

NOUS SOMMES TOUS CONCERNÉS

Action revendicative

Le Conseil Confédéral a constaté que les attitudes des Pouvoirs Publics, du C.N.P.F. et des Grandes Organisations Patronales comme l'U.I.M.M. restent pour le moment inchangées, aucune ouverture valable n'étant actuellement prévisible. A cet égard, la Confédération suivra avec grande attention, dans les jours qui viennent, les contacts entrepris avec les Directions Générales des Entreprises nationalisées concernant en particulier les problèmes de salaires et de conditions de travail.

Quant au Secteur privé, après avoir rappelé que la réunion tenue le 5 Juillet avec le C.N.P.F. ne portait que sur des problèmes limités quoique importants, le Conseil Confédéral a rappelé qu'aucune réponse positive n'a été apportée jusqu'ici par le C. N. P. F. sur l'examen des grandes revendications déposées par la C.F.D.T. ou en commun avec la C.G.T., en particulier

- la négociation des salaires réels et d'un salaire garanti de 600 Frs par mois,
- la réduction de la durée du travail,
- la garantie de l'emploi,

- la défense et l'extension des droits syndicaux.

Il tient aussi à rappeler la détermination de la C.F.D.T. de poursuivre ses efforts pour une coordination des actions revendicatives et le développement de mouvements de grande ampleur. La délégation confédérale de la C. F. D. T. examinera ces divers points dans sa rencontre prévue avec la C.G.T. pour la semaine prochaine.

Enfin le Conseil Confédéral appelle toutes ses organisations affiliées à développer dans tous les secteurs l'action engagée en direction des chambres patronales et des entreprises pour la satisfaction des revendications des travailleurs.

Situation au Viet-Nam

Lors de sa réunion des 22 au 24 Septembre 1966, le Conseil Confédéral s'est préoccupé du conflit viet-namien et a manifesté sa vive inquiétude devant la recrudescence des combats, les épreuves subies par les populations et les dangers d'extension de la guerre.

Il a tenu à rappeler les positions sans équivoque affirmées par la C.F.D.T. :

- arrêt des combats,
- organisation d'une pé-

riode transitoire assurant la paix par une garantie internationale, comportant l'évacuation de toutes les troupes étrangères,

- consultation du peuple sur des formules de Gouvernement à sa convenance et conduisant progressivement à une indépendance réelle du Viet-Nam.

Il a ensuite examiné les moyens à mettre en oeuvre pour qu'à tous les échelons de l'Organisation, une action soit entreprise. La C.F.D.T. veut ainsi participer au grand mouvement d'opinion pour l'arrêt de la guerre et le règlement de la situation dans le Sud-Est Asiatique avec les garanties nécessaires.

La fiscalité

Le Conseil Confédéral de la C.F.D.T., réuni du 22 au 24 Septembre, évoquant le projet de Budget 1967, dont les grandes lignes s'inspirent des options du Ve Plan, a tenu à souligner très nettement qu'autant il était conscient des moyens publics de financement nécessaires à la réalisation des équipements collectifs, autant il s'élève contre la répartition de la charge fiscale, particulière-

ment abusive à l'égard des faibles salaires et des retraités dont les revenus sont déclarés par des tiers et échappent ainsi à toute fraude.

C'est pourquoi il a décidé de poursuivre l'action entreprise depuis 64, en vue d'une répartition plus juste de la fiscalité entre les diverses catégories sociales

- relèvement à 5.000 Frs de la première tranche du barème de l'impôt sur le revenu et révision des tranches d'imposition par une progressivité frappant plus lourdement les hauts revenus,
- révision des dégrèvements familiaux manifestement insuffisants, le « quotient familial » devant être revu en fonction des modifications survenues depuis 20 ans,
- refonte de l'impôt des catégories dont le reve-

Procès C.F.D.T. — C.F.T.C.

En application de la décision prise par le Conseil Confédéral de Juin, un pourvoi en cassation a été introduit par notre Confédération contre l'arrêt de la Cour de Paris du 21 Juin dernier.

