

*Du droit à la responsabilité, le capitalisme a fait
un droit au profit usuraire et à l'impunité.*

Il prétend défendre :

- ★ *la personne et il l'écrase sous le mécanisme anonyme de l'argent.*
- ★ *la liberté et il l'étouffe sous la guerre économique, l'exploitation sociale et les oligarchies occultes.*
- ★ *l'initiative mais il l'accorde à ceux-là seuls qui y sont maîtres.*
- ★ *le risque mais il s'en préserve par une solidarité de gangsters où commencent à entrer les Etats.*

On critique la confusion, il en tire argument pour refuser l'organisation collective : mais où est-il ce régime où « n'importe qui indistinctement s'occupe de n'importe quoi », sinon dans ses conseils d'administration et dans ses gouvernements.

*E. MOUNIER,
dans Liberté sous condition - 1946.*

Bi-mensuel N° 258

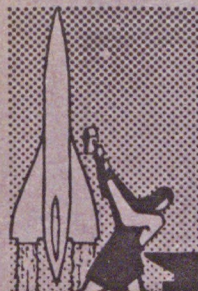
5, RUE MAYRAN - 75 - PARIS (9°)

Tél. : 878-14-50 - 878-91-03 - 526-52-13 — C.C.P. PARIS 537-50

Imprimerie R. Cavillon, Clichy-sous-Bois

Le Directeur-Gérant : J. LANNES

Abonnement : 6 F



UNION GÉNÉRALE DE LA MÉTALLURGIE

UNION

édération

énérale de la

étallurgie

- Editorial.
- La C.F.D.T. agit et prend position.
- L'année métallurgique 1966.
- Dans l'industrie et le commerce :
Un salarié sur quatre gagne moins de 560 F par mois.
- Etranges étrangers.
- Convention sociale en Sidérurgie.
- Avant les congés... du travail pour les collecteurs.
- Rencontres internationales.
- Le Moyen-Orient. Le Viet-Nam.
- 1917-1967 :
50^e anniversaire de la révolution russe.
- Au pain.

6 - 67

JUILLET-AOUT

éditorial

UN TEMPS POUR LA REFLEXION

CES mois d'été sont, en général, des mois plus calmes en ce qui concerne l'action syndicale, ce qui ne veut pas dire, bien au contraire, que le syndicalisme doit être en sommeil du 1^{er} juillet au 1^{er} octobre. Nous devons notamment utiliser ce temps pour la réflexion :

REFLEXION PERSONNELLE

Au cours de cette année syndicale, quelle a été mon action de militant ? Quels sont les principaux problèmes qui se sont posés et comment y ai-je fait face ? Pourquoi les choses se sont-elles ainsi passées ? Quels sont les buts que je me fixe à court terme et à plus long terme et quelles méthodes vais-je employer pour y parvenir ?

Ce travail n'est pas facile, il est cependant indispensable pour le militant à quelque poste de responsabilité qu'il soit ; il conditionne le développement de notre personnalité, développement sans cesse à poursuivre sous peine de régression.

REFLEXION EN EQUIPE

Les mêmes questions se posent et doivent être posées au niveau de nos équipes et ce travail conditionne la progression et l'efficacité de notre syndicalisme.

Avec la rentrée, une nouvelle année syndicale va s'ouvrir avec son lot de problèmes à résoudre, les uns connus puisque ce sont ceux que nous n'avons pu jusqu'alors solutionner, les autres inconnus parce que c'est la vie qui les fera surgir.

A nous de nous mettre en condition de les aborder efficacement au cours de l'année syndicale 1967-1968.

LE « BULLETIN DU RESPONSABLE DE SECTION D'ENTREPRISE » N° 6/67

A ÉTÉ EXPÉDIÉ LE 20 JUIN 1967

SOMMAIRE

● SITUATION GÉNÉRALE.

- Faits économiques.
- Pleins pouvoirs et positions et actions C.F.D.T. sur les problèmes concernés.
- Action pour la défense de la Sécurité Sociale.

● ACTION REVENDICATIVE.

- Action revendicative.
- Analyse des réponses à l'enquête nationale salaires.
- Avenant du 4 avril 1967 à la convention collective de la région parisienne relatif aux risques maladie et accident.
- Accord « Ouvriers - Mensuels » dans la Construction Navale à Nantes.
- Salaires.

● VIE SYNDICALE - ORGANISATION.

- Préoccupations particulières des Conseils et Bureaux au cours des semaines à venir.
- "Bulletin du Militant".
- Matériel - Propagande.
- Souscription fédérale.
- Prochain congrès fédéral.
- La démission de G. Levard, Président confédéral.
- Démarches communes et positions C.F.D.T.
- Organisation avant vacances.

● PROBLÈMES INTERNATIONAUX.

- Le conflit Israélo-Arabe.
- Action pour la paix au Vietnam.
- Solidarité à l'égard des travailleurs espagnols.

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

LE CONFLIT ISRAËLO-ARABE

La C.F.D.T. est intervenue à plusieurs reprises ; elle s'est notamment adressée au syndicalisme israélien l'HISTAIROUT et à l'Internationale des Syndicats Arabes ainsi qu'au Président de la République Française.

Les grands axes de la position confédérale sont :

- la confirmation définitive de la reconnaissance de l'existence de l'Etat d'Israël,
- la nécessité d'une négociation pour le règlement des problèmes en suspens :
 - Les Arabes en Israël,
 - Les réfugiés palestiniens,
 - La recherche d'une solution fédérale arabo-israélienne au plan économique.
- L'action prépondérante de l'O.N.U. tant pour l'arrêt des combats que pour assurer la paix dans le Proche-Orient.

SOLIDARITÉ POUR L'ESPAGNE

La C.F.D.T. rappelle à nouveau qu'un effort de solidarité doit être fait envers l'Espagne.

Les collectes « interprofessionnelles » doivent être versées :

au C.C.P. C.F.D.T. (c.f.t.c.)
PARIS 283-24

en spécifiant au dos du mandat : **Fonds de Solidarité Espagne** ».

Les collectes « métallurgie » doivent être versées :

au C.C.P. F.G.M.-C.F.D.T.
PARIS 537-50

en spécifiant au dos du mandat : **« Pour l'Espagne »**.

Nous ne pouvons dans les circonstances actuelles nous associer à la campagne du Parti et de la C.G.T. pour la solidarité aux « Commissions Ouvrières ».

LA PAIX AU VIET-NAM

La C.F.D.T. a, à maintes reprises, pris position pour la fin de la guerre au Viet-Nam.

Des consignes ont été adressées aux Unions départementales ; avant toute action, il importe que les militants et organisations soient en liaison avec leur U.D.

LA SÉCURITÉ SOCIALE

Des consignes ont été adressées par la Confédération aux Unions départementales et Fédérations ; elles ont trait notamment à :

- la nécessité de populariser les positions C.F.D.T.,
- l'action auprès des parlementaires,
- la participation aux Cartels de défense départementaux et locaux.

Il importe que chaque militant se sente concerné par cette lutte pour la défense et l'amélioration de la Sécurité sociale.

LA DÉMISSION DU PRÉSIDENT CONFÉDÉRAL

La presse a fait état de la démission de G. LEVARD ; celui-ci a, en effet, informé le Conseil confédéral qu'il ne solliciterait pas le renouvellement de son mandat lors du Congrès confédéral qui se tiendra en novembre prochain.

Cela a donné lieu à des commentaires parfois tendancieux de la presse ou de la radio.

Le Conseil fédéral de la Métallurgie des 1, 2 et 3 juin ainsi que le Bureau et le Conseil confédéral ont examiné les problèmes posés par cette démission.

COLLOQUE « FEMMES AU TRAVAIL »

Ce colloque, tenu à Paris les 17, 18 et 19 mai, a été important par l'assistance, la qualité des rapports et des débats.

Syndicalisme-Hebdo y a fait une large place et les rapports édités pour le colloque sont en vente au Service Economat de la C.F.D.T. (3 F l'exemplaire).

CONFÉRENCE DE L'O.I.T.

M. BOULADOUX et R. SALANNE ont représenté la C.F.D.T. à la 51^e conférence internationale du travail qui s'est tenue à Genève du 7 au 29 juin.

CONGRÈS FÉDÉRAL

Celui-ci se tiendra à Rouen du 25 au 28 avril 1968. Ce congrès doit être considéré comme une des manifestations les plus importantes de la Fédération et retenir en priorité l'attention des militants tant pour la préparation que pour la participation.

L'ANNEE METALLURGIQUE 1966

Mars 1966 - Mars 1967

Extraits du rapport de l'U.I.M.M.

