

EVENEMENTS SOCIAUX DANS LA COMMUNAUTE

*600
700
AD
Pat*

NOTE D'INFORMATION

IXe Année

Library 80/1

N° 8

**L'EVOLUTION SOCIALE DANS LES INDUSTRIES
DE LA C.E.C.A. PENDANT LES MOIS DE FEVRIER,
MARS ET AVRIL 1964**

**COMMUNAUTE EUROPEENNE DU CHARBON ET DE L'ACIER
HAUTE AUTORITE
DIRECTION GENERALE
PROBLEMES DU TRAVAIL, ASSAINISSEMENT ET RECONVERSION**

EVENEMENTS SOCIAUX DANS LA COMMUNAUTE

NOTE D'INFORMATION

IXe Année

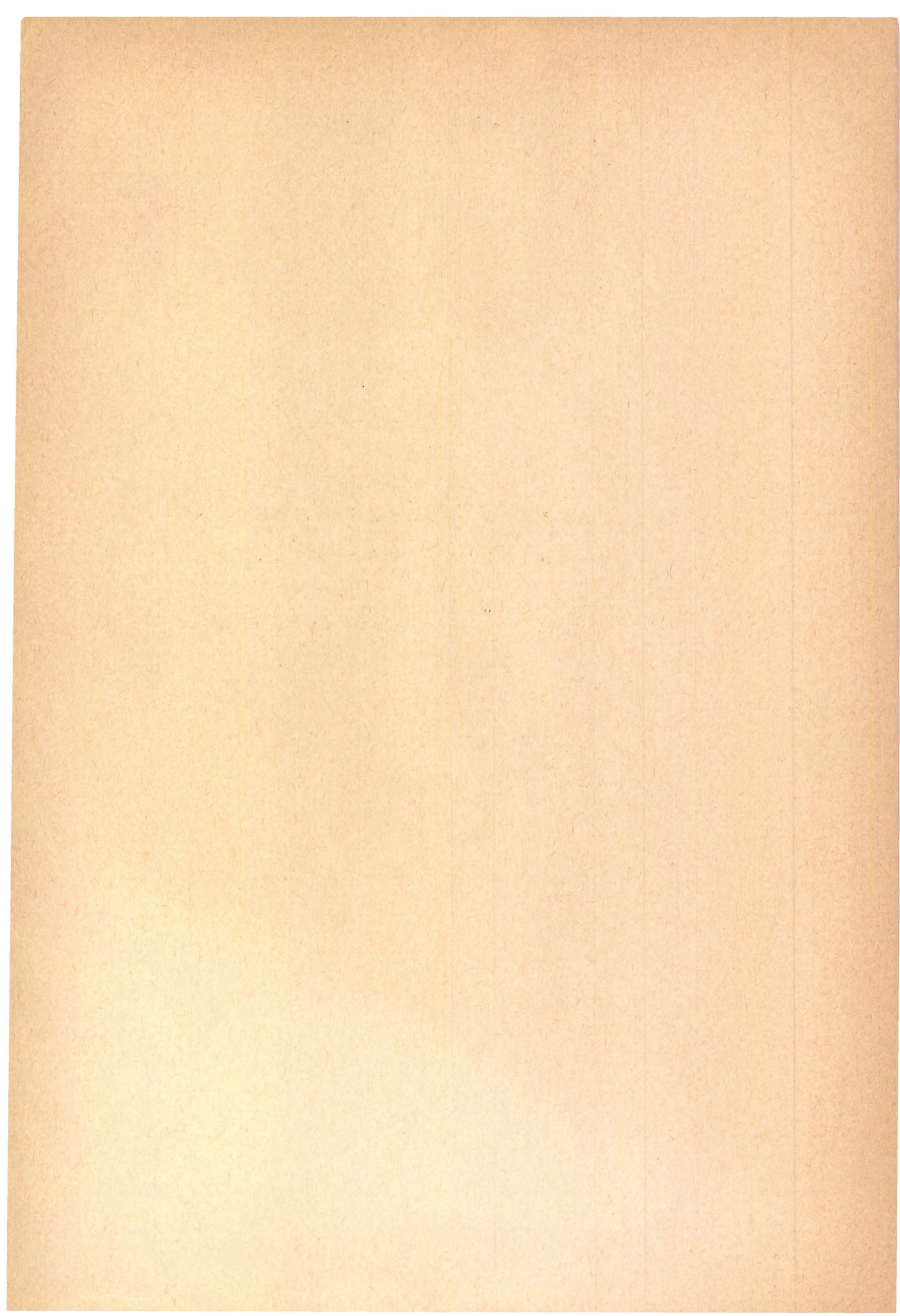
N° 8

**L'EVOLUTION SOCIALE DANS LES INDUSTRIES
DE LA C.E.C.A. PENDANT LES MOIS DE FEVRIER,
MARS ET AVRIL 1964**

**COMMUNAUTE EUROPEENNE DU CHARBON ET DE L'ACIER
HAUTE AUTORITE**

**DIRECTION GENERALE
PROBLEMES DU TRAVAIL, ASSAINISSEMENT ET RECONVERSION**

EVENEMENTS SOCIAUX DANS LES
PAYS DE LA COMMUNAUTE



ALLEMAGNE



Situation conjoncturelle au printemps 1964

La reprise conjoncturelle de l'économie allemande, qui s'est manifestée dès janvier, s'est étendue au courant du printemps à presque tous les secteurs économiques. Les projets et la réalisation d'investissements se sont également développés en conséquence. Outre les perspectives favorables en ce qui concerne les recettes, le motif essentiel de l'expansion des investissements réside dans la nécessité d'appliquer des procédés de production entraînant une économie de main-d'oeuvre.

Situation de l'emploi

La pénurie de main-d'oeuvre est chaque mois plus sensible. Bien que le nombre de travailleurs étrangers augmente sans cesse, on dénote encore plus de 600 000 emplois vacants. On s'attend même à ce que la demande augmente encore. "Depuis longtemps, le recrutement de la main-d'oeuvre constitue le problème crucial de l'économie. Ce problème se pose avec d'autant plus d'insistance que la tendance à la diminution de la durée du travail persiste. C'est là une évolution qui donne une nouvelle impulsion à la rationalisation technique et à la rationalisation de l'organisation en vue de réaliser une économie de main-d'oeuvre.

La situation des charbonnages

A la fin d'avril, les charbonnages ouest-allemands occupaient au total 360 000 mineurs, dont 241 900 mineurs du fond. Les effectifs ont donc diminué d'environ 14 000 travailleurs par rapport à la fin d'avril 1963.