REALITES SYNDICALES

Fédération
Générale des Employés
et Agents de Maîtrise
26, rue de Montholon
PARIS (9e)

MENSUEL
TROISIEME ANNEE
Abonnement : 2 Frs

Le Directeur de la publication :
Guy SULTER

Imprimerie
« LES EDITIONS D'ALSACE »
14a. rte de Neuf-Brisach. COLMAR

nu n'est pas déclaré par des tiers (professions libérales, agriculteurs, commerçants, etc...) en vue d'appréhender des revenus réels et non fictifs,

- lutte contre la fraude fiscale et mise à la disposition de la D.G.I. des moyens en personnel et en matériel lui permettant de faire face à ses tâches en vue d'une réforme indispensable des moeurs fiscales,
- dans cette perspective, création d'un impôt permanent sur le capital facilitant une connaissance des revenus de l'ensemble des Français et permettant d'établir en outre une plus grande justice en matière de fiscalité locale (cote mobilière),
- généralisation de la T. V. A. en fonction de la modernisation nécessaire des circuits de distribution.

Le Conseil Confédéral tout en déclarant que la Confédération exécuterait l'arrêt avait précisé dans quel état d'esprit il se prononçait ainsi.

Il s'agissait de tenir compte des impératifs et des conséquences juridiques découlant de l'arrêt sans pour autant admettre les principes posés par la Cour d'Appel ni négliger les moyens d'obtenir leur révision

Le pourvoi ne nous dispense donc pas de continuer l'examen des conséquences de l'arrêt, aussi bien celles en notre défaveur que celles qui consacrent l'inexistence des scissionnistes et l'impossibilité pour eux de prétendre continuer la C.F.T.C.

Pour l'instant, les choses restent en l'état.

nt ■ Le coin du

Ce qu'il

Tout d'abord, ayons à l'esprit quelque chose de bien net : Il ne faut pas confondre le capital-décès servi par la Caisse de Prévoyance et le capital-décès servi par une compagnie d'assurance. Dans le deuxième cas, une compagnie d'assurance verse moyennant une prime, un capital-décès à toutes les personnes qu'aurait désignées avant de mourir la personne qui a contracté la police. Dans le premier cas, au contraire, le capital-décès a un caractère social, c'est-à-dire qu'il vient en quelque sorte atténuer les effets économiques résultant pour un individu des suites du décès d'une personne. Il est donc indispensable, dans ce cas, qu'il y ait un lien de fait ou de droit entre la personne décédée et la personne ouvrant droit au capital-décès.

Dans sa version primitive, l'article 18 du régime de prévoyance est très strict et, en fait, ne pouvaient y prétendre, que les personnes ayant été à la charge de l'agent décédé. L'avenant du 29 septembre 1954 a été plus libéral.

1. A quel capital-décès peut-il être versé ?

Sur désignation par l'agent, le capital-décès peut être versé à l'un des bénéficiaires suivants :

- 1°) aux enfants légitimes, reconnus, adoptés ou recueillis par l'agent, deux ans au moins avant son décès ; pupilles de la nation dont l'agent était le tuteur ou le co-tuteur, ou n'ayant pas l'une de ces qualités mais qui étaient effectivement à la charge de l'agent ;
- 2°) au conjoint non-séparé de corps ;

Prévoyant ■ Le coin du Prévoyant ■ Le coin du Pr

faut savoir sur le capital-décès

NE croyez surtout pas, chers Camarades lecteurs, que les quelques lignes que je rédige pour vous aujourd'hui vous apportent quelques nouveautés car que la Caisse de Prévoyance vous envoie des informations régulières qui doivent être — ou tout au moins qui devraient être — en votre possession. Avez-vous, par exemple, entre vos mains, la petite brochure d'octobre 1964 intitulée : « Votre régime de prévoyance » qui a été diffusée par l'intermédiaire des Directions de Caisses à tous les agents ? Avez-vous connaissance des circulaires périodiques qui sont envoyées en nombre suffisant dans les Caisses pour atteindre les Agents de Direction, le Président, l'Agent-Comptable, les Délégués Syndicaux, les Délégués du Personnel, les membres du Comité d'Entreprise ? La dernière circulaire en date est la circulaire n° 152 du 11 juillet 1966.

Aujourd'hui, nous allons traiter du capital-décès qui fait l'objet de l'article 18 de la Convention Collective de Prévoyance et de l'article 54 du Règlement Intérieur.

- 3°) aux ascendants, descendants, même non à charge ;
- 4°) aux frères, sœurs et autres collatéraux à charge ;
- 5°) au conjoint séparé de corps ;
- 6°) au concubin habitant de façon continue avec l'agent depuis au moins deux ans à la date du décès.