Observations générales

« ... Dans l'ordre social, l'année 1966, du fait même de cette incertitude économique et se plaçant entre deux consultations électorales, n'a pas été une année facile. Toutefois, l'Union et ses Chambres régionales ont pu rétablir des relations contractuelles figées pendant le plan de stabilisation, du moins avec les organisations syndicales restées fidèles à la voie paritaire. Les autres, C.G.T. et C.F.D.T., associées dans un effort de bouleversement des structures économiques et sociales, n'ont pas réussi dans leur objectif. Ainsi, un progrès social raisonnable dans une relative stabilité des prix a-t-il pu s'établir et devrait se développer, laissant à la France ses chances dans la grande compétition internationale, à laquelle elle ne peut échapper, mais qui est le gage de son développement. » (p. 13.)

« ... Ainsi que nous le laissions entendre l'année dernière, 1966 devait être l'année de reprise des négociations dans la très grande majorité de nos régions. Préparée par les patients efforts des années précédentes, la mise à jour des barèmes de salaires a pu être menée à bonne fin. L'accord de la région parisienne en mai consacrait cette œuvre. A notre regret, elle ne put être menée avec tous les syndicats libres, en raison de l'alliance de la C.G.T. et de la C.F.D.T., la C.F.D.T., comme nous le disions l'année dernière, refusant de rejoindre F.O. et les autres syndicats libres.

La C.G.T. et la C.F.D.T. tentaient naturellement de réduire la portée de ces accords. Mais, assurant une variation des salaires les plus bas égale à celle de la moyenne, le relèvement des barèmes à un niveau normal doit jouer un rôle de garantie sociale indéniable tout en évitant l'effet inflationniste que ne peut désormais supporter une économie ouverte à l'échelle européenne.

On sait que, visant un bouleversement économique et social, notamment la réunification syndicale et l'élimination de F.O., l'alliance entre la C.G.T. et la C.F.D.T., se développant dans un climat électoral, déclenchait tout au long de l'année une série de manifestations plus ou moins spectaculaires et un certain esprit d'agitation se traduisant par des mouvements de débrayage d'une demi-heure à une journée.

En face de la politique habile de contacts des Pouvoirs publics, de la reprise des accords contractuels dans nos industries — bien souvent

signés d'ailleurs au plan régional par la C.G.T. et la C.F.D.T. — et dans d'autres secteurs, en face d'un progrès réel du niveau de vie, cette tentative d'agitation resta stérile et n'eut aucun résultat réel. » (p. 14-15)

« ...Devant un tel enjeu, combien dépassées et relevant d'autres temps apparaissent les revendications démagogiques des syndicats temporairement alliés, C.G.T.-C.F.D.T. ; il n'est jusqu'au langage de contestation de ces syndicats, visant à l'impuissance, qui ne paraisse exactement le contraire de ce qu'exige une période d'action et d'efficacité. »

« ...L'espoir existe heureusement que la raison l'emportera auprès des Pouvoirs publics certes, mais également dans la population et chez les travailleurs et, en ce qui les concerne, même si la C.F.D.T. ne rejoint pas F.O. et les autres syndicats libres dans la voie de la sagesse. Mais une sagesse raisonnée qui permette le véritable progrès social dont l'Union avec ses Chambres régionales — comme d'autres fédérations patronales — a ouvert la voie une fois de plus en 1966 pour les barèmes de salaires et au début de 1967 pour les conventions collectives, progrès social cohérent avec celui de nos partenaires étrangers et avec le développement de notre économie. » (p. 15-16)

LA POLITIQUE CONTRACTUELLE

La revalorisation des barèmes

« Nous avons exposé l'année dernière les conditions dans lesquelles avait été amorcé, après des conversations avec les Fédérations Force Ouvrière et C.F.D.T., un retour à une politique plus réaliste en ce qui concerne les barèmes de salaires minima discutés au niveau de nos Chambres syndicales régionales.

Les Pouvoirs publics, après avoir admis timidement une expérience dans le Rhône, convinrent que la rigueur en matière d'évolution des salaires réels qu'ils avaient étendue à celle des barèmes de minima avait, en entraînant une paralysie de la politique contractuelle au sujet de ces derniers, créé une source de revendications génératrices d'agitation et de conflits. Ils mettaient toutefois, à une modification d'orientation, la condition que la méthode suivie n'entraînerait pas de mouvement inflationniste.

Malgré la défection de la C.F.D.T. qui voulait s'en tenir à une politique trop dirigée nationalement et liait salaires réels et salaires minima, la politique de mise à jour des barèmes se fit avec l'appui de Force Ouvrière qui comprit que, même si elle ne devait amener que des avantages matériels immédiats limités, elle constituerait une étape importante pour la reprise plus générale de rapports contractuels normaux.

Amorcée donc à la fin de 1965, c'est en 1966 qu'elle prit son plein développement.

Certes, il y eut des échecs dus soit à des dispersions trop grandes des salaires réels liés à la situation économique de certaines entreprises qui obligeait les délégations patronales à se limiter à une évolution relativement faible, soit à l'intransigeance de certaines délégations ouvrières qui persistaient par exemple à exiger des barèmes très proches du barème parisien.

Mais au total, comme nous le verrons plus loin, on peut considérer comme très positif le bilan en cette matière puisque, à la date de

publication de ce rapport, des accords couvrent la grande majorité de nos régions et des effectifs.

Si Force Ouvrière est — avec la C.G.C. pour les mensuels — l'organisation qui a le plus souvent signé, les organisations locales de la C.F.D.T. et de la C.G.T. ont cependant apposé leurs signatures dans plus de la moitié des accords intervenus. »

L'accord parisien

« Le point culminant de cette politique fut l'accord de la région parisienne où l'on en était encore aux barèmes de 1962.

Etant donné l'importance du mouvement qu'il était nécessaire de faire subir aux barèmes de 1962, pour combler le trou créé en près de quatre ans, il fut nécessaire de prendre des précautions pour éviter que des répercussions trop sévères, soit par le niveau même des barèmes de salaires, soit par les conséquences du barème des appointements sur les primes d'ancienneté — malgré sur ce dernier point une étape préliminaire faite fin 1965 par recommandation unilatérale — ne viennent mettre certaines entreprises en difficulté ou provoquer des réactions du ministre de l'Economie et des Finances.

L'accord intervint le 23 mai et prévoyait deux phases : la première décidait un relèvement de 21 à 25 % des salaires minima selon les catégories. Les représentants de la C.G.T. et de la C.F.D.T. avaient tout fait pour que l'accord échoue et s'étaient retirés ; ils ne participèrent donc pas à la fin de la négociation. Finalement, l'accord fut signé par F.O., la C.F.T.C., les syndicats indépendants et autonomes et, pour les mensuels, la C.G.C.

Le 29 novembre intervint avec les mêmes organisations syndicales la seconde phase de l'opération qui représentait par rapport au barème de mai un relèvement de 7,5 à 8,5 %, ce dernier pour les mensuels pour lesquels, par contre, l'application était reportée au 1^{er} janvier 1967.

Après l'intervention de l'accord, une déclaration de la C.G.T. le qualifiait de simulacre de négociation, soutenant qu'il n'avait aucune portée puisqu'il n'avait été signé que par des organisations représentant moins de 10 % des salariés de la région parisienne.

Affirmation à la fois fausse et hasardeuse comme le démontrèrent les mouvements de grève qui, soit après l'accord du 23 mai, soit après celui du 29 novembre, ne purent, malgré une très active campagne de la C.G.T. et de la C.F.D.T., réunir à Paris 10 % des effectifs de la métallurgie. » (p. 17-18)

Les résultats obtenus

« ... Contrairement à ce que proclament les organisations ouvrières détractrices de la politique suivie, le fait que ces barèmes aient été revalorisés, quand bien même ils n'auraient apporté dans l'immédiat qu'une augmentation effective très limitée de salaires effectifs, est une opération bénéfique pour les travailleurs ; à l'avenir, lorsque les barèmes seront révisés — et, comme nous le disons plus loin, sur la demande de F.O. la même politique sera poursuivie en 1967 — les salaires les plus bas ne pourront plus rester « à la traîne » (p. 19)

« ... D'une manière générale toutefois, la physionomie d'ensemble qui se dégage est la suivante :

Le coût salarial horaire des ouvriers, et plus encore le salaire direct de ceux-ci, est dans beaucoup de branches (industrie aéronautique et outillage exceptés) plus élevés à l'étranger. En revanche, la

situation des mensuels français est, d'une manière très générale, plus favorable que celle des mensuels des autres pays.

Cette situation aboutit à ce que le coût salarial annuel total des ouvriers et des mensuels additionnés était lors de l'enquête, et sous réserve d'un seul cas, plus élevé en France.

Cette situation vient tout à la fois du niveau du coût salarial des mensuels et d'une proportion très généralement plus élevée de mensuels en France qu'à l'étranger... » (p. 33).

