de formation entre le moment de leur licenciement et celui de leur réemploi, pourront bénéficier d'un congé de formation sans condition de délai d'ancienneté.

□ Article 24. — Pour les travailleurs titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur long (diplôme d'ingénieur, diplôme d'enseignement commercial supérieur, diplôme sanctionnant les 2^e et 3^e cycles des enseignements universitaires), le droit à l'autorisation d'absence n'est ouvert qu'à l'issue d'un délai de cinq ans au-delà de la date d'obtention du diplôme.

Le délai est de trois ans pour les titulaires d'un diplôme professionnel autre que ceux mentionnés à l'alinéa ci-dessus.

□ Article 25. — Tout travailleur ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour suivre un stage, un cours ou une session de formation ne peut prétendre dans la même entreprise au bénéfice d'une autre autorisation d'absence dans le même but avant un certain temps, dit délai de franchise, dont la durée exprimée en mois est normalement égale à $T/8$, T étant la durée exprimée en heures du stage, du cours ou de la session précédemment suivis. En tout état de cause, le délai de franchise ne peut être inférieur à douze mois ni supérieur à douze ans.

□ Article 26. — Pour l'application de l'article 25 ci-dessus, dans le cas où le stage, le cours ou la session précédemment suivie a résulté de la seule décision de la direction de l'entreprise ou de ses représentants, le délai de franchise est égal à $T/16$.

□ Article 27. — Lorsque plusieurs travailleurs remplissent les conditions fixées aux articles 21 à 26 ci-dessus demandent une autorisation d'absence en vue d'une formation, l'accord à certaines demandes peut être différé afin que le pourcentage de travailleurs simultanément absents de l'établissement ne dépasse pas, sauf accord particulier, 2 % du nombre total de travailleurs dudit établissement.

Les établissements pourront, s'ils l'estiment nécessaire, prévoir que le calcul du pourcentage sera effectué séparément pour chaque catégorie ou pour certaines catégories regroupees.

En tout état de cause, dans les établissements comptant plus de 500 travailleurs, le calcul du pourcentage sera appliqué séparément :

— D'une part, au personnel d'encadrement entendu au sens indiqué dans l'avenant du présent accord ;

— D'autre part, au reste du personnel.

□ Article 28. — Lorsque, dans le cadre des dispositions de l'article 27 ci-dessus, plusieurs demandes se trouvent en « compétition », les demandes à satisfaire en priorité sont dans l'ordre :

1° Celles qui ont déjà fait l'objet d'un report ;

2° Celles qui sont formulées par des travailleurs ayant le plus d'ancienneté dans l'entreprise.

Par ailleurs, pour éviter une trop grande rigidité du système, notamment dans le cas où certaines demandes visent des stages à temps plein, d'autres visant des stages à temps partiel, il est attribué aux pourcentages fixés une tolérance de 10 %.

□ Article 29. — Pour des raisons motivées de service, l'établissement peut reporter la satisfaction donnée à une demande, sans que ce report puisse excéder un an.

Cette faculté de report ne pourra plus être invoquée à partir du moment où les raisons qui l'ont motivée ont cessé d'exister.

□ Article 30. — Pour l'application de l'article 28 ci-dessus, dans le cas où des travailleurs suivent des stages du fait de la seule décision de la direction de l'entreprise ou de ses représentants, leur nombre est divisé par deux pour le calcul du pourcentage des absences simultanément admises.

□ Article 31. — La demande d'autorisation d'absence doit être formulée au moins 60 jours à l'avance lorsqu'elle comporte une interruption de travail consécutive de six mois ou plus, et au moins de 30 jours à l'avance lorsqu'elle concerne la participation à un stage continu de moins de six mois ou à un stage à temps partiel.

Elle doit indiquer avec précision la date d'ouverture du stage, la désignation et la durée de celui-ci ainsi que le nom de l'organisation qui en est responsable. Dans les 10 jours suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître à l'intéressé son accord ou les raisons motivant le rejet ou le report de la demande.

Les délégués du personnel ont qualité pour présenter les réclamations des candidats vis-à-vis des décisions prises à leur égard.

□ Article 32. — Le bénéficiaire de l'autorisation d'absence doit, à la fin de chaque mois et au moment de la reprise du travail, remettre à l'entreprise une attestation de fréquentation effective du stage.