L'agent peut désigner qui il veut parmi ces bénéficiaires. Il n'est pas tenu par un ordre de priorité. Mais, par contre, cet ordre de priorité existe s'il y a un ou plusieurs enfants mineurs. Dans ce cas, l'enfant mineur bénéficie d'un droit de priorité absolue dans l'ordre suivant :

- 1°) enfant mineur légitime ou reconnu ;
- 2°) enfant mineur à charge.

L'agent, dans sa désignation, peut faire une répartition ou prévoir un ordre d'attribution. Si l'agent n'a pas fait de désignation, le Conseil d'administration de la C.P.P.O.S.S

procède à la désignation en respectant l'ordre de priorité ci-dessus.

Si l'attribution du capital-décès n'est pas possible à l'une des personnes indiquées ci-dessus, la Caisse de Prévoyance est dégagée de toute obligation.

2. Montant du capital-décès

Les agents qui décèdent en activité ouvrent droit au versement d'un capital égal au montant du traitement annuel perçu par l'intéressé au moment du décès. Il s'agit donc de l'ensemble des traitements perçus au cours de l'année, y compris la prime d'assiduité, la prime de vacances, le treizième mois, en un mot : tous les salaires ayant donné lieu à cotisations de prévoyance.

Lorsqu'un agent décède en activité avant que sa titularisation soit prononcée dans les conditions prévues par la Convention collective, les cotisations qu'il a versées sont remboursées à ses ayants-droit.

Pour ouvrir droit au capital-décès, l'agent décédé doit, au jour de son décès, être en activité ou dans une position assimilée : maladie, invalidité, service militaire, congé sans solde pour maladie, maternité ou mandat syndical, ou rachat de cotisations.

Les ayants-droit susceptibles de prétendre au capital-décès doivent faire parvenir à la Caisse de Prévoyance, par l'intermédiaire de l'employeur du décédé, la formule prévue à cet effet, accompagnée d'un bulletin de décès et d'une pièce d'état-civil justifiant la qualité du demandeur.

Le décès d'un agent en activité peut entraîner aussi le versement, par la Caisse de Prévoyance, de deux autres prestations : la rente de survie et la pension d'orphelin. Nous y reviendrons dans un prochain article.

Jacques Hochard
septembre 66

**Application de l'avenant
du 17. 2. 1965 à l'article 39 de la
Convention Collective (Congé
exceptionnel pour soigner un
enfant malade)**

**Avis de la Commission Paritaire Nationale
du 24. 6. 1966**

La C.P.N. est d'avis qu'un congé pris en mars 1965 pour soigner un enfant malade, ne doit pas être imputé sur les congés annuels (même si la demande n'a été régularisée que le 20. 7. 1965), mais sur le congé exceptionnel prévu par l'avenant du 17. 2. 1965.

**Maladie survenant au cours de
l'un des divers congés
maternité prévus aux art. 45 et
46 de la Convention Collective**

**Avis de la Commission Paritaire Nationale
du 4. 5. 1966**

Considérant que les différents congés prévus par la Convention Collective font chacun l'objet d'articles distincts qui en fixent la durée et les conditions d'attribution.

Considérant que ces articles ne comportent pas de réserves les uns par rapport aux autres.

Considérant toutefois que le congé de trois mois à demi-traitement et le congé sans solde d'un an renouvelable exceptionnellement une fois visés par l'article 46 de la Convention Collective sont décomptés de date à date, à partir du dernier jour de congé à plein traitement prévu par l'article 45.

Considérant, d'autre part, que le congé sans solde suspend le contrat de travail,

**LA COMMISSION PARITAIRE
NATIONALE EMET L'AVIS :**

— que la maladie interrompt, sans le prolonger, le congé maternité à demi-traitement, les dispositions de l'article 41 se substituant à celles de l'article 46 pendant la durée de la maladie.

— que la maladie survenant pendant un congé sans solde maternité reste sans effet sur ledit congé et le contrat de travail étant suspendu, ne justifie pas l'application de l'article 41 précité.

JURISPRUDENCE

**Octroi de l'indemnité de départ
en retraite**

**Avis de la Commission Paritaire Nationale
du 6. 4. 1966**

La C.P.N., sans se prononcer sur les cas individuels, considère qu'un agent d'un organisme de sécurité sociale, n'ayant pas atteint la limite d'âge de 60 ans, qui souhaiterait sa mise à la retraite anticipée, peut prétendre à l'indemnité de départ, égale à trois mois de salaire, calculée sur son dernier traitement mensuel, prévue à l'article 58 de la convention collective.