CONVENTIONS COLLECTIVES

« ... Ne visant en réalité que la ruine du régime économique et peut-être politique et accessoirement l'élimination de F.O., l'action revendicative déclenchée entre l'élection présidentielle et les élections législatives par la C.F.D.T. et la C.G.T. ne se souciait nullement du bien-être réel des travailleurs de nos industries.

C'est pourquoi la préparation nationale des discussions régionales devait se faire entre l'Union et F.O. et éventuellement la C.G.C. Elle prenait un tour très précis vers la fin de l'année, où F.O., voulant échapper aux attaques de l'extérieur et de l'intérieur, s'efforçait d'obtenir des assurances concrètes de l'Union sur les cinq points essentiels : barèmes de salaires, durée du travail, emploi, garanties complémentaires de maladie, pécule de vacances, renonçant en contrepartie aux demandes démagogiques comme la section syndicale ou un nouvel allongement des congés payés. » (p. 35-36)

Le paritarisme au plan confédéral

« ... Il n'y eut pas de grandes orientations au niveau du C.N.P.F. du fait même de l'attitude de la C.F.D.T., soucieuse de redonner à la C.G.T. marxiste la prééminence en vue de l'unification syndicale et d'un renversement de notre régime économique... » (p. 36)

CONFLITS - ACTION SYNDICALE

« La situation sociale en 1966 présente des traits fort différents des années précédentes. Un fait nouveau est intervenu, l'alliance de la C.F.D.T. et de la C.G.T. Même si cette alliance, que d'aucuns qualifieront d'alliance contre nature, peut évoluer au-delà des conditions — notamment l'arrière-plan politique et électoral (de fin 1965 à mars 1966) — qui l'ont vue naître, elle laissera des traces sérieuses, notamment l'effort pour réintroduire la C.G.T. communiste dans la communauté nationale.

L'unité d'action qui en est résultée s'est traduite par une physionomie très particulière du climat social en 1966. » (p. 45)

« ... Quelle sera la situation sociale en 1967 ?

Elle s'est ouverte par une manifestation du même type le 1^{er} février, la dernière avant les élections législatives. La C.G.T., dans une optique politique, essaiera de poursuivre un harcèlement à des fins électorales ou politiques. La C.F.D.T. sera-t-elle toujours aveugle ?

Selon les résultats des élections une période d'agitation est possible à des fins qui seront davantage celles du parti communiste que celles

des travailleurs. La reprise des discussions dans le secteur public, quelques conflits en cours dans le secteur privé, en seront l'occasion.

Lorsque l'on évoque les graves problèmes que pose l'intégration économique européenne à l'industrie française, on doit regretter l'absence de réalisme de la C.F.D.T. à vouloir rejoindre la C.G.T. dont l'objectif a toujours été la destruction de l'économie française. L'enjeu des cinq à dix années à venir commande le destin de notre pays. Espérons que les circonstances ne permettront pas de le gaspiller par inconscience, légèreté et méconnaissance de la dure compétition à laquelle ne peut plus échapper la France sans se condamner à la régression. » (p. 45-46)

L'action syndicale

« On se rappelle que l'année 1966 avait débuté spectaculairement par un rapprochement entre la C.G.T. et la C.F.D.T., résultat d'une évolution progressive de cette dernière vers un durcissement qui l'éloignait du paritarisme. » (p. 50)

« ... Nous avions l'année précédente, et dans la première partie de ce chapitre, exposé les objectifs de cette alliance. L'enjeu était la réintroduction de la C.G.T. comme partenaire social, principale étape vers l'unité syndicale. C'est pourquoi toute l'activité conjointe des deux centrales visait à désagréger F.O., soit directement à l'occasion des manifestations et mouvements de grève, s'efforçant de détourner certaines fédérations F.O. pour les entraîner dans la grève, soit plus insidieusement lorsque la C.F.D.T. se rapprochait apparemment de F.O. pour lui imposer en quelque sorte la cohabitation avec la C.G.T. » (p. 50)

La C.G.T.

« Nous n'aurons pas besoin de nous étendre, cette année, sur les positions de la C.G.T. puisque son programme est à la base du programme commun du 10 janvier 1966 et de l'action commune avec la C.F.D.T. dont nous avons déjà parlé. »

« ... Le congrès de la fédération C.G.T. des métaux, à la fin novembre, se prononça pour une combinaison permanente des luttes partielles et des luttes d'ensemble.

Après la grève du 1^{er} février 1967 et en vue de prolongements politiques liés aux élections, la C.G.T. voudrait relancer les actions revendicatives d'entreprises. Celles-ci pourraient se conjuguer avec une agitation dans les services publics.

Dans un domaine particulier, la C.G.T. a poursuivi l'effort que nous signalions l'année dernière, en direction des ingénieurs et cadres. » (p. 52)

La C.F.D.T.

« En exposant les données de l'unité d'action C.G.T.-C.F.D.T., nous avons déjà indiqué certaines difficultés qu'avaient rencontrées les dirigeants de cette centrale, ainsi que quelques velléités que certains d'entre eux eurent de secouer le joug de la centrale communiste.

La C.F.D.T., qui, précédemment — compte tenu sans doute de l'existence de sa caisse de grève — s'était montrée favorable à des mouvements d'une certaine durée, s'est ralliée à la tactique C.G.T. des mouvements de harcèlement dont il avait pourtant été déclaré, lors d'un congrès précédent : « Nous refusons les journées exutoires

où on rassemble les gens, où on crie sans que le Gouvernement s'en inquiète. »

Mais une cause de grande difficulté interne pour les dirigeants de la C.F.D.T. resta la suite de la scission née du congrès extraordinaire de 1964. »

« ... Ici encore, nous ne nous étendrons pas sur le programme revendicatif de la C.F.D.T., nous l'avons évoqué à propos de l'unité d'action avec la C.G.T. »

Il semble toutefois que la pression politique de la C.G.T. ait parfois créé un malaise au sein de la C.F.D.T. et que, d'autre part, l'accord intervenu entre F.O. et l'Union sur l'orientation commune des prochaines réunions régionales ait sensiblement gêné cette dernière, la voie paritaire suivie par F.O. ne pouvant ni à l'égard des clauses générales, ni des salaires, être qualifiée de parodie de négociations. » (p. 52-53)

La C.F.T.C.

« Le fait important à signaler a été la reconnaissance officielle de la représentativité de cette organisation par les Pouvoirs publics. Des sièges lui ont en effet été accordés dans divers organismes officiels, sous l'appellation de « l'organisation s'intitulant C.F.T.C. ».

Cette représentativité a également été reconnue à l'occasion des réunions paritaires de la métallurgie dans plusieurs régions... »

« Dans son attitude, la C.F.T.C. rejoignait Force Ouvrière et la C.G.C. par sa recherche d'une politique de contacts, tant dans le secteur privé que dans le secteur public. » (p. 53)

Force Ouvrière

« La Confédération Force Ouvrière et sa fédération de la métallurgie ont, dans l'ensemble, réaffirmé leur option fondamentale antérieure pour une politique contractuelle que, même si elle dépasse sur certains points les possibilités actuelles des entreprises, elles s'efforcent de maintenir dans un cadre réaliste. »

On a vu plus haut que l'alliance entre la C.F.D.T. et la C.G.T. était précisément dirigée contre F.O., principal obstacle à une unification syndicale, que la C.G.T. marxiste aurait vite fait de tourner à son avantage exclusif. Cette alliance syndicale, le rapprochement électoral des socialistes et des communistes ne mettaient certes pas F.O. dans une position confortable. Elle devait nécessairement s'en montrer plus revendicative pour répondre à l'attaque de ses deux concurrents selon lesquels le paritarisme n'aurait conduit qu'à une parodie de négociations. Au cours des réunions, soit au niveau du C.N.P.F., soit de l'Union, les demandes de F.O. se firent plus pressantes... » (p. 53-54)

Les syndicats indépendants

« Peu de choses à dire des syndicats indépendants, qui, une fois de plus, ne purent avancer effectivement, malgré un essai vers l'unification. » (p. 54)

La C.G.C.

« En dehors des problèmes auxquels la C.G.C. est traditionnellement attachée : réforme de la fiscalité, défense des régimes complémentaires de retraites, les sujets qui ont retenu le plus son attention et qu'elle devait exprimer au cours de conversations avec le C.N.P.F. sont :

- l'emploi des cadres...
- le maintien de la hiérarchie... » (p. 54)

QUELQUES COMMENTAIRES

Des commentaires, il y aurait à en faire beaucoup sur ce document de l'U.I.M.M.