Au cours des premiers mois de l'année, 8 000 ouvriers ont été recrutés au total, parmi eux 5 000 travailleurs étrangers. Par rapport à la fin d'avril 1963, le nombre de travailleurs étrangers dans les charbonnages est ainsi passé à 24 000, soit une augmentation de 4 000 environ. Pour un nombre d'emplois vacants (12 000) sensiblement le même qu'en avril 1963, les services allemands de recrutement à l'étranger étaient chargés, à la fin d'avril, de recruter au total 10 000 ouvriers (y compris le Maroc).

A la fin d'avril, les besoins non couverts, en ce qui concerne les jeunes travailleurs, s'élevaient à 7 100 apprentis-mineurs et 2 763 apprentis-ouvriers de métier.

Fermetures

Les fermetures décidées à l'heure actuelle en République fédérale ou devant intervenir avant la fin du premier semestre de l'année en cours concernant deux sièges et la petite mine Mieke près de Rheine et touchent au total 2 110 mineurs. Aux 1 000 mineurs du fond du siège "Carolinenglück" de la Graf Moltke/Carolinenglück AG, qui a été fermé le 31 mai, la société a proposé de nouveaux emplois dans d'autres sièges de la société. "Carolinenglück" est la huitième mine qui a été fermée depuis 1959 dans la région de Bochum.

Aux mineurs de plus de 55 ans compris dans l'ensemble des 1 500 travailleurs qui ne peuvent être affectés à d'autres postes permanents ou pour lesquels on ne peut pas trouver un nouvel emploi permanent, la société garantit jusqu'à perception de la retraite (ou d'une pension invalidité) un revenu mensuel de 498 DM pour les mineurs du fond et de 432 DM pour les mineurs du jour.

La Essener Steinkohlenbergwerke AG envisage de fermer le siège "Dahlhauser Tiefbau" vers le milieu de l'année. Les mineurs du fond de ce siège seront mutés dans un siège voisin. 150 mineurs du jour auront la possibilité d'être mutés dans d'autres installations de la société.

Politique conventionnelle, conventions collectives

Le syndicat IG Bergbau und Energie et l'association des entreprises minières de la Ruhr ont entamé des négociations au sujet de la réforme du régime de rémunération à la tâche. L'IG Bergbau exige l'introduction d'indices de temps dans le calcul des tâches et l'adaptation des formes et des catégories de tâches aux conditions actuelles.

L'IG Bergbau und Energie a signé pour une durée indéterminée de nouvelles conventions de salaires et traitements pour les mineurs de la Sarre; ces conventions sont entrées en vigueur le 1er avril. Compte tenu de l'amélioration de la durée des congés payés, des augmentations de la prime pour les postes de nuit, de l'indemnité de trajet et de la prime pour le travail du dimanche qui passe de 50 à 75 %, l'augmentation des salaires représente 7,2 %.