Mais le bénéfice des dispositions dudit article, à savoir le paiement de cette indemnité, ne peut lui être accordé que s'il sollicite effectivement la liquidation anticipée de sa retraite dans le cadre de l'article 61 de la convention collective ayant trait au régime de prévoyance du personnel des organismes de sécurité sociale, étant retenu que cette demande de liquidation anticipée de la retraite entraîne une réduction proportionnelle du montant de la retraite par année d'anticipation avant l'âge de 60 ans.

**Application de l'article 31
de la C. C. N.
Echelons au choix**

Avis de la Commission Paritaire Nationale

La Commission Paritaire Nationale souligne que les dispositions de la Convention Collective et du Règlement Intérieur Type sont impératives.

Elle observe que, suivant les dispositions de ladite Convention en son article 31, 1^{er} alinéa :

« Les échelons au choix sont attribués au 1^{er} Janvier de chaque année dans l'ordre d'un tableau dit « d'avancement au mérite » dressé au plus tard par la Direction le 1^{er} décembre... »

et que, suivant les dispositions du Règlement Intérieur Type, en son chapitre XIII :

« L'avancement au choix s'effectuant le 1^{er} Janvier, en application de la Convention Collective, les notes devront être attribuées par les chefs de service avant la fin du onzième mois de l'année... ».

**Promotion dans une catégorie ou
un échelon d'emploi (application
de l'article 33 de la C.C.N.)**

Avis de la Commission Paritaire Nationale

Considérant que l'article 33 dispose :

« Toute promotion dans une catégorie ou un échelon d'emploi intervient en principe dans l'ordre d'un tableau de promotion sur lequel figurent les agents que leurs notes et les appréciations de leurs chefs de service destinent à une catégorie ou un échelon supérieur ».

Considérant que l'article 35 prévoit :

« Tout agent appelé à effectuer un remplacement pour une période supérieure à un mois dans un emploi supérieur au sien, perçoit, à dater de son entrée en fonction une indemnité égale à la différence entre sa rémunération réelle et celle qu'il obtiendrait s'il avait été immédiatement titularisé dans sa nouvelle fonction.

« La délégation temporaire dans un emploi supérieur ne pourra dépasser six mois dans une période d'un an de date à date, qu'elle soit effectuée en une ou plusieurs fois.

« A l'expiration de ce délai, l'agent sera replacé dans ses anciennes fonctions ou fera l'objet d'une promotion définitive. Toutefois, cette mesure ne s'applique pas lorsque le remplacement résulte de l'application des articles 40, 42, 44, 46 et 47 de la Convention, ainsi que l'article 43 dans la mesure où l'invalidité ne dépasse pas trois ans.

« Dans ce cas, au retour du titulaire du poste, l'agent qui a été délégué dans une catégorie ou un échelon d'emploi supérieur sera replacé dans sa fonction. Il sera inscrit en tête du tableau d'avancement et sera pourvu du premier emploi vacant de la catégorie ou échelon d'emploi supérieur.

« Pendant la durée de sa délégation, le remplaçant concourra normalement à l'avancement dans son emploi ou à promotion dans un emploi supérieur suivant l'ordre de son inscription au tableau d'avancement. »

Considérant que la question posée est de savoir dans quelles conditions doit intervenir le choix d'un agent pour effectuer un remplacement dans un emploi supérieur,

Considérant que de toute évidence l'article 35 définit seulement les droits des agents effectuant un remplacement mais non les conditions du choix d'un remplaçant,

Considérant que, suivant les dispositions de l'article 35 précité, un remplaçant a vocation pour occuper le poste dans lequel il est délégué ou accéder à un emploi supérieur,

Considérant que ce serait violer l'esprit de la Convention de permettre de se soustraire aux règles concernant les promotions par le biais d'un remplacement.

La Commission Paritaire Nationale émet l'avis :

Que le choix d'un agent en vue d'effectuer un remplacement dans un emploi supérieur doit être fait dans les conditions prévues par l'article 33 de la Convention Collective.

Situation des femmes de ménage

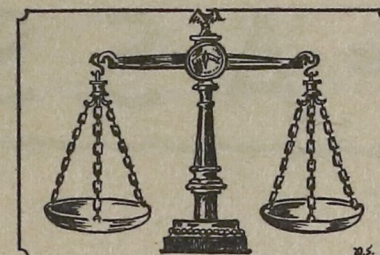
**Avis de la Commission Paritaire Nationale
du 7. 9. 1966**

La Commission Paritaire Nationale rappelle ses précédents avis selon lesquels la titularisation devait être prononcée à l'égard des femmes de ménage effectuant un horaire hebdomadaire de travail supérieur ou égal à 20 heures.