Comme dans le rapport de l'an dernier, la C.F.D.T. a une place de choix, ce qui est une preuve supplémentaire du rôle et de la responsabilité de notre Organisation.

OBSERVATION GÉNÉRALE

Lorsque l'on connaît l'appareil de l'U.I.M.M., il n'est pas possible d'affirmer que ses jugements découlent d'un manque d'informations et de moyens d'analyse :

Lorsqu'il est écrit que *« l'action revendicative déclenchée entre l'élection présidentielle et les élections législatives ne se souciait nullement du bien-être réel des travailleurs de nos industries »*... lorsqu'on dénonce *« l'attitude de la C.F.D.T. soucieuse de redonner à la C.G.T. marxiste la prééminence en vue de l'unification syndicale et d'un renversement de notre régime économique »* il ne s'agit pas d'ignorance mais de MALHONNETETE volontaire et délibérée.

CE QUE VEUT L'U.I.M.M.

L'U.I.M.M. veut trouver des partenaires qui acceptent ce qu'elle a décidé d'où sa hargne contre la C.F.D.T. et la C.G.T. et ses compliments envers F.O. qui accepte, elle, le paritarisme ; le rapport précise même que si les demandes de F.O. se firent plus pressantes c'est que F.O. *« devait nécessairement se montrer plus revendicative pour répondre à l'attaque de ses deux concurrents »*.

La voie de la sagesse selon l'U.I.M.M., c'est de ne poser que des revendications acceptables par le patronat et qui *« ne contrarie pas le moteur de l'économie que doit être l'investissement et le profit qui le finance »*.

L'ACCORD C.F.D.T.-C.G.T.

Le rapport de l'année dernière en faisait déjà état et accusait *« l'aile progressiste — sinon marxiste »* de la C.F.D.T. qui *« s'accommodait mal du retour au paritarisme »*.

Cette année, on en rajoute et le Président MEUNIER parle du *« rapprochement de la C.G.T. communiste et de la C.F.D.T. chrétienne »*, c'est une *« alliance contre-nature »* pour *« réintroduire la C.G.T. communiste dans la communauté nationale »*, etc., et l'U.I.M.M. de s'interroger : *« La C.F.D.T. sera-t-elle toujours aveugle ? »*

Constatons avec intérêt que l'accord C.G.T.-C.F.D.T. dérange le patronat, ce qui est une bonne chose.

LES REVENDICATIONS

Les choses sont claires :

- a) SALAIRES : L'U.I.M.M. refuse une politique nationale, et la liaison salaires réels et salaires minima ;
- b) DUREE DU TRAVAIL : *« Les Conseils de l'Union ont estimé qu'ils n'étaient pas en mesure de prescrire une réduction systé-*

matique de la durée du travail mais admettaient de rappeler les données du V^e Plan à cet égard » (p. 40).

- c) **PECULE DE VACANCES** : « Les Conseils de l'Union, tout en retenant le principe, ne pouvaient s'engager sans qu'aient été davantage étudiées les conséquences sur le coût salarial et les modalités possibles pour éviter des cumuls » (p. 40).
- d) **MALADIE** : à la lueur de l'expérience de la sidérurgie de l'Est où l'indemnisation n'était faite que « pour les maladies durant plus d'un mois et (où) le traitement n'était jamais atteint ; les études statistiques montraient que, moyennant certaines conditions, la charge pouvait ne pas atteindre un niveau insupportable et ne pas entraîner une augmentation de l'absentéisme » (p. 39).
- e) **EMPLOI** : « Les Conseils incitèrent les Chambres syndicales régionales à créer des commissions d'emploi... » et « n'ont pas vu non plus d'inconvénients à ce que, dans les limites raisonnables, soient améliorées les indemnités de licenciement des ouvriers lorsque les régions n'ont pas encore procédé à cette révision » (p. 40).

On voit donc la portée de l'accord (?) U.I.M.M.-F.O. et la volonté patronale de lâcher quelques bricoles mais de ne pas négocier sur les revendications prioritaires.

Le rapport précise d'ailleurs que « dans la présentation à la presse, la Fédération F.O. a évidemment quelque peu étendu la portée de l'orientation générale admise par l'Union... » (p. 41).

LA SECTION SYNDICALE

Le rapport en parle peu, il est signalé dans l'exposé du président que la demande de F.O. portait, en dehors des salaires, « sur quatre points essentiels : durée du travail, emploi, garanties complémentaires de maladie, primes payées à l'occasion des vacances, EN RENONÇANT EN CONTREPARTIE AUX DEMANDES DEMAGOGIQUES COMME LA SECTION SYNDICALE ou un nouvel allongement des congés payés » (p. 6) ... « Même si la pression à l'égard de la section syndicale a été atténuée à la suite de la loi sur l'extension des pouvoirs des comités d'entreprise, la vigilance reste la règle en face d'une menace toujours latente » (p. 9).

Inutile de dire que nous ferons en sorte que cette menace soit non seulement toujours latente mais de plus en plus ouverte.

**

Il y aurait encore bien d'autres choses à souligner à propos de ce rapport.

Notons pour terminer que l'U.I.M.M. a une politique établie suivant ses propres termes dans le cadre du Marché Commun et du V^e Plan, que les Chambres patronales ont agi dans le cadre de cette politique et appliqué les directives de l'U.I.M.M.

Si la C.F.D.T. est particulièrement attaquée dans ce rapport c'est que sa volonté d'une politique nationale avec des revendications prioritaires et une action coordonnée représente un danger sérieux pour le patronat d'autant qu'elle possède sa caisse de grève comme le rapport en fait état.

Les grands conflits de ce printemps n'auront pu que renforcer la « sympathie » que l'U.I.M.M. manifeste pour la C.F.D.T. et sa caisse de grève.

DANS L'INDUSTRIE ET LE COMMERCE UN SALARIE SUR QUATRE GAGNE MOINS DE 560 F. PAR MOIS

(Extrait du journal "LE MONDE"
Article de Gilbert MATHIEU)

L'INSTITUT de la Statistique vient de publier son analyse annuelle des salaires dans l'industrie et le commerce. Comme à l'accoutumée, cette enquête, fondée sur les déclarations des employeurs (état 2460), laisse de côté la fonction publique (sauf les P.T.T.) et le personnel des collectivités locales. Elle englobe néanmoins plus de 12 millions de salariés (12.201.100 exactement), ce qui lui donne une portée tout à fait significative sur la structure des rémunérations salariales françaises.

Elle montre qu'à l'heure actuelle 2.855.000 salariés (23,4 % du total) gagnent encore moins de 560 F par mois ; parmi eux, 1.770.000 touchent même moins de 468 F. Dans le premier groupe, on trouve 19 % des ouvriers, 23 % des employées, 59 % des ouvrières ; dans le second, 11,4 % des ouvriers, 16 % des employées et 37,8 % des ouvrières. A l'autre extrémité de la pyramide, un cadre supérieur sur cinq (19,5 % exactement) gagne plus de 4.860 F par mois (avantages en nature et indemnités compris, mais avant perception de l'impôt sur le revenu).

COMBIEN GAGNENT ACTUELLEMENT LES SALAIRES A TEMPS COMPLET

Catégories socio-professionnelles	Effectifs (en milliers)		Salaire mensuel (en francs)		Indemnités et avantages en nature	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
					(En % du salaire net)	
CADRES SUPERIEURS	364	32,2	3.690	2.360	7	3,9
dont : Ingénieurs	97,8	2,2	3.280	2.480	5	2,2
Cadres administratifs supérieurs ..	249,6	23,1	3.905	2.560	7,7	4,3
CADRES MOYENS	694,7	164,6	1.812	1.267	4,5	1
dont : Techniciens	295,6	24,7	1.578	1.130	2,7	0,2
Cadres administratifs moyens	366	72,2	2.042	1.576	5,6	1,1
EMPLOYES	899,2	1.236,9	1.024	777	2,5	0,4
CONTREMAITRES	322,4	25,7	1.500	1.203	1,9	0,5
OUVRIERS	4.700,6	1.099,7	859	574	1,8	0,3
dont : Ouvriers qualifiés	2.307,8	256,6	955	638	1,8	0,2
Ouvriers spécialisés	1.562,6	638,5	792	569	1,7	0,2
Manœuvres	699,4	204,3	655	512	1,4	0,7
Mineurs	107	0,3	1.035	943	3,4	—
Marins et pêcheurs	23,8	—	1.105	—	—	—
APPRENTIS	317,7	143,4	284	322	1	0,6
PERSONNELS DE SERVICE	124,2	174	732	539	2,3	2,4
AUTRES CATEGORIES	7	1,1	1.442	1.384	3,8	1,7
TOUTES CATEGORIES	7.430,3	2.877,7	1.108	712	3,1	0,7

● LES SALARIÉS PERMANENTS sont en moyenne mieux payés que les salariés qui changent d'employeur en cours d'année.