La non-fréquentation, sans motif valable, du stage entraîne la suppression de l'autorisation d'absence.

□ CHAPITRE III

Dispositions financières concernant les travailleurs ayant obtenu une autorisation d'absence

□ Article 33. — Les commissions paritaires professionnelles nationales ou régionales de l'emploi, créées en application de l'article 2 de l'Accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, ont pour charge d'établir et tenir à jour la liste nominative des cours, stages ou sessions considérés par elles comme présentant un intérêt reconnu pour la profession et retenu à partir de critères définis par elles, notamment ceux liés au contenu des actions de formation et à leur valeur pédagogique.

Pour chacun des cours, stages ou sessions ainsi répertoriés, les commissions paritaires de l'emploi préciseront les catégories de travailleurs auxquels ils sont destinés.

□ Article 34. — Lorsque la demande d'autorisation d'absence formulée par un travailleur vise un cycle, un stage ou une session de formation organisée à l'initiative de l'entreprise et que celle-ci accepte l'inscription du travailleur à la formation demandée, l'entreprise prend à sa charge l'intégralité des frais de formation et assure le maintien intégral de la rémunération.

□ Article 35. — Lorsque la demande du travailleur vise un cycle, un stage ou une session correspondant à sa catégorie au sens de l'alinéa 2 de l'article 33 ci-dessus et portée sur la liste d'agrément établie par la commission paritaire de l'emploi dont relève l'entreprise ou l'établissement auquel le travailleur est lié par un contrat, les indemnités reçues par le travailleur, en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, sont complétées par l'entreprise de façon à lui assurer des ressources égales à sa rémunération antérieure pendant les quatre premières semaines ou les 160 premières heures de la formation envisagée, que celle-ci soit dispensée à temps plein ou à temps partiel.

Il appartiendra aux commissions paritaires professionnelles de l'emploi, compte tenu de la nature et de la durée des formations

qu'elles auront agréées, de préciser dans quelles conditions et pour quelle durée la rémunération sera maintenue totalement ou partiellement au-delà du délai de quatre semaines ou 160 heures.

Article 36. — Lorsque la demande du travailleur s'exprime en vue d'une formation autre que celles mentionnées aux articles 34 et 35 ci-dessus, l'absence autorisée ne donne pas lieu à rémunération et les frais liés à la formation elle-même ne sont pas pris en charge par l'entreprise.

Article 37. — Les dispositions prévues aux articles 34, 35 et 36 ci-dessus s'entendent compte tenu des aides de l'Etat prévues par les lois du 3 décembre 1966 et 31 décembre 1968.

TITRE III

DISPOSITIONS RELATIVES AU ROLE DES ORGANISATIONS PARITAIRES

Article 38. — Les parties signataires rappellent que les commissions paritaires de l'emploi ont pour tâche de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics ou privés, existant pour les différents niveaux de qualification et de rechercher avec les Pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles.

Article 39. — Dans le cadre des tâches rappelées à l'article 38 ci-dessus, les commissions paritaires de l'emploi ont compétence pour promouvoir la politique de formation dans les professions ou régions de leur ressort. Elles devront, en outre, remplir les missions à elles confiées par les articles 33 et 35 ci-dessus.

En vue de concourir au placement des jeunes, à l'issue de leur formation, les commissions paritaires de l'emploi pourront aussi effectuer toute démarche utile auprès des organismes publics de placement.

Elles pourront enfin, en application de l'article 13 ci-dessus, être associées, dans les délais prévus, à l'établissement d'un bilan relatif aux formations conduisant aux B.E.P.

Article 40. — Il est créé au niveau national interprofessionnel entre les organisations signataires un comité paritaire pour la formation et le perfectionnement.

Ce comité pourra être saisi par les commissions paritaires professionnelles de l'emploi et les parties signataires elles-mêmes des problèmes posés et des difficultés soulevées par l'application du présent Accord.

Il établira en outre, chaque année, un rapport de synthèse faisant le point de l'évolution passée et prévisible de la situation.

Article 41. — Le présent Accord sera déposé en triple exemplaire au Conseil des Prud'hommes de la Seine (section du commerce).