Considérant en outre qu'en application de l'article 17 de la Convention Collective la titularisation est juridiquement de droit après six mois de présence,

Considérant que la fusion des caisses et la réduction de l'horaire de travail ne peuvent être opposées pour faire obstacle à l'application des dispositions qui précèdent,

La Commission Paritaire Nationale estime que les agents placés dans ces conditions, ayant plus de six mois de présence, doivent être titularisés et bénéficier de l'ensemble des dispositions de la Convention Collective.



NOTA : Compte tenu de cet avis et en attendant que d'autres dispositions conventionnelles plus souples soient applicables, les militants doivent intervenir, si cela est nécessaire, auprès des Directions de Caisse et auprès des Conseils d'Administration pour que les femmes de ménage soient occupées au moins pendant 20 heures par semaine.

**Classification des agents
des corps de contrôle**

**Avis de la Commission Paritaire Nationale
du 7. 9. 1966**

La C.P.N. est d'avis que, dans la mesure où un agent enquêteur est amené de façon habituelle, dans l'exercice de son activité, à mettre en pratique à la fois des connaissances générales de la législation des allocations familiales et de la législation de Sécurité Sociale et des connaissances générales de la législation commerciale et de la législation fiscale applicable aux employeurs et travailleurs indépendants,

Si cet agent est entraîné, d'autre part, à prendre connaissance des documents comptables, à les vérifier, à les analyser pour en tirer des conclusions et, enfin, à formuler des propositions susceptibles d'être retenues par les services administratifs de l'Organisme pour la détermination des droits des prestataires d'allocations familiales,

Ledit agent assume des fonctions assimilables à celles d'un agent de contrôle des assujettis, employeurs et travailleurs indépendants et se trouve fondé à prétendre au bénéfice de la qualification correspondante.

Dans cette situation, cet agent est en droit de demander à la Direction de l'Organisme qu'elle lui fasse passer l'examen de compétence prévu et que, dans l'éventualité de résultats satisfaisants des épreuves, celle-ci prenne les dispositions nécessaires en vue de la constitution du dossier d'agrément.

A. BECK

== A. S. S. E. D. I. C. ==

La période qui suit le retour des vacances est traditionnellement consacrée à jeter un regard sur l'année écoulée et à une évaluation de ce que sera, ou devrait être, celle qui commence.

Ce n'est pas seulement une habitude dans le mouvement syndical. La presse montre souvent que les milieux économiques ou politiques suivent le même chemin.

La pause des congés permet probablement à chacun de réfléchir. C'est sûrement un signe dans notre monde agité où les militants paraissent parfois regretter que les journées n'aient que 24 heures. L'homme, consciemment ou non, n'accepte pas d'être un automate, un robot qui subit un rythme de vie.

L'homme, globalement, paraît vouloir occuper une place, la sienne, dans un monde à la construction duquel il entend participer. Ce réflexe est naturel, mais avons-nous suffisamment la conviction qu'il est ancré, parfois enfoui, dans le cœur de chacun ?

Je vous propose d'y réfléchir, tout au long de cette nouvelle année syndicale.

Il me paraît, en effet, important d'amener nos camarades de travail à se rendre compte, d'une part, des raisons profondes qui animent l'action syndicale et, singulièrement, la nôtre, d'autre part, de l'impérieuse nécessité de montrer une force apparente.

LA LOI DU NOMBRE

Or, le premier critère de cette force, c'est la loi du nombre.

On dit communément que la peur du gendarme est le commencement de la sagesse. Pourquoi, sinon parce que le gendarme personifie la loi, mais au-delà de la loi, ceux qui font la loi ; pratiquement les plus forts.

Dans des organismes comme les nôtres dont la structure est si particulière, cette démonstration de force par le nombre me semble indispensable. Notre action syndi-

cale ne peut pas suivre le même chemin que les autres secteurs, notamment le secteur privé. Nos conditions de travail et de rémunération posent évidemment des problèmes qui sont communs à tous les travailleurs, qui ne peuvent, à priori, être résolus selon les mêmes critères.