● LES HOMMES ont en général un salaire supérieur de moitié à celui des femmes.

L'I.N.S.E.E. s'est également appliqué à classer les salaires par tranches, en fonction de leur niveau. Cette étude montre que :

● 23,5 % des salariés (6,4 % des hommes et 15,6 % des femmes) gagnent moins de 560 F par mois.

● 20,1 % touchent entre 560 et 748 F par mois ; on compte parmi eux 23 % des ouvriers (hommes et femmes), 25 % des employées et 14,7 % des employés.

● 18,7 % gagnent entre 748 F et 935 F ; il s'agit en particulier de 21 % des ouvriers et des employés (hommes et femmes), de 13 % des femmes cadres moyens et de 5,5 % des hommes ayant cette même qualification.

● 23,3 % touchent entre 935 F et 1.403 F ; ne figurent plus parmi eux que 4 % d'ouvrières et 23 % d'employées ; mais on compte encore 27 % d'ouvriers et 35 % d'employés.

● Entre 1.870 F et 4.680 F (avantages et impôts non compris), on recense 63 % des cadres supérieurs et 30 % des cadres moyens.

L'ouvrier parisien gagne 46 % de plus que l'ouvrier d'une commune rurale.

**REPARTITION DES SALAIRES (en %)
SELON LE MONTANT DE LEUR SALAIRE**

Salaire mensuel	Hommes	Femmes	Total
Moins de 280 F	4,1	6,2	4,6
De 280 à 374 F	2,1	6,9	3,4
De 374 à 468 F	3,9	13,2	6,5
De 468 à 560 F	6,4	15,6	8,9
De 560 à 748 F	18,5	24,3	20,1
De 748 à 935 F	20,4	14,6	18,7
De 935 à 1.403 F	26,7	14,1	23,3
De 1.403 à 1.870 F	8,5	3,2	7,1
De 1.870 à 4.680 F	8,2	1,8	6,5
Plus de 4.680 F	1,2	0,1	0,9

Etrangers Etrangers

ENFANTS du Sénégal
dépatrés expatrés et naturalisés

ENFANTS indochinois
jongleurs aux innocents couteaux
qui vendiez autrefois aux terrasses des cafés
de jolis dragons d'or faits de papier plié

ENFANTS trop tôt grandis et si vite en allés
qui dormez aujourd'hui de retour au pays
le visage dans la terre
et des bombes incendiaires labourant vos rizières

ON vous a renvoyé
la monnaie de vos papiers dorés
on vous a retourné
vos petits couteaux dans le dos.

ETRANGES étrangers

VOUS êtes de la ville

VOUS êtes de sa vie
même si mal en vivez
même si vous en mourez.

Extrait d'un poème de
Jacques PREVERT - 1955
«La pluie et le beau temps»

LE rôle du syndicalisme n'est pas simplement de chercher des solutions techniques aux problèmes sociaux.

Se cantonner sur le terrain revendicatif et se refuser au combat politique, c'est trahir les intérêts vitaux des travailleurs.

Nous refusons un syndicalisme petit-bourgeois recherchant des assurances contre les risques avant la promotion individuelle et collective.

CONVENTION SOCIALE EN SIDERURGIE

Cadre Actuel des Discussions

Les travailleurs de la Sidérurgie sont couverts par des conventions collectives différentes selon les régions ; une convention se limitant à la sidérurgie pour les départements, Moselle et Meurthe-et-Moselle, ainsi qu'à Dunkerque. Dans toutes les autres régions, les sidérurgistes sont couverts par les mêmes conventions collectives départementales que les métallurgistes. Cette diversité amène donc les travailleurs d'une même entreprise à avoir des garanties très différentes selon la région où ils se trouvent. Les travailleurs d'USINOR, par exemple, sont couverts soit par la Convention Collective de la Métallurgie des Ardennes, soit par celle du bassin Creillois ou celle du Valenciennois ou celle de la Vallée de la Sambre, soit par une Convention spécifiquement sidérurgique s'ils sont à l'usine de Dunkerque ou de Lorraine s'ils sont à Longwy. Cette diversité est inadmissible dans une période de concentrations et de fusions.

Pourtant, la Sidérurgie Française est représentée nationalement à la C.E.C.A., une Commission de Modernisation spéciale pour cette industrie, existe dans le Cadre du Plan et un Contrat a été passé le 29 juillet 1966 avec le Gouvernement pour l'ensemble de la sidérurgie du pays.

Toutes ces raisons militent en faveur de la revendication que la C.F.D.T. a posée, de discussions nationales d'un Statut du Sidérurgiste qui devrait garantir tous les sidérurgistes sur une base identique.

Les patrons, malgré un « Plan Professionnel » élaboré nationalement, ont continué à discuter régionalement le chapitre social du contrat passé avec le Gouvernement.

Contenu du Chapitre Social

De multiples réunions se sont tenues dans chaque région entre octobre 1966 et juin 1967 pour élaborer un contenu détaillé du Chapitre Social du Contrat Etat-Gouvernement. La longue grève du mois d'avril dans la sidérurgie lorraine, les actions à USINOR Denain et Dunkerque, dans la Vallée de la Sambre, etc. ont contraint le patronat à lâcher du lest et à faire des concessions non négligeables.

Dans le texte de l'Est, nous relevons comme points principaux :

1° Un préambule qui déclare :

Que les restructurations à intervenir... ne portent pas préjudice aux travailleurs des différentes catégories... L'objectif essentiel est d'assurer l'emploi aux travailleurs de la sidérurgie de l'Est, etc.

2° Dans le domaine de la pré-retraite :

Lorsque pour résorber ses excédents de personnel un établissement devra envisager de procéder à la résiliation du contrat de travail d'une partie de ses travailleurs, cet établissement procédera au dégagement de travailleurs de plus de 60 ans, sous réserve, qu'il puisse obtenir l'accord du Fonds National de l'Emploi pour les faire bénéficier de l'allocation spéciale prévue par la loi du 18 décembre 1963. Ce dégagement sera limité aux seuls travailleurs de plus de 60 ans, occupés dans les fonctions où des compressions d'effectifs s'avéreront indispensables ou employés dans des postes pouvant être confiés à des travailleurs de l'établissement de moins de 60 ans, après que ceux-ci aient reçu, si besoin est, une formation appropriée. Il se pourrait toutefois qu'après avoir dégagé ses travailleurs de plus de 60 ans dans les conditions indiquées ci-dessus, un établissement se trouve en outre dans l'obligation de procéder, pour des raisons d'ordre économique, à la résiliation du contrat de travail d'un certain nombre de ses travailleurs de moins de 60 ans. Il est convenu qu'au cas où le réemploi de ces derniers se heurterait à des difficultés, les usines voisines, ou en cas de besoin les autres usines couvertes par la présente convention, procéderaient, sous réserve de l'accord du F.N.E., au dégagement de travailleurs de plus de 60 ans pour permettre les reclassements nécessaires.

Les travailleurs de plus de 60 ans chargés de famille pourront être exclus de ces dégagements.

Les travailleurs de plus de 60 ans en longue maladie au moment où une usine conclut une Convention de coopération avec le F.N.E. seront portés sur la liste des bénéficiaires de cette convention.

3° Indemnités aux travailleurs déclassés :

Les Sociétés Sidérurgiques de l'Est ayant des excédents d'effectifs s'efforceront d'ajuster ceux-ci au niveau de leurs besoins en limitant l'embauche et en pourvoyant, par des mutations internes, les postes rendus disponibles par le jeu des départs naturels et éventuellement des cessations anticipées d'activité.

a) Lorsqu'il ne sera pas possible d'éviter que les mutations ainsi effectuées à l'intérieur d'un établissement ou d'une entreprise dans le cadre d'une opération de restructuration se traduisent par un déclassement, les sociétés s'efforceront d'obtenir pour les travailleurs ainsi déclassés, le bénéfice des indemnités de déclassement de la C.E.C.A. ou du F.N.E.

Au cas où ces indemnités ne pourraient être obtenues, l'em-

ployeur verserait aux travailleurs déclassés, dans la limite d'une année, une indemnité de déclassement égale pour chaque période de paye au nombre d'heures de travail effectuées dans le nouvel emploi multiplié par un taux horaire défini comme suit :

- Pendant le 1^{er} trimestre suivant le déclassement :
80 % de la différence entre le salaire horaire moyen de référence calculé sur les 12 mois précédant le déclassement, et le salaire horaire moyen perçu dans le nouvel emploi pour la période de paye considérée.
- Pendant le second trimestre :
60 % de cette différence.
- Pendant le troisième trimestre :
40 % de cette différence.
- Pendant le quatrième trimestre :
20 % de cette différence.