Le 1er avril, est également entrée en vigueur la convention collective réglementant la durée et la répartition des horaires réguliers de travail pour les ouvriers des cokeries des entreprises de valorisation du charbon et des centrales thermiques des mines de la Sarre. La convention collective a ramené les horaires de travail à 42 heures par semaine en moyenne annuelle.

Des augmentations de salaire comprises entre 6 et 7 % ont été convenues entre l'IG Bergbau und Energie et les employeurs au profit des travailleurs de l'industrie pétrolière, à compter du 1er janvier 1964. Les nouvelles conventions ont une durée de validité de 12 mois.

L'IG Bergbau und Energie a également obtenu une augmentation des salaires et traitements de 6 %, à compter du 1er mai, pour les travailleurs des mines de potasse et de sel de la République fédérale d'Allemagne.

Construction de logements pour les mineurs

La commission budgétaire du Bundestag a décidé, lors de la discussion du budget pour l'exercice 1964, de libérer 30 millions de DM pour encourager la construction de logements pour les mineurs de la Sarre.

30,5 millions de DM pour la promotion professionnelle

Afin de pouvoir couvrir les besoins en main-d'œuvre qualifiée, qui augmentent sans cesse dans le cadre de la rationalisation et de l'automatisation de la production et en raison de l'utilisation de nouveaux matériaux, des cours de perfectionnement sont organisés en République fédérale pour les travailleurs ayant une formation professionnelle complète et pouvant justifier d'au moins deux années de pratique. En 1962 et 1963, les autorités fédérales ont libéré au total 30,5 millions de DM pour la promotion professionnelle individuelle, tout particulièrement pour l'organisation de cours destinés à la formation de techniciens et de contremaîtres (source : "Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt").

Situation des mines de fer

Sur les 60 mines de fer allemandes qui étaient en service en 1952, à l'instauration du marché commun, 33 sièges avaient arrêté leur production en avril 1964, essentiellement pour manque de débouchés. A l'heure actuelle sont encore exploitées 15 mines rattachées à des aciéries et 12 mines indépendantes. Dans le même temps, les effectifs ont diminué de plus de moitié pour tomber à 10 500 mineurs à la fin de mars de l'année en cours.

Siegerland : la fermeture du siège Eupel a libéré au total 225 mineurs.

Basse-Saxe : Grâce à l'approbation par la Haute Autorité du tarif spécial pour le transport des minerais du siège Damme près d'Osnabrück vers les aciéries de la Ruhr, la production de ce siège se poursuit au rythme de 27 000 t/mois conformément au contrat de vente passé avec les aciéries de la Ruhr qui a été provisoirement prolongé jusqu'à la fin de 1966.

La Erzbergbau Salzgitter AG, compte tenu des commandes qu'elle détient actuellement, escompte un accroissement des ventes. Selon la direction de l'entreprise, la capacité actuelle de la mine ne suffira plus, sous peu, pour couvrir les besoins de l'aciérie, si bien que l'extension du siège Konrad devra être activée. On prévoit que le siège travaillera à pleine capacité en avril prochain.

Le siège Lengede près de Peine, après l'irruption d'eau du 30 octobre de l'année précédente qui a fait 29 victimes, a repris l'exploitation du champ supérieur. La réouverture des champs inférieurs se poursuit comme prévu.

Industrie sidérurgique de la République fédérale

Situation actuelle

En raison de l'accroissement de la production d'acier, qui se poursuit de façon permanente depuis janvier, le besoin en main-d'oeuvre a également augmenté et n'a pu de loin être couvert. Selon les données fournies par les entreprises, les besoins en main-d'oeuvre n'ont pas uniquement été suscités par l'amélioration de la situation en matière de commandes. Il s'agissait également de compenser les pertes de production entraînées par la réduction des horaires (à compter du 1-1-1964).

La Luitpoldhütte AG, Amberg, une filiale de la Salzgitter AG. (à participation minoritaire) passe au secteur de la transformation. Le Comité de direction ainsi que le conseil d'administration ont décidé d'entreprendre la construction d'outillages et d'appareils. Selon les indications fournies, cette extension demande 25 millions de DM d'investissements.

Politique conventionnelle et conventions collectives, relations de travail, conventions de conciliation

Le bureau du IG Metall et la direction de l'organisation générale des syndicats patronaux de la métallurgie, après deux années de négociations, ont signé au milieu du mois de mai à Francfort, une nouvelle "convention volontaire de conciliation et d'arbitrage" qui entre en vigueur le 1er juin. La convention règle la procédure de conciliation sur le plan régional et central, la conciliation en cas de grève et de lock out et prévoit l'institution d'un tribunal d'arbitrage (texte reproduit en annexe 1).