Si le rôle du syndicalisme est, d'abord, un rôle de contestation, il ne peut se jouer partout d'une même façon. Par exemple, notre rôle ne peut être de contester les structures fondamentales de notre Régime, puisqu'aussi bien il a été créé par les organisations syndicales ouvrières et patronales.

Certes, nous sommes directement concernés par ce Régime étant syndicaliste à part entière. Toutefois, il doit s'agir pour nous d'obtenir que dans ce Régime, le personnel rencontre plus de compréhension de la part des dirigeants, si on ne veut pas que ses seuls moyens de faire triompher nos revendications soient la force. La grève est une épreuve de force.

Il ne tenait qu'aux représentants du C.N.P.F. que nous n'ayons pas de raisons de participer à la grève du 17 mai !

Si depuis lors, nous avons pu réaliser un accord de salaires, les positions, quant à la Convention

Collective restent inchangées. Le Président de l'UNEDIC fait toujours la sourde oreille. Il ne paraît toujours pas disposé à recevoir les organisations syndicales du personnel.

IL FAUT REPRENDRE LE COMBAT

Les vacances terminées, nous allons donc nous retrouver dans l'obligation de reprendre le combat. Toutefois, imaginez quel serait le poids de notre intervention si le Président savait d'avance que la quasi-totalité du personnel était syndiquée. Il ne pourrait plus faire semblant de croire que le personnel est satisfait de son sort et que les revendications n'émanent que d'une minorité de syndiqués.

Je ne suis pas assez naïf pour prétendre que cette solution permettrait de régler tous les problèmes. Cependant, elle présenterait au moins deux avantages appréciables :

- 1) Les représentants du patronat seraient davantage persuadés du poids de leurs interlocuteurs ;
- 2) La démocratie serait plus réelle, chacun des membres du personnel prenant une part active à l'effort commun.

Avez-vous mesuré combien est rude la vie du militant ; combien sa tâche serait facilitée si tous participaient à la vie syndicale ?

Vous paraît-il juste que certains ne fassent jamais rien pour améliorer leur sort, sinon celui de tous, et qu'ils se contentent de récolter les fruits du travail des autres ?

J. P.

ETABLISSEMENTS

LES vacances sont terminées pour un bon nombre d'entre nous. C'est donc une nouvelle année sociale qui commence. Que nous apportera-t-elle ? Verrons-nous enfin la signature de la classification du personnel des Etablissements ! Il faut l'espérer, mais il y a un an, nous entamions le mois d'octobre avec le même espoir qu'aujourd'hui.

Pourtant, si les différentes discussions n'ont pas abouti, ce n'est pas de la faute de notre Délégation qui est toujours arrivée en commission avec des propositions concrètes.

Au cours de la dernière commission paritaire du 22 juin 66, nous avons eu le sentiment que les Administrateurs ne voulaient en aucun cas repenser le problème de la classification des emplois du personnel des Etablissements, tout juste revoir quelques postes.

Comment va-t-on sortir de cette impasse. Avant tout, souhaitons que le Ministre examine le plus rapidement possible les textes signés concernant les conditions de travail et donne son accord pour l'application.

Dans sa circulaire No 13, LINQUETTE donnait le compte rendu de la C.P.N. du 22 juin 66 et faisait remarquer que la CFDT avait formulé des propositions concrètes touchant l'ensemble de la classification du personnel des Etablissements.

Cette journée fut des plus décevantes ; rien ne pouvait sortir de cette commission, n'étant en présence que d'une seule proposition émanant d'une organisation. Le problème serait différent si les organisations arrivaient en commission avec des propositions

communes. Cette idée n'est pas prêts d'être réalisée. Dommage pour le personnel.

Quoiqu'il en soit, nous espérons que les secrétaires du Syndicat et Militants CFDT des Etablissements ont adressé une lettre aux présidents de la FNOSS et de l'UNCAF, rappelant l'urgence de régler nos problèmes.

Cette manière d'agir est le seul moyen de faire prendre conscience à nos Administrateurs, car ils verront ainsi que l'ensemble du personnel est « dans le coup » derrière leur délégation.

A l'heure de la reprise des discussions il est bon de rappeler notre position, détaillée dans la circulaire No 13.

Notre projet déposé tient compte des discussions des différentes sous-commissions et tend à une réorganisation complète de la classification des emplois du personnel des Etablissements, en tenant compte de la compétence et de la responsabilité des Agents.