Dans le cas où d'autres déclassements donnant lieu à application des dispositions ci-dessus interviendrait avant l'échéance d'une année suivant le premier déclassement, les indemnités dues au titre de ces déclassements se cumuleront et seront calculées par référence au salaire horaire moyen perçu pendant la période écoulée depuis le précédent déclassement.

Les indemnités de déclassement dues au titre des déclassements précédents restent calculées sur la base des salaires de référence retenus pour la fixation de l'indemnité complétant la dernière paye versée dans l'emploi correspondant.

Pour l'application des présentes dispositions, le salaire horaire moyen de référence et le salaire horaire moyen du nouvel emploi seront établis en calculant la moyenne horaire du salaire, primes comprises, y compris éventuellement la majoration spéciale de feu continu, la majoration pour travail des dimanches et des jours fériés et la majoration pour travail de nuit, mais à l'exclusion des majorations pour heures supplémentaires.

b) Lorsque le déclassement consécutif à une mutation interne effectuée pour des raisons d'ordre économique affectera des travailleurs âgés de 50 ans et plus, ayant eu dans l'entreprise, pendant au moins 5 ans, un ou plusieurs emplois de classification supérieure à celle de leur nouvel emploi, ceux-ci bénéficieront des dispositions suivantes : en plus du salaire horaire correspondant à leur nouvel emploi, ils percevront, jusqu'à ce qu'ils cessent leur activité dans l'entreprise, une indemnité de déclassement dont le taux horaire sera égal à la différence entre la garantie des ressources de la catégorie dans laquelle ils étaient occupés par l'entreprise au moment du déclassement et la ressource garantie de la catégorie de leur nouvel emploi.

Le versement de cette indemnité de déclassement ne devra pas avoir pour effet de porter le total du nouveau salaire horaire et de l'indemnité de déclassement à un niveau supérieur au salaire horaire de l'emploi occupé immédiatement avant le déclassement. Pour l'application de cette disposition, le salaire horaire, primes comprises, sans majoration, perçu par les intéressés, immédiatement avant leur déclassement, sera converti en pourcentage de la garantie de ressource de la catégorie professionnelle qu'ils occupaient au moment de leur déclassement, ce pourcen-

tage constituant le plafond à prendre en considération jusqu'à la fin de leur carrière.

.....

4° En cas de Résiliation du Contrat :

Pour réduire au minimum le préjudice causé aux salariés concernés par les compressions d'emploi, l'employeur mettra au point dans son entreprise un programme d'ajustement des effectifs en organisant l'affectation aux emplois rendus disponibles par le jeu des départs naturels, par le dégagement du personnel âgé de plus de 60 ans, et en facilitant le reclassement dans d'autres entreprises, sidérurgiques ou non.

Le Comité d'Etablissement sera consulté et régulièrement informé des opérations entreprises et recevra des indications sur les effectifs concernés par chacune des possibilités offertes. Au cas où le jeu des départs naturels, des mutations internes, du dégagement avec le concours du F.N.E. de travailleurs de plus de 60 ans et des mutations concertées s'avèreraient insuffisants pour permettre à certaines usines d'ajuster leurs effectifs au niveau de leurs besoins et où elles devraient procéder à la résiliation du contrat de travail d'une partie de leurs travailleurs de moins de 60 ans, ceux-ci, outre les aides auxquelles ils pourraient éventuellement prétendre en application des dispositions du traité C.E.C.A. ou de la loi du 18 décembre 1963 relative au F.N.E., bénéficieront des garanties suivantes, afin que leur reclassement s'opère dans les meilleures conditions possibles, comme énoncé au préambule.

a) Priorité de Reclassement de Réembauchage

Toutes mesures utiles seront prises pour que le personnel en surnombre dans les entreprises couvertes par la présente convention, soit reclassé dans les usines sidérurgiques voisines ou à défaut dans les établissements non sidérurgiques de la région. De toute façon, il est rappelé que, dans la mesure où les perspectives d'emploi le permettront, jouera la priorité de réembauchage dans la sidérurgie française, prévue dans la Convention du 29 juillet 1966 après qu'ait été éventuellement complétée en tant que de besoin la formation ou l'adaptation professionnelle des intéressés.

b) Annonce des résiliations de contrat de travail

Lorsque des résiliations de contrats de travail intéressant, pour une usine déterminée, plus de 100 salariés seront envisagées, le Directeur Régional du Travail et de l'Emploi, le Comité d'Etablissement ainsi que le Bureau d'Industrialisation seront informés au moins six mois à l'avance.

Lorsque les résiliations de contrat de travail, pour raison économique, porteront sur 100 salariés ou moins, les avertissements ci-dessus devront être effectués au moins trois mois à l'avance.

.....

c) Maintien de l'ancienneté

... Lorsqu'un salarié d'une entreprise sidérurgique, bénéficiaire d'un prêt de cette entreprise pour l'accession à la propriété, est réembauché dans une autre entreprise sidérurgique, les années de service accomplies chez ce nouvel employeur sont comptées comme ayant été effectuées dans l'entreprise d'origine pour l'application des règles d'amortissement de ce prêt.

d) Indemnité compensatrice du préjudice causé par la résiliation du contrat de travail pour le personnel ouvrier.

Le montant de l'indemnité spéciale sera calculé comme suit :

- moins d'un an d'ancienneté : Néant ;
- de 1 à 2 ans d'ancienneté : 48 fois le salaire horaire ;
- de 2 à 3 ans d'ancienneté : 96 fois le salaire horaire ;
- de 3 à 4 ans d'ancienneté : 108 fois le salaire horaire.
- Pour les anciennetés supérieures : supplément de 12 fois le salaire horaire, par année d'ancienneté, à partir de la 4^e, avec un maximum de 360 fois le salaire horaire atteint après 24 ans d'ancienneté.

L'indemnité ci-dessus sera majorée de 20 % pour les ouvriers âgés de plus de 45 ans, de 25 % pour les ouvriers âgés de plus de 50 ans, et de 30 % pour les ouvriers âgés de plus de 55 ans.

5° Commission de l'emploi :

Il est institué une Commission de l'Emploi composée de 9 représentants de chacune des Organisations syndicales signataires de la présente convention et de représentants de l'Association de la Sidérurgie et des Mines de fer lorraines.

Cette Commission tiendra une réunion plénière au moins une fois par an.

Une commission restreinte composée de 4 représentants de chaque Organisation syndicale signataire et de représentants de l'Association de la Sidérurgie et des Mines de fer lorraines se réunira à la fin de chaque trimestre, sauf si, dans le trimestre s'est tenue une réunion de la Commission plénière.

Lors de ses réunions, la Commission restreinte sera tenue informée :

- de l'évolution et de la structure des effectifs ouvriers et ETAM exerçant ou non une activité sidérurgique au sens du Traité de la C.E.C.A., des usines couvertes par le présent protocole et des prévisions qu'il sera possible d'effectuer sur l'évolution de l'emploi dans la Sidérurgie de l'Est ;
- du nombre de travailleurs touchés par les mesures de dégauchement de travailleurs de plus de 60 ans, de mutations concertées et de résiliation de contrat pour raison économique ;

- des possibilités de reclassement ;
- de l'action de formation entreprise ou à entreprendre pour permettre au personnel touché par des mesures de compression d'effectifs de se reclasser dans les meilleures conditions ;
- la commission restreinte pourra faire toutes observations et suggestions utiles sur les problèmes soulevés par l'application de la présente convention. Elle sera notamment habilitée à débattre des problèmes d'emploi susceptibles de se poser. En cas de besoin, elle saisira la Commission plénière pour discussion et appréciation.

Il est prévu également des questions touchant à la formation professionnelle et au logement.

POSITIONS C.F.D.T.

Certes, de nombreuses revendications sont satisfaites dans ce texte, mais elles se situent et se limitent toutes pour pallier les conséquences des restructurations industrielles dues à la mise en application du Plan Professionnel de la Sidérurgie. Les syndicats ayant été exclus de l'élaboration de ce plan, ne peuvent donc avoir aucune responsabilité dans sa mise en application. Si des usines ferment, si des licenciements et des déclassements ont lieu, *le patronat en porte seul la responsabilité.*

Combien de fois avons-nous réclamé une meilleure organisation des entreprises, une gestion plus sérieuse, la rationalisation des investissements et leur contrôle. Les patrons n'ont jamais vu que leurs intérêts immédiats et ont toujours refusé de nous entendre.