Il s'applique à toutes les entreprises adhérant aux organisations patronales signataires. Toutefois, ces organisations ont communiqué aux confédérations de salariés signataires la liste ci-annexée des professions qui, avant la signature du présent Accord, lui ont notifié leur décision de ne pas être incluses dans son champ d'application et qui, de ce fait, ne sont pas visées par lui et pourront à tout moment demander de ne plus figurer sur la liste des professions exclues. Les confédérations syndicales ont pris acte de cette déclaration.

Fait à Paris, le 9 juillet 1970.

**Liste des organisations patronales qui se sont exclues
du champ d'application de l'Accord national interprofessionnel
du 9 juillet 1970**

Confédération nationale des syndicats du liège et des dérivés.

Fédération nationale de la fourrure.

Fédération nationale de la maroquinerie, articles de voyage, chassellerie, gainerie, bracelets de cuir, ceintures, équipement militaire, groupe des fabricants de fermoirs.

Union interfédérale des industries de l'habillement.

Union nationale des industries françaises de l'ameublement.

Syndicat interprofessionnel national des fabricants et négociants d'articles manufacturés pour chaussures.

*
**

D'autre part, un certain nombre d'organisations patronales, qui s'étaient exclues momentanément de l'Accord, devaient donner leur réponse avant le 30 septembre 1970.

I. — MAINTENIR ET ACCROITRE LE POUVOIR D'ACHAT - MODIFIER LA REPARTITION DES REVENUS

Il n'est pas de notre fait si le coût de la vie s'accroît rapidement. Nous ne pouvons que déplorer et condamner cette situation inflationniste et l'incapacité ou la complicité des pouvoirs publics à maintenir, au-delà d'une évolution critique, l'augmentation des produits, réduisant de ce fait le pouvoir d'achat des travailleurs.

Il est de notre responsabilité d'affirmer que le pouvoir d'achat doit non seulement être maintenu, mais aussi progresser, juste conséquence de l'expansion économique en même temps facteur d'accroissement de la production et garantie de la consommation pour le groupe le plus important du pays.

C'est pourquoi nous invitons les sections syndicales à engager l'action sur les salaires, afin de maintenir et de faire progresser le pouvoir d'achat, mais aussi pour modifier la répartition des revenus en garantissant une croissance plus rapide des bas salaires, visant à une modification de l'échelle hiérarchique actuelle à partir de la politique de la F.G.M. : salaire de progrès - salaire de fonction.

Il importe de souligner le rôle prépondérant des sections syndicales dans la négociation des salaires réels puisque, en aucun autre lieu, de telles négociations ne peuvent être réalisées.

II. — OBJECTIFS REVENDICATIFS A PLUS LONG TERME

A) LIES AUX NEGOCIATIONS NATIONALES

● La réduction du temps de travail

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

Voici les objectifs syndicaux à atteindre :

- Programmation d'un retour aux 40 heures
- Compensation à 100 %
- Clauses garantissant le respect et l'application d'un retour effectif aux 40 heures.

Cette revendication, négociée au plan national, n'atteindra les objectifs fixés que si les travailleurs les partagent et si, par l'action à dimension nationale, ils les soutiennent et font progresser la négociation. L'objectif final dépend avant tout de l'action et non des négociateurs.

La F.G.M. développera rapidement les informations nécessaires, afin de permettre une prise de conscience très large de cette revendication. Elle invite d'ores et déjà ses sections syndicales à prendre les initiatives les plus diverses pour populariser et rendre réalisable l'aboutissement de cette revendication.

● Classification et statut unique

Cette négociation avec l'U.I.M.M. dure depuis un an et demi. Cela peut surprendre, mais remettre en cause les classifications Parodi, considérées comme dépassées et inadaptées à l'évolution technologique actuelle, demande un travail technique important qui ne peut se mener rapidement.

L'exploration technique, en ce qui nous concerne, étant pratiquement terminée, les conclusions « politiques », conclusions sur le fond, doivent maintenant intervenir. C'est l'objet de la phase actuelle des négociations :

- Classifications par niveaux incluant toutes les catégories professionnelles de l'ouvrier spécialisé à l'ingénieur
- Echelle hiérarchique unique de 1 à 6, réduisant ainsi l'écart hiérarchique
- Valeur du point national qui devra notamment caractériser le salaire de fonction.