Pour nous, cette position remonte à décembre 1964... nous

l'avons expliquée, tant par écrit, que verbalement en Commission Paritaire... Aujourd'hui, la délégation FNOSS-UNCAF demande à nouveau aux Organisations Syndicales de justifier leurs revendications !!!

Devant une telle attitude de nos Administrateurs, il est difficile de conserver son calme, et pourtant, une nouvelle fois, un nouveau dossier sera constitué et adressé à la FNOSS afin d'éviter la rupture des pourparlers.

Ainsi, malgré 18 mois de discussions, nous repartons à zéro et devant la position de la délégation FNOSS-UNCAF nous devons envisager une action de la part du personnel des Etablissements.

L'ensemble du personnel doit constamment être tenu au courant des difficultés que rencontre leur délégation.

Notre délégation veut donc obtenir des textes favorables à l'ensemble du personnel et nous devons espérer que ces textes seront signés assez rapidement.

Les problèmes concernant le personnel des Etablissements sont très importants et ne doivent pas être « bâclés », mais il serait temps qu'ils soient réglés car d'autres problèmes attendent également d'être solutionnés.

Soyons très vigilants.

DUVAL G.

Pour relancer l'action

La Fédération a pris contact avec FO et la CGT et, par lettre dont copie ci-dessous, propose une réunion intersyndicale en vue de relancer l'action :

Cher Camarade,

Notre Organisation désireuse de relancer l'action et les négociations dans les professions CANCAVA-ORGANIC souhaite qu'une rencontre intersyndicale ait lieu le plus rapidement possible, afin d'établir la plateforme revendicative commune et les moyens à mettre en oeuvre pour aboutir.

Nous vous proposons de nous rencontrer, au siège de la Fédération Sécurité Sociale le lundi, 3 OCTOBRE 66 à 14 h 30.

Comptant sur une réponse rapide, bien amicalement,

M. MAURICE.

DISPOSITIONS NOUVELLES A L'O.R.G.A.N.I.C.

**Barème des rémunérations minimales
à compter du 1er août 1966**

Zone 0 - Horaire : 40 h.

CATEGORIES	Salaire minimal garanti pour un an	Salaire minimal mensuel	
		Pour 12 mois	Pour 13 mois
1ère catégorie	5 701	475	438
2ème »	6 196	516	477
3ème »	6 614	551	509
4ème »	7 038	586	541
5ème »	7 741	645	595
6ème »	8 583	715	660
7ème »	9 122	760	702
MINIMUM ABSOLU	6 614	551	509
S/Chef de Section	9 572	798	736
Chef de Section	11 117	926	855
S/Chef de Service	12 521	1 043	963
Chef de Service	12 521	1 231	1 136

Faites-les appliquer dans vos organismes

AVEC la rentrée, dans les petites, les moyennes et les grandes instances on parlera beaucoup de loisirs, d'une politique des loisirs, de culture ... Nul doute qu'on en parlera beaucoup à l'occasion des législatives, tant il est vrai que c'est devenu un beau cheval de bataille électorale. Plus humblement, dans les associations, alors qu'on sort à peine d'une période de vacances qui fut pour la plupart d'entre nous une période intensive de travail, on va reprendre le « collier ». Nos Conseils d'Administration vont se réunir, faire leurs comptes, dresser des plans d'action. Cette année, on parlera beaucoup du statut des animateurs.

Il faut que le SNACLEP ait son mot à dire à tous les échelons. Pour que la voix des salariés se fasse entendre, pour que l'on rappelle que si le statut des animateurs est important, il faut aussi que l'on pense aux cuisiniers, femmes de service, employés de bureaux ... que nos associations emploient en grand nombre. Il faudra poursuivre les discussions de Convention Collective.

Mais il faut pour cela que le SNACLEP soit fort. Les adhérents doivent être aussi des militants : il faut convaincre nos camarades de l'importance de l'enjeu. Il faut poursuivre, intensifier notre campagne d'adhésion.

Le Bureau National va reprendre ses travaux. Il va s'efforcer d'être présent aux rendez-vous fixés, de vous aider lors des élections de Délégués du personnel, dans les pourparlers de convention collective. Mais il faudra aussi que se mettent en place les relais indispensables dans les régions, dans les branches, dans les entreprises. N'attendez pas qu'on vous sollicite, prenez des initiatives, écrivez nous ...

Nous avons voulu le SNACLEP, il est né. Nous devons nous employer, tous, à accélérer sa croissance.