Nous avons demandé que cette Convention Sociale se situe dans un ensemble de négociations, pour un progrès social véritable. Ce progrès social ne peut se limiter à des remèdes en cas de situations difficiles, il doit comporter :

- une politique d'industrialisation dans les secteurs de mono-industrie comme l'est la sidérurgie lorraine pour permettre à tous les travailleurs d'avoir la garantie d'un emploi ;
- une réduction compensée de la durée effective du travail ;
- la généralisation progressive de la retraite à 60 ans ;
- l'amélioration des Conditions de travail
- une garantie mensuelle des ressources ;
- une reconnaissance effective des syndicats ;
- etc.

Cette politique doit s'inscrire dans le cadre de discussions et de négociations contractuelles à tous les niveaux, à commencer par le niveau national.

Les patrons n'ayant pas satisfait à notre demande en ces domaines, nous n'avons donc pas accepté de signer le texte proposé.

Nous ne voulons donner aucune caution aux licenciements, déclassements, etc. si les patrons ne s'engagent pas dans une politique contractuelle plus positive.

AVANT LES CONGES... ...DU TRAVAIL POUR LES COLLECTEURS

Les vacances approchent... des vacances que les militants estiment bien gagnées après une année syndicale au cours de laquelle les luttes syndicales ont été nombreuses, difficiles et la plupart du temps victorieuses.

Mais durant ces quelques semaines qui précèdent le départ en congé, des tâches importantes attendent chacun des collecteurs.

PAS DE RETARD DANS LE COLLECTAGE

Bien que ralentie, la vie syndicale continue pendant les congés. Dans certaines entreprises des actions vont se mener et notamment dans les services d'entretien. A tous les niveaux, U.D., Fédérations, Confédération, des permanents responsables mettront à profit cette époque pour préparer l'année syndicale qui commencera en septembre. La situation financière de la C.F.D.T. toute entière doit être assurée, et elle dépend surtout de l'effort réalisé par les collecteurs.

Tout d'abord, il faut dans chaque équipe de collectage, combler le retard éventuel de cotisations. L'objectif à atteindre c'est que chaque adhérent partant en congé ait sa carte syndicale à jour jusqu'au mois d'août inclus.

Il faut rappeler que selon les règlements de la Caisse de Résistance (C.N.A.P. - F.A.S.), tout retard de plus de trois mois dans le paiement des cotisations, fait perdre aux adhérents le bénéfice des prestations en cas de conflit.

Partout où ce sera possible, il est souhaitable de faire payer un ou deux mois de cotisation d'avance.

Rappelons-nous également que les mois de septembre et octobre sont

des mois difficiles pour les budgets ouvriers. En juin-juillet, dans de nombreuses entreprises, des primes de vacances sont obtenues. Placer quelques timbres d'avance n'est pas impensable.

TOUT RÉGLER AU TRÉSORIER DE LA SECTION

Le trésorier de la section doit faire ses versements au syndicat ou à la confédération avant son départ en congé. Pour cela chaque collecteur doit effectuer le règlement de toutes les cotisations qu'il a perçues, même si tel ou tel adhérent n'est pas à jour.

DISTRIBUER LA V.M.

Les sections ont reçu le numéro de la VOIX DES METAUX daté juin-juillet. Le journal doit être ventilé à chaque adhérent avant le départ en congé. Le numéro prochain daté août-septembre sera dans les sections durant la deuxième quinzaine d'août.

... ET FAIRE NOTRE BOULOT DE MILITANT

Notre travail de collecteur c'est, nous l'avons vu ci-dessus, de nous mettre à jour avant les congés, mais c'est aussi et surtout d'une façon

permanente, de ne pas loucher une occasion au cours des discussions avec les travailleurs de l'atelier, du service, pour montrer l'importance et le rôle de notre syndicalisme.

En ces mois de juin-juillet, avant les congés, les thèmes de discussions ne manquent pas.

Les luttes du premier semestre :

- montrer à nouveau à l'aide des publications fédérales (B.M. et V.M.) comment elles ont pu être victorieuses ;
- souligner le rôle capital de notre « CAISSE DE RESISTANCE ».

Les pouvoirs spéciaux et la politique gouvernementale :

- ce que représente pour les travailleurs la Sécurité sociale et pourquoi nous devons riposter à toute atteinte qui lui serait portée ;
- dénoncer les hausses des tarifs qui tombent à cette période « creuse » S.N.C.F., transports parisiens, E.D.F., etc.

Les congés payés

- les quatre semaines ne sont pas venues toutes seules,
- c'est la lutte syndicale qui les a amenées,
- seule l'action permet l'amélioration de la condition ouvrière.

Après tout cela, et conscient de la tâche accomplie, chacun peut partir en congé.

**BONNES VACANCES
NOUS AURONS BESOIN
DE TOUTES NOS FORCES
POUR LA RENTREE**

RENCONTRES INTERNATIONALES

LES problèmes internationaux prennent de plus en plus d'importance et le syndicalisme se doit d'œuvrer au développement des liaisons avec des syndicats représentatifs des autres pays.

Depuis plusieurs années des contacts réguliers ont lieu entre la Fédération Italienne de la Métallurgie (C.I.S.L.) et notre Fédération Générale de la Métallurgie (C.F.D.T.) ; la décision avait été prise d'échanges de délégations : construction navale, sidérurgie, automobile afin de mieux connaître les situations reciproques dans ces secteurs.

Nous nous félicitons des premiers échanges qui ont eu lieu et qui vont se poursuivre dans les mois prochains.

RENCONTRE SIDÉRURGIE FRANCE-ITALIE

Au niveau de la branche sidérurgie, outre les échanges multiples que nous avons eus par l'intermédiaire des réunions de la C.E.C.A., nous

avons organisé des rencontres avec les militants sidérurgistes de la F.I.M.

EN ITALIE

Du 9 au 12 mai dernier, une délégation de 4 membres du Comité national sidérurgie de notre F.G.M. composée de R. CAREME, V. ESPALIEU, R. BRIESCH et J. CHEREQUE s'est rendue en Italie. Visite des usines Italsider à Cornigliano (près de Gênes) et à Piombino (face à l'île d'Elbe) ainsi que d'une des usines Falck à Milan. Visites d'usines avec très bon accueil suivies de réunions avec les différents conseils d'entreprises et de réunions de militants de la F.I.M.

Les contacts pris ont été très intéressants, nous avons pu confronter les conditions de travail, les salaires, les méthodes de négociations, les conventions collectives, etc., entre nos deux pays pour une même industrie.

EN FRANCE

Du 4 au 8 juillet, une délégation de 4 responsables sidérurgie de la F.I.M. viendra à son tour en France. Nous aurons certainement l'occasion de leur faire visiter Usinor Dunkerque, la Sollac et Pompey. Au cours de leur visite, des contacts et réunions seront organisés spécialement en Lorraine. Nous espérons leur réserver un accueil aussi chaleureux que celui qu'ils nous ont fait.

Ces rencontres permettront également à l'avenir un travail commun plus étroit qui devra aboutir à une coordination de l'action entre les travailleurs d'une même industrie malgré les frontières.

RENCONTRE BRANCHE NAVALE

Dans le cadre des échanges bilatéraux entre la Fédération Italienne de la Métallurgie (F.I.M.-C.I.S.L.) et la Fédération Générale de la Métallurgie (C.F.D.T.), une délégation italienne de la construction navale a séjourné en France du 25 au 30 mai.

Elle était conduite par R. VAL-BONESI, secrétaire national, et comprenait D. BARASSI, de Naples, P. CRUCIATTI, de Trieste, et M. DECOTTO, de Gênes.

Après une réunion tenue au siège de la Fédération, la délégation accompagnée de M. GUIHENEUF a visité les Chantiers de Nantes, St-Nazaire et La Rochelle et plusieurs séances de travail ont eu lieu avec les responsables C.F.D.T. de ces chantiers.

Ces contacts ont été, de l'avis général, fructueux ; ils ont permis une meilleure connaissance des situations respectives et renforcé la collaboration internationale qui se révèle de plus en plus indispensable face à des problèmes qui, comme celui de la navale, ne peuvent trou-

ver de solutions que sur un plan international.

Une délégation française se rendra en Italie du 26 au 30 septembre pour prendre contact avec les responsables F.I.M. de la construction navale italienne et pour visiter divers chantiers.

RENCONTRE EUROPÉENNE DES SYNDICATS DE LA SOCIÉTÉ PHILIPS

Le 17 avril s'est tenue en Belgique une réunion des divers syndicats ouvriers du trust Philips, entreprise internationale dont le siège est en Hollande.

Cette rencontre, réalisée dans le cadre de notre Fédération Internationale, regroupait des représentants des entreprises Philips de Belgique, de Hollande et de France.

La délégation française était composée de quatre membres représentant le secrétariat fédéral, Philips France et les 2 principales filiales.