Comme pour la réduction du temps de travail, la réalisation de cette deuxième phase dépend d'abord du rapport de force.

Cette revendication doit être comprise comme un des éléments importants du **STATUT UNIQUE** dont le contenu fera l'objet d'un important développement au cours du prochain Congrès fédéral du 6 au 9 mai 1971 à Dijon. Cet objectif deviendra une des revendications prioritaires au cours des années 1971-1972-1973, précédant et soutenant la négociation qui devrait se conclure au cours du deuxième semestre 1973.

● Convention collective ingénieurs et cadres

Actuellement, se poursuivent des négociations séparées pour réaliser une convention collective des ingénieurs et cadres.

Nous rappelons, à cet effet, notre position : nous sommes pour un **STATUT UNIQUE** de l'O.S. à l'ingénieur. Nous ne pouvons donc considérer cette négociation que comme intermédiaire.

Nous ne saurions, dans cette perspective, trop insister auprès de nos sections syndicales pour que les problèmes ingénieurs et cadres soient intégrés dans la perspective de l'unicité du statut des métallurgistes dans une convention collective nationale unique. Mais aussi, inviter les ingénieurs et cadres à participer à l'élaboration de revendications s'articulant dans cette perspective et, par l'action, d'en soutenir la réalisation.

B) LIES AUX CONDITIONS DE TRAVAIL - AU CADRE DE VIE DANS L'ENTREPRISE

Partir des problèmes et préoccupations des travailleurs là où ils se posent et les résoudre reste un des objectifs essentiels des sections syndicales.

Ce n'est donc qu'un rappel des revendications sur lesquelles nous devrions essayer de progresser :

- La retraite à 60 ans
- Les conditions de travail-cadences, mais aussi l'environnement du poste de travail, l'organisation du travail, la durée du trajet, etc. Action non pas seulement sur les conséquences, mais aussi sur les causes
- L'heure d'information par mois pour tous les travailleurs pendant les heures de travail
- Formation et promotion professionnelle surtout pour les O.S. - recyclage
- Action sur la nocivité, sur les personnes travaillant dans l'entreprise, mais aussi sur les conséquences extérieures : pollution de l'air ou de l'eau
- Hygiène et sécurité.

Ces actions — plus que d'autres — peuvent ne concerner que quelques personnes, parties d'atelier ou d'usine. Elles appellent une grande initiative de notre part à détecter les problèmes et à trouver les moyens d'actions appropriés. Elles sont aussi celles qui seront les plus efficaces et qui contraindront le plus les directions puisqu'elles permettent de contester directement la gestion des entreprises.

Nous pensons qu'elles doivent être une préoccupation majeure et permanente de nos sections syndicales et qu'il nous appartient d'y accorder une part très importante de notre activité syndicale.

C) SUR LES PROBLEMES GENERAUX ET CADRE DE VIE HORS DE L'ENTREPRISE

Les conséquences de la gestion capitaliste du système ne créent pas seulement des problèmes au sein des entreprises. Il est de notre responsabilité de métallurgistes d'en prendre conscience et de la faire partager aux travailleurs dans les lieux de travail.

L'action à entreprendre intéresse aussi les travailleurs des autres professions et relève donc surtout de l'interprofessionnel.

Il nous appartient de souligner les points sur lesquels nous avons à intervenir :

- Politique de la santé
- Sécurité sociale
- Emploi
- Fiscalité

- Transports
- Logement
- Nuisances
- Loisirs.

III. — ACTION A DEVELOPPER

Notre action s'insère dans une stratégie d'ensemble de la Confédération. Il n'est pas inopportun de rappeler notre position constante sur les méthodes d'action, qu'il s'agisse de problèmes spécifiques aux métallurgistes ou de problèmes généraux. Nous considérons que leur solution dépend avant tout de la prise de conscience qu'auront les travailleurs de ces problèmes et de leur capacité, par l'action, à les résoudre.

Nous pensons que cette prise de conscience se fait par le contact direct, la capacité de dialogue des militants, des adhérents avec les travailleurs et, de ce fait, il convient d'accorder toute l'importance du développement de l'action à l'initiative et à la responsabilité des structures de base en particulier aux sections syndicales d'entreprise.