Le point essentiel de la convention est la mise en oeuvre automatique d'une procédure de conciliation devant aboutir dans les 22 jours qui suivent, dès que l'échec des négociations collectives est officiellement reconnu. Pendant la durée de la procédure, la grève et le lock out sont interdits. Les referendums organisés par les syndicats ne sont pas considérés comme des mesures de lutte s'opposant à la conciliation.

La convention peut être dénoncée dans un délai d'un an pour la première fois en juillet 1970.

En février, l'IG Metall et le syndicat patronal de l'industrie sidérurgique de la Rhénanie du Nord/Westphalie ont amorcé des négociations au sujet d'un nouvel accord-cadre sur les salaires.

Des négociations entre l'IG Metall et le syndicat patronal de l'industrie sidérurgique de la Rhénanie du Nord/Westphalie sont actuellement en cours au sujet de l'élaboration d'un accord particulier pour la formation et la rémunération des ouvriers sidérurgistes spécialisés.

Prime de vacances pour les ouvriers des industries sidérurgiques et métallurgiques

Lors d'une discussion au sommet entre l'organisation générale des syndicats patronaux de l'industrie métallurgique et l'IG Metall, discussion qui a porté sur une prime de vacances de 10 DM par jour revendiquée par le bureau de l'IG Metall, ce dernier a rejeté la proposition faite par les employeurs d'ajourner les négociations jusqu'au renouvellement des conventions en automne. L'organisation générale avait proposé pour les augmentations de salaires et traitements qui devront être négociées à compter du 1er octobre, que les entreprises en versent un pourcentage déterminé (environ 2 %) sur un compte congé spécial, au taux d'intérêt normal.

Echec de négociations

Les négociations au sujet de l'amélioration des conventions concernant les congés payés qui ont été dénoncées à la fin de 1963 dans presque toutes les zones conventionnelles de l'IG Metall ont été entamées dans les länder suivants : Schleswig-Holstein, Rhénanie du Nord/Westphalie, Bavière et Bade-Wurtemberg. En Bavière et au Schleswig-Holstein, les négociations portent et ont porté essentiellement sur le paiement d'une prime de vacances supplémentaire. Les négociations des partenaires sociaux ont officiellement échoué le 15 avril. Dans les autres zones conventionnelles, le syndicat IG Metall, tenant compte de la réduction des horaires d'une heure un quart,

entrée en vigueur le 1er janvier 1964, a renoncé aux négociations au sujet d'une prolongation des congés.

Législation : prescriptions légales

Le Parlement fédéral a promulgué en mars la loi fédérale sur les allocations pour enfant à charge qui remplace les quatre lois existantes en la matière et qui prévoit, à compter du 3e enfant, une augmentation des allocations de 10 DM par enfant avec effet rétroactif au 1er janvier. Les nouveaux taux sont les suivants : 50 DM pour le 3e enfant, 60 DM pour le 4e enfant, 70 DM pour chaque enfant à partir du 5e. L'allocation supplémentaire pour le 2ème enfant, qui est de 25 DM, reste réservée aux travailleurs ayant un revenu mensuel inférieur à 600 DM. Une demande émanant des sociaux-démocrates et revendiquant la suppression de ce plafond a été rejetée à la majorité par le Parlement fédéral.

La loi décharge l'économie allemande du paiement de l'allocation pour enfant, qui représente 1 % du salaire annuel. A compter du 1er juillet, l'allocation pour enfant est entièrement supportée par le budget fédéral.

Abattements fiscaux pour la formation des enfants

En vertu d'une décision du cabinet fédéral du 22 avril 1964, les familles ayant des enfants suivant des cours de formation bénéficieront à compter du 1er janvier 1965 d'un abattement fiscal supplémentaire de 720 DM par enfant et par an. La nouvelle loi de 1964 modifiant l'ancienne loi fiscale, adoptée par le cabinet fédéral à mi-avril, prévoit cette réglementation pour les enfants âgés de plus de 15 ans et de moins de 28 ans. D'après les calculs du gouvernement fédéral, elle s'applique à 2,34 millions de jeunes.

Jurisprudence

En vertu d'un arrêt du tribunal fédéral du travail (1 HBR 12/63 du 18 mars 1964), la participation aux réunions d'entreprises de secrétaires syndicaux exerçant cette activité à temps complet ne peut pas être interdite par l'employeur. Le tribunal a constaté que l'article 45 de la loi sur l'organisation des entreprises accorde aux syndicats représentés dans l'entreprise le droit de déléguer des représentants aux réunions d'entreprise. Le droit du propriétaire appartient dans ce cas au comité d'entreprise et non pas à l'employeur.