● Au cours de cette rencontre il a été décidé l'envoi d'une lettre au Comité de Direction de la société pour solliciter un entretien traitant des aspects suivants :

- 1° *La problématique économique.* Conséquences prévues par le Comité Directeur pour les usines des pays du Marché Commun.
- 2° *Problèmes technologiques.* Conséquences de la rationalisation de la production en particulier sur l'emploi.
- 3° *Politique sociale.* Que sera la structure internationale des usines Philips dans la C.E.E. et quelles en seront les conséquences pour ses relations avec les organisations syndicales internationales et nationales.

La création de commissions a été décidée. Elles devraient élaborer une convention collective du travail européenne qui serait soumise au Comité de Direction Philips.

LE MOYEN-ORIENT

LE VIET-NAM

LE MOYEN-ORIENT

A PRES une semaine de combats, les armes se sont tues. C'est la trêve. Israël et les Pays Arabes font le compte de cette guerre éclair.

Que signifient les résultats militaires d'une telle guerre... Pas grand-chose si ce n'est ; un affaiblissement économique et politique des Etats Arabes, l'accentuation du nombre de réfugiés palestiniens qui seraient de l'ordre de 2 millions, l'isolement diplomatique malgré sa victoire militaire d'Israël.

La parole est aujourd'hui à la diplomatie et aux négociations pour résoudre en définitive les points qui ont occasionné ce conflit inutile puisque tout reste à faire.

La négociation qui s'ouvre sous l'égide des Nations Unies doit aboutir à clarifier définitivement un certain nombre d'aspects qui sont la garantie de la Paix dans cette région du monde.

- Reconnaissance par tous les Etats Arabes de l'Etat d'Israël, membre de l'O.N.U. et reconnu par l'ensemble des grandes puissances.
- Garantie de circulation des navires israéliens dans le golfe d'Akaba et du canal de Suez.
- Résoudre le problème des réfugiés palestiniens qu'on ne peut laisser camper indéfiniment aux portes de l'Etat d'Israël.
- Garantir un droit équivalent aux Arabes et aux Israéliens vivant dans l'Etat d'Israël.
- Définir un programme de développement économique des Pays arabes.
- Favoriser la signature d'accords particulièrement économiques entre Israël et les divers Etats arabes qui l'entourent.

LE VIET-NAM

LA poursuite de la guerre au Viet-Nam suscite de plus en plus de prises de position et de manifestations dans divers pays, aux Etats-Unis y compris.

Les conséquences d'une escalade aboutissant à la généralisation du conflit par l'affrontement qui pourrait se produire entre la Chine et les U.S.A. en est une raison.

Mais la poursuite d'un conflit de plus en plus meurtrier appelle une prise de position pour l'arrêt de combats qui n'ont aucune signification militaire, mais beaucoup plus idéologique.

Au cours de son Comité national confédéral, la C.F.D.T. a défini sa position sur ce conflit en 5 points :

- 1° Arrêt immédiat des bombardements sur le Viet-Nam du Nord ;
- 2° Engagement des négociations entre Viet-Nam du Sud, Viet-Cong, Viet-Nam du Nord et U.S.A., pour l'arrêt des combats ;
- 3° Mise au point d'un plan d'évacuation de toutes les troupes étrangères ;
- 4° Organisation d'un contrôle international avec la garantie de tous les pays engagés et de l'O.N.U. ;
- 5° Sous ce contrôle, élections libres au Sud pour une mise en place d'une assemblée et d'un gouvernement, afin que la situation ainsi redressée les Vietnamiens puissent, eux-mêmes, élaborer les accords entre le Nord et le Sud nécessaires pour la stabilité de la Paix.

Elle préconise également un certain nombre de mots d'ordre d'action en particulier l'élaboration d'une pétition reprenant les 5 points et envoyée aux syndicats américains.

LES "ÉTATS GÉNÉRAUX POUR LA PAIX AU VIET-NAM"

A l'initiative du Mouvement de la Paix se sont constitués les « Etats Généraux pour la paix au Viet-Nam ». Diverses manifestations en France sont à leur actif en particulier celles des 16 et 17 juin. Une conférence mondiale est prévue à leur instigation du 6 au 9 juillet à Stockholm.

Nous ne pouvons que nous féliciter de telles initiatives, le seul aspect négatif réside dans le caractère unilatéral de ces « Etats Généraux ». Rien n'a été modifié dans le comportement des représentants du Parti Communiste au sein de cette institution, de ce que nous avons connu du Mouvement de la Paix à l'époque de la guerre d'Algérie par exemple.

Les conversations au sein de cet organisme, la discussion sur les cinq points de notre position sont pratiquement exclus et lorsque certains de nos camarades ont essayé d'ouvrir le dialogue, il leur a été signifié que s'ils n'étaient pas d'accord avec l'orientation définie par les « Etats Généraux pour la Paix au Viet-Nam » ils n'avaient qu'à se retirer.

C'est la raison pour laquelle nous ne participons pas aux travaux de cet organisme.

Cette volonté de monopolisation du soutien quasi exclusif de la position du Parti Communiste au sein des « Etats Généraux pour la Paix au Viet-Nam » ne peut être acceptée par nous.

Une fois de plus le caractère exclusif et le comportement des membres du P.C. au sein de cet organisme, rendent difficile le regroupement d'hommes et d'organisations désireux d'agir en commun pour la Paix au Viet-Nam.

1917 - 1967

50^e ANNIVERSAIRE DE LA REVOLUTION RUSSE

1967 marque le 50^e anniversaire d'une révolution qui a été l'un des événements les plus importants de l'histoire.

1917 le parti bolchevik de Lénine s'empare du pouvoir en Russie ;

1967 plus d'un milliard d'hommes vivent dans un régime communiste ; des millions d'autres adhèrent ou sont influencés par le Parti Communiste ou par des organisations à direction ou à influence communiste.

1967 bien des choses ont changé dans le camp communiste qui ne représente plus un bloc monolithique, l'U.R.S.S. et la Chine s'affrontent durement, le marxisme donne lieu à de nouvelles interprétations, et les marxistes cherchent à s'adapter à des situations profondément différentes de celles qui existaient au temps de Marx ou de Lénine.

1967 pour les démocrates que nous sommes, le marxisme-léninisme reste inacceptable mais nous devons, nous, avoir conscience que de ce côté-là aussi « ça bouge » et que nos jugements, nos attitudes doivent être en fonction des problèmes actuels, face à un communisme plus ouvert et plus divers, face à une U.R.S.S. de plus en plus gardienne de la révolution de 1917 plutôt que puissance révolutionnaire, face à une Chine populaire qui prétend incarner le marxisme (1 homme sur 4 est Chinois), face à des partis communistes qui, comme le nôtre, ont mis du temps mais se déstalinisent de plus en plus.

1967 c'est à ceux qui, comme nous, considèrent la démocratie et le socialisme comme inséparables qu'il appartient de démontrer qu'il y a d'autres solutions que d'opposer au totalitarisme de l'argent celui de l'Etat et du parti, qu'être révolutionnaire ce n'est pas mettre son espoir dans un acte violent, unique et décisif mais travailler à remettre en question les pouvoirs, les répartir le plus largement possible entre les mains du peuple, que le socialisme est compatible avec la liberté.

AU PAIN

LE pain
de chaque bouche,
de chaque homme,
chaque jour
viendra car
nous serons allés
le semer et le faire,
non pour un homme, mais
pour tous.

LE pain, le pain
pour tous les peuples
et avec lui tout ce qui a
la forme et la saveur
du pain :
la terre,
la beauté,
l'amour.

TOUT cela
est saveur de pain,
forme de pain,
germination de farine.

TOUT
existe pour être partagé,
pour être donné,
pour se multiplier.

C'EST pourquoi, pain,
si tu fuis la maison
de l'homme,
si l'on te cache,
et l'on te nie,

si l'avare
te prostitue
et le riche
t'accapare,
si le blé
ne cherche pas
le sillon et la terre,
pain,
nous ne prierons pas,
pain,
nous ne mendirons pas,
nous lutterons pour toi
avec d'autres hommes,
avec ceux qui ont faim.

Nous irons te chercher
au fond des fleuves
et dans les airs.

Nous distribuerons
toute la terre
pour
que tu puisses germer,
et la terre avancera
avec nous,
l'eau, le feu, l'homme
lutteront avec nous.

Pablo Neruda

poète chilien

(Extrait de la revue *Croissance
des Jeunes Nations*, numéro de mars
1967 : *La pilule contre la faim ?*)

QUELQUES OUVRAGES

- *L'évolution internationale du communisme, 1917-1967*, par J. LALOY.
Revue « *FORMATION* », n° 73, mai-juin 1967.
- *L'évolution du mouvement communiste international.*
« *Le Monde diplomatique* », numéro de mars 1967 - 1,50 F.