TROUVER LES FORMES D'ACTION SUR LES PROBLEMES GENERAUX

Si nous avons su trouver les moyens de contact et d'action sur le plan professionnel, nous n'avons encore pas su dégager les formes d'action sur les problèmes généraux.

PROPOSER DES OBJECTIFS ACCESSIBLES AUX TRAVAILLEURS DANS LES ENTREPRISES

Nous pensons que le moyen pour y arriver réside moins dans des analyses globales de situations et dans une mobilisation générale de tous les travailleurs sur ces problèmes, que dans l'aptitude que nous aurons à proposer des objectifs d'action précis et ressentis par les travailleurs dans les entreprises sur lesquels dès lors ils engageront l'action sans attendre un mot d'ordre national ou une campagne orchestrée de courte durée et sans lendemain.

DECENTRALISER LA RESPONSABILITE DE L'ACTION

Nous attirons l'attention des militants et sections syndicales de toutes les organisations, y compris les Confédérations, sur les conséquences dangereuses qu'auraient des journées nationales relevant de mots d'ordre excluant l'initiative et la responsabilité des structures de base.

Le recours à une telle pratique serait contraire au développement d'un syndicalisme de masse et, par la globalisation des situations,

se traduirait par une fuite en avant, un risque d'absence de responsabilité, ou répondrait peut-être à des impératifs électoraux qui ne relèvent pas de notre responsabilité syndicale.

Nous invitons l'ensemble de l'Organisation à rechercher des formes d'interventions mobilisatrices et concrètes sur les problèmes généraux, ainsi que nos sections syndicales à faire preuve d'initiative dans ce domaine.

EVITER LES NEGOCIATIONS « CADRES »

Il nous appartient aussi de dire notre extrême réticence à voir s'ouvrir, sans le support d'un rapport de force des travailleurs et l'appui de précédents dynamiques, des négociations au niveau le plus élevé gouvernemental ou C.N.P.F. qui ont pour conséquence de « corseter » les négociations par branche d'industrie et qui n'ont pas le mérite de toucher la totalité des secteurs retardataires, puisque les représentants de ces groupes ne se sentent pas engagés par la signature du C.N.P.F.

Ici, comme dans toutes négociations, si l'on ne veut pas que les accords soient formels ou inappliqués, ils ne doivent être que la conclusion d'un rapport de force.

IV. — L'U. I. M. M.

Nous continuons à accorder à la négociation le caractère important qu'elle représente dans notre tactique d'action, à savoir qu'elle reste un élément essentiel qui permet de concrétiser un rapport de force né de l'action.

La négociation doit améliorer la situation des travailleurs, sans pour autant les subordonner à des impératifs de productivité et sans mettre en cause les droits d'expression et d'action des travailleurs, ni compromettre l'obtention de nouveaux avantages.

C'est dans cet esprit que nous entreprendrons les futures négociations.

RESPECT DES ACCORDS ET RESPONSABILITE DES SECTIONS SYNDICALES D'ENTREPRISE

En ce qui concerne les accords passés, nous attirons l'attention de l'U.I.M.M. sur l'impérieuse nécessité de respecter le contenu et l'esprit de ces accords.

Nous rappelons la responsabilité des sections syndicales dans le rôle qui est le leur tant dans le contrôle que dans l'aménagement et le dépassement des accords nationaux.

Il est nécessaire que les patrons et leurs Organisations signataires des accords nationaux reconnaissent, admettent et respectent la section syndicale d'entreprise comme relais indispensable des Organisations nationales signataires des accords.

INTERVENTION NATIONALE POUR LE RESPECT DES ACCORDS

Si nous reconnaissons le rôle primordial de la section syndicale d'entreprise dans le processus des négociations nationales, nous devons aussi souligner que le rôle national de notre Fédération ne se limite pas seulement à la négociation et à la signature des accords, mais qu'il est aussi, et en liaison avec les sections syndicales, de veiller au respect des clauses de l'accord.