Congrès, réunions

10ème anniversaire de la Hans Böckler-Gesellschaft

Le 15 avril 1964, la "Hans Böckler-Gesellschaft" a solennellement fêté son 10e anniversaire à Cologne. Cette société a été fondée en 1954, sur l'initiative de l'IG Bergbau, de l'IG Metall et de la fédération des syndicats allemands, par les directeurs du travail et les travailleurs membres des conseils de surveillance des secteurs minier et sidérurgique dans le dessein d'encourager théoriquement et pratiquement la co-gestion. Durant ces 10 années d'existence, la société a organisé 400 réunions auxquelles ont assisté plus de 10 000 participants et qui ont été consacrées à des problèmes d'actualité et à des questions de principe intéressant la co-gestion.

60ème anniversaire de la "Katholischer Arbeiterbewegung" (KAB) (Mouvement ouvrier catholique).

Dans une déclaration de principe concernant la politique d'organisation des sociétés, l'association KAB, à l'occasion de la fête organisée à Cologne, à la fin d'avril, pour son 60e anniversaire, a revendiqué l'extension du droit de co-gestion des travailleurs aux affaires sociales, économiques et de gestion du personnel. La co-gestion déjà solidement établie dans l'industrie minière et l'industrie sidérurgique devra être étendue à toutes les grandes entreprises. La KAB, qui compte actuellement 252 000 membres, a exigé en outre l'institution d'un conseil économique et social et la représentation paritaire des travailleurs dans les chambres d'industrie et de commerce ainsi que dans les chambres de métiers.

6. Congrès des travailleurs chrétiens

Lors de leur 6e congrès qui s'est tenu à Francfort au début du mois de mars, les membres chrétiens de la fédération des syndicats allemands (DGB) ont également revendiqué l'institution d'un conseil économique et social. Cette question a été largement débattue depuis des années, par les commissions sociales de l'aile gauche du parti chrétien-démocrate (CDU). Le chancelier Erhard a rejeté cette revendication devant le congrès de Francfort en déclarant qu'elle était incompatible avec la structure démocratique.

Congrès fédéral extraordinaire de la CGB

Le "Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands" (Confédération des syndicats chrétiens allemands) a adopté, à la mi-avril à Bonn, son premier programme de principe dans lequel cette confédération revendique notamment "la garantie institutionnelle de la consultation des experts - à savoir la participation des partenaires sociaux aux consultations sur la législation et l'administration dans la Fédération et dans les länder. Au sujet de la co-gestion des travailleurs dans les entreprises, la CGB, qui compte au total 54 000 membres, propose de "limiter le nombre des membres des conseils de surveillance étrangers à l'entreprise et représentant les travailleurs".

Mois d'avril

Industrie charbonnière - situation actuelle

Une partie de la production a dû être stockée par suite d'une détérioration de la situation en matière d'écoulement. Dans quelques sociétés, la question de l'introduction de postes chômés est ainsi revenue au premier plan des discussions. Toutefois, la tendance est d'éviter à tout prix les postes chômés. Un certain nombre d'entreprises envisagent donc de comprimer la production en intensifiant l'octroi des congés.

Salaires et autres conditions de travail

Les nouvelles conventions collectives entrées en vigueur le 1er avril 1964 pour les travailleurs des mines de la Sarre, conventions dont il a été brièvement fait mention plus haut (1), prévoient en particulier les améliorations suivantes :

- 1) Relèvement général des salaires fond et jour de 50 %;
- 2) Relèvement de la prime de travail de nuit, qui passe de 1 DM à 2 DM;
- 3) Augmentation de la prime de Noël prévue par la convention collective, qui passe de 7 à 8 salaires de poste;
- 4) Majoration supplémentaire de la prime de Noël de 50 % d'un salaire de poste pour chaque enfant donnant droit à dégrèvement d'impôt;
- 5) Relèvement de la majoration pour travail des dimanches et jours fériés, qui passe de 50 à 75 %;
- 6) En cas de retard du transport du personnel de plus de 15 mn (descente ou remontée), le travailleur perçoit une indemnité de 50 % de son salaire pour toute la durée de l'attente. Si le retard à la remontée dépasse un demi poste, l'indemnité est de 100 % pour le temps dépassant un demi poste;
- 7) Les conventions peuvent être dénoncées à tout moment avec un préavis de trois mois.

(1) Voir page 4.

Compensation de salaire pour le 2 mai 1964

Le 9 avril 1964, l'Unternehmensverband Ruhrbergbau et l'Industriegewerkschaft Bergbau und Energie ont conclu une "convention collective concernant la compensation de salaire pour le 2 mai 1964". Le régime en vigueur jusqu'ici, selon lequel la durée du travail était réduite d'un jour, de telle sorte que le samedi suivant le 1er mai était chômé avec paiement intégral du salaire, a été modifié en ce qui concerne la compensation de salaire. D'après la nouvelle réglementation, le 2 mai sera désormais payé comme le 1er mai.