Dans cet esprit, il nous apparaît important de souligner :

— que l'accord national sur la réduction du temps de travail n'a pas été honoré par l'U.I.M.M., en ce qui concerne la négociation pour de nouvelles étapes de réduction et que c'est avec plus d'un an de retard que vont s'ouvrir de nouvelles négociations ;

— que l'accord national sur l'emploi, outre de nombreuses dérobades par les chefs d'entreprises quant à son application concrète, n'a pas été réalisé au niveau des Commissions régionales et de la Commission nationale de l'emploi, ceci un an après sa signature et que nous en tenons pour responsable l'U.I.M.M. ;

— enfin, qu'en ce qui concerne l'application de l'accord sur la mensualisation, première étape vers un statut unique, les informations en notre possession indiquent que la responsabilité des sections syndicales dans l'application de l'accord n'est pas reconnue par des chefs d'entreprises. Par ailleurs, une tendance à détourner l'application des normes relatives au paiement de l'indemnité maladie se fait jour, tendant à ne pas considérer comme faisant partie du salaire les indemnités perçues en cas de maladie ou d'accident du travail et n'étant pas, de ce fait, soumises aux cotisations de sécurité sociale et retraite, en contradiction formelle avec l'accord national.

En conséquence, nous nous devons, en tant que signataires de l'accord, d'intervenir auprès de l'U.I.M.M., afin qu'il nous soit précisé si les accords nationaux seront respectés dans l'esprit et dans la lettre. Une démarche de notre Fédération sera entreprise dans ce sens.

V. — C. F. T.

Jusqu'à ce jour, nous n'avons pas pris position officiellement sur la C.F.T.

Nous considérons et considérons encore qu'il ne faut uniquement accorder de l'importance qu'aux organisations représentatives des travailleurs.

De récents événements nous obligent, en raison de leur localisation et des conséquences qu'ils peuvent entraîner, à prendre position.

Une analyse très sérieuse de la représentativité de cette soi-disant organisation syndicale nous démontre que son audience dans la métallurgie se limite presque exclusivement à Citroën et Simca.

Nous n'avons pas à vanter les qualités « démocratiques » des directions de ces deux usines, pour expliquer que le syndicat majoritaire dans ces établissements soit la C.F.T. et que l'expression syndicale manifestée par cette organisation relève plus de méthodes fascisantes que démocratiques.

Nous regrettons que les travailleurs de Simca et Citroën ne puissent expérimenter l'avantage que représente l'adhésion aux organisations démocratiques. Cette impossibilité ne relève pas de notre fait, mais de la complicité du patronat et du Pouvoir à ne pas faire respecter les règles traditionnelles et démocratiques de la vie syndicale. Situation qui durera tant que des condamnations physiques ne frapperont pas ces directions et leurs valets serviles.

C'est pourtant à partir de cette implantation restreinte que la C.F.T. prétend à se voir reconnaître une représentativité nationale. C'est son jeu...

Ce que nous considérons comme inadmissible, c'est qu'une certaine complaisance à cette reconnaissance s'exprime parmi des groupes politiques et certains membres du Gouvernement. Ceci explique-t-il cela...

SA RECONNAISSANCE PAR L'U.I.M.M. OBLIGERAIT LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES A REVISER LEUR POSITION

Enfin, nous accordons une grande importance à cette prise de position, nous savons que cette organisation dite syndicale ne se développe dans certaines entreprises que grâce à la complicité des directions et du personnel d'encadrement de ces usines. Aussi, attirons-nous l'attention du patronat sur le fait que nous le considérerons comme responsable du développement de cette organisation. Tout essai de reconnaissance de leur part, tant au C.N.P.F. qu'à l'U.I.M.M., obligerait les organisations avec qui on négocie actuellement à réviser fondamentalement leur position sur la politique contractuelle.

A cet effet, la Fédération ouvrira rapidement des discussions avec les organisations syndicales représentatives pour essayer d'arrêter une position commune sur ce problème.

**

CONCLUSIONS

Sur la base de cette déclaration à nos Organisations, la Commission Exécutive engage chacune d'elles à entreprendre l'action sur les objectifs dégagés.

Il est plus important pour nous que les travailleurs participent à la définition des objectifs revendicatifs et à la détermination des moyens d'action que toutes déclarations à sensation.

C'est pourquoi nous renouvelons notre confiance aux initiatives concrètes prises par nos sections syndicales, base de l'action et de l'expression de classe de notre Organisation.