Prise en considération des périodes de service militaire

L'Unternehmensverband Ruhrbergbau et l'Industriegewerkschaft Bergbau und Energie ont arrêté les principes de la prise en considération des périodes de service militaire pour l'ancienneté dans la profession et dans l'entreprise dans les charbonnages de la Ruhr, principes qui ont été portés à la connaissance des entreprises à la fin du mois.

Complément aux dispositions en matière de travail à la tâche

Le 15 avril 1964 a été conclue entre l'IG Bergbau und Energie et l'Unternehmensverband Ruhrbergbau une "convention collective complétant les dispositions sur le travail à la tâche de la convention collective générale des travailleurs des mines". Cette convention collective définit les postes obligatoires au sens du § 43, alinéa 2 de la convention générale, précise la base de calcul des majorations pour heures supplémentaires, travail des dimanches et jours fériés, dans la mesure où le travail a été effectué à la tâche, ainsi que la base de calcul du paiement du salaire pour les jours fériés tombant en semaine.

Le 7 avril 1964, les entreprises sidérurgiques de la Ruhr ont décidé de fermer le 31 mars 1965 les deux dernières mines de fer du Siegerland ("Füsseberg" et "Georg"). La fermeture de ces deux mines du Siegerland met fin à l'extraction du minerai de fer qui date de 2000 ans dans cette région.

Fin mars 1964, l'Erzbergbau Siegerland AG occupait encore 1 440 salariés, contre 3 323 en septembre 1961. L'extraction de minerai a encore atteint 62 000 t/mois pendant le 4e trimestre 1963.

Dans une prise de position, l'Industriegewerkschaft Bergbau und Energie signale que les emplois les plus proches que peuvent obtenir les travailleurs de la mine "Georg" sont situés à une distance de 50 km. Par rapport aux minerais étrangers comparables, le minerai du Siegerland, étant donné que la charge de ce minerai ne représentait que 2,5 %, renchérit au total le prix de la tonne de fonte d'affinage de 2 à 3 Pfennig seulement. Il n'y a donc pas d'argument décisif qui justifie la fermeture totale des mines de fer du Siegerland, a déclaré l'IG Bergbau.

Sidérurgie - problèmes d'actualité

Le mois faisant l'objet du présent rapport a continué à connaître des besoins accrus en main-d'oeuvre et une plus grande fluctuation du personnel.

Dans quelques entreprises, l'accroissement de la production, d'une part, et le manque de main-d'oeuvre, d'autre part, ont entraîné dans l'organisation et le déroulement du travail des difficultés qui ont abouti à des arrêts de travail passagers.

Un laminoir à platines a été arrêté dans le cadre d'un groupe d'entreprises assez important. Cet arrêt d'exploitation a touché 100 travailleurs. Il n'a pas été prononcé de licenciements.

Salaires et prestations salariales connexes

La seconde étape de l'accord sur les salaires conclu entre le Gesamtverband der Metallindustriellen et l'IG Metall (modèle de Bonn), est entré en vigueur le 1er avril 1964 pour les travailleurs des entreprises sidérurgiques de Hesse et de Rhénanie/Palatinat. Les traitements et salaires conventionnels ont ainsi été relevés de 2 %.

Procédure de conciliation
entre
l'IG Metall et la fédération patronale de
la métallurgie
(Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände e.V.)
(Extrait)

La fédération patronale de la métallurgie (Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände e.V.) représentée par son comité directeur

et

le syndicat des métallurgistes de la République fédérale (ci-après dénommé IG Metall) représenté par son comité directeur, et, parallèlement, leurs directions de district et services administratifs

sont convenus de ce qui suit :

Les parties à la présente convention manifestent la volonté de mener les pourparlers nécessaires à la conclusion de conventions collectives dans le but de parvenir à un accord. Si les pourparlers n'aboutissent pas à la conclusion d'une convention collective, la procédure de conciliation ci-après sera appliquée. Elle a le pas sur les mécanismes légaux de conciliation.

SECTION I

Conciliation générale

§ 1

Echec des négociations collectives

Une procédure de conciliation suppose que des pourparlers ont eu lieu entre les parties à la convention collective et qu'ils ont échoué.

Les pourparlers ont échoué lorsque les deux parties à la convention constatent l'une et l'autre cet échec, lorsqu'une des parties le déclare à l'autre par lettre recommandée, ou lorsqu'une des parties fait connaître, par lettre recommandée, son refus de poursuivre les négociations.

§ 2

Création d'offices de conciliation

Pour la mise en oeuvre des procédures de conciliation, il est créé des offices de conciliation. Les conditions de leur création et de leur compétence sont, en principe, fonction du champ d'application géographique des conventions collectives.

Les offices de conciliation se composent d'un président impartial ayant droit de vote et de deux assesseurs ayant droit de vote pour chacune des parties.

Les parties à la convention collective s'engagent à désigner en commun, immédiatement après conclusion de la présente convention, et pour chaque office de conciliation, deux personnalités aptes à remplir les fonctions de président impartial pour une durée de trois ans.

Si, exceptionnellement, l'accord ne peut se faire sur une désignation commune, chacune des parties a le droit de désigner une personnalité apte à remplir lesdites fonctions.

Pour chaque procédure de conciliation, le président impartial est désigné par tirage au sort, à moins que les parties à la convention collective ne se mettent d'accord pour désigner l'une des deux personnalités.

Les parties peuvent s'entendre pour choisir le président et son suppléant, pour la durée de leur mandat, soit parmi les personnalités désignées soit parmi d'autres personnalités aptes à remplir ces fonctions.

§ 3

Délais et déclarations

Si les pourparlers ont échoué, les mandataires des deux parties sont tenus, dans un délai de deux jours ouvrables après l'échec, de choisir le président impartial pour la procédure de conciliation suivante, à moins que les parties ne se soient entendues auparavant pour désigner celui-ci.

Dans les trois jours ouvrables après sa désignation, le président doit en être informé par les deux parties.

Les noms des assesseurs, représentants des parties, doivent être communiqués aux services administratifs des parties, par chacune de celles-ci, pour chaque procédure de conciliation, dans les cinq jours ouvrables après l'échec des pourparlers, puis immédiatement après, et en tout cas avant l'expiration de ce délai, au président.

Informé du nom des assesseurs, le président fixe la date de la réunion de l'office de conciliation et convoque les assesseurs et les parties. L'office de conciliation doit se réunir au plus tard le troisième jour ouvrable après que le président a été informé de la désignation des assesseurs des deux parties.

Les déclarations à faire par l'une des parties à l'autre prennent effet à partir du moment où elles sont parvenues au service administratif de l'autre partie.

§ 4

Procédure de l'office de conciliation

Les pourparlers au sein de l'office de conciliation sont dirigés par le président.

Ces pourparlers ne sont pas publics.

Les décisions de l'office de conciliation sont prises à la majorité simple. Aucun membre de l'office ne peut s'abstenir.

§ 5

Pourparlers à l'office de conciliation

L'office de conciliation doit entendre les représentants des parties présents à la séance pour s'informer des points litigieux et des circonstances essentielles permettant de les apprécier. Il peut recueillir les renseignements que les parties offrent de fournir, exploiter les documents apportés par celles-ci, convoquer et entendre

les informateurs et experts désignés par elles. Si l'office de conciliation décide qu'il convient d'entendre un expert désigné par l'une des parties, il devra aussi, si l'autre partie le demande, entendre un expert désigné par celle-ci.

A chaque étape de la procédure, l'office de conciliation doit chercher à établir l'accord entre les parties. Si un accord est réalisé, le texte doit en être rédigé et signé par les représentants des parties dans un délai raisonnable, le cas échéant sous réserve d'approbation par les parties à la convention collective. Si cette réserve est faite, la procédure de conciliation est suspendue. Si l'approbation est refusée, la procédure doit reprendre, au plus tard, le troisième jour ouvrable après le refus d'approbation.

§ 6

Proposition d'accord

A défaut d'entente, entre les parties, l'office de conciliation doit, dans les cinq jours ouvrables postérieurs à la réunion (§ 3), leur soumettre une proposition d'accord portant sur tous les points litigieux. Dans les cas particulièrement épineux, l'office de conciliation peut, une seule fois, proroger ce délai de trois jours ouvrables au maximum.

Avant d'être rendue publique, la proposition d'accord doit être rédigée par écrit. Elle doit être signée par le président et les assesseurs. Au moment où la proposition est rendue publique, copie doit en être remise aux parties, et un délai ne pouvant dépasser six jours ouvrables doit être fixé pour l'acceptation ou le refus de cette proposition.

L'explication de l'acceptation ou du refus doit être remise par écrit par chacune des parties à l'autre ainsi qu'au président de l'office de conciliation. Le défaut de remise d'une déclaration dans le délai fixé équivaut à un refus.

La proposition d'accord acceptée par les deux parties doit être signée immédiatement par celles-ci; elle a l'effet d'une convention collective.

Les parties à la convention collective peuvent convenir à l'avance d'accepter une proposition de l'office de conciliation. Elles peuvent subordonner leur acceptation à l'adoption de la proposition à l'unanimité ou à la majorité qualifiée.

Si l'office de conciliation ne soumet pas de proposition d'accord dans un délai de cinq jours ouvrables ou si la proposition est rejetée par l'une au moins des parties, la procédure de conciliation est terminée sans résultats.

§ 7

Comportement après l'expiration d'une convention collective

Les parties à la convention collective s'engagent à ne pas faire jouer leurs revendications faisant l'objet des négociations pour déclencher une grève ou un lock-out après l'expiration d'une convention collective, et ce jusqu'au début des négociations collectives pendant la période de négociation et jusqu'à l'échec de la procédure de conciliation subséquente.

§ 8

Coût de la procédure de conciliation

Le coût de la procédure de conciliation sera supporté pour moitié par chacune des parties à la convention collective. L'indemnisation des assesseurs est à la charge de la partie qui les désigne. De même chacune des parties supportera les dépenses d'honoraires des informateurs et experts désignés par elle.

SECTION II

Conciliation au cours d'une grève et d'un lock-out

§ 9

Procédure de conciliation au cours d'une grève et d'un lock-out

Si, au cours d'une grève ou d'un lock-out, les parties en conflit conviennent, après l'échec d'une tentative de conciliation, d'engager une procédure de conciliation afin de mettre fin au conflit, les dispositions suivantes sont applicables à cette procédure :

§ 10

Création d'un office spécial de conciliation en cours de grève ou de lock-out

Pour les procédures de conciliation en cours de grève ou de lock-out, il est créé un office spécial de conciliation pour tous les secteurs d'application de la convention collective tombant sous le coup de la convention de conciliation et d'arbitrage.

L'office de conciliation se compose d'un président impartial et de deux assesseurs ayant droit de vote pour chacune des parties.

Gesamtmetall et le comité directeur de l'IG Metall s'engagent à désigner en commun, immédiatement après la conclusion du présent accord portant création de l'office spécial de conciliation, deux personnalités aptes à remplir les fonctions de président pour une durée de trois ans.

Pour chaque procédure de l'office spécial de conciliation, le président impartial est désigné par tirage au sort, à moins que Gesamtmetall et le bureau de l'IG Metall ne se mettent d'accord pour désigner l'une des deux personnalités.

§ 11

Délais, procédure et délibérations
de l'office spécial de conciliation

Si, au cours d'une grève ou d'un lock-out, les parties en conflit sont convenues de recourir à une procédure de conciliation, les mandataires de Gesamtmetall et du comité directeur de l'IG Metall doivent, dans les deux jours ouvrables après cet accord, choisir le président impartial chargé de diriger la procédure suivante de conciliation, à moins qu'ils ne se soient entendus auparavant sur le nom d'un président.

Dans les trois jours ouvrables après sa désignation, le président doit en être informé par Gesamtmetall et le bureau de l'IG Metall. Gesamtmetall et l'IG Metall doivent faire connaître immédiatement au président comment se présente le conflit et quels sont les points de vue de chacune des parties intéressées, afin de lui permettre de se préparer à sa tâche.

Pour toute procédure de l'office spécial de conciliation, les noms des assesseurs, représentants des parties, doivent être communiqués par Gesamtmetall et le comité directeur de l'IG Metall dans les cinq jours ouvrables après l'accord, conformément au § 9, à la direction de Gesamtmetall et au bureau de l'IG Metall, puis immédiatement après, et en tout cas avant l'expiration de ce délai, au président. L'un des assesseurs désignés doit faire partie du comité directeur de l'IG Metall, un autre du comité directeur de Gesamtmetall.

Informé du nom des assesseurs, le président fixe la date de la réunion de l'office spécial de conciliation et convoque les assesseurs et les parties. L'office spécial de conciliation doit se réunir au plus tard le troisième jour ouvrable après que le président a été informé de la désignation des assesseurs des deux parties.

SECTION III

Conciliation en cas de négociations communes

§ 12

Création d'un office commun de conciliation

Pour permettre la mise en oeuvre de procédures de conciliation après l'échec de négociations communes, il est créé un office commun de conciliation. Les négociations sont communes lorsque l'IG Metall mène des négociations, en vue de conclure des conventions collectives liées, avec toutes les organisations régionales d'employeurs parties à la convention de conciliation et d'arbitrage, ou au moins avec deux tiers de celles-ci et que ces organisations négocient en commun, dans le cadre de Gesamtmetall.

§ 13

Composition de l'office commun de conciliation

L'office commun de conciliation se compose d'un président impartial et de trois assesseurs ayant droit de vote pour chacune des parties.

Les comités directeurs de l'IG Metall et de Gesamtmetall s'engagent à désigner en commun, immédiatement après la conclusion de l'accord de conciliation et d'arbitrage relatif à l'office commun de conciliation, deux personnalités aptes à remplir les fonctions de président pour une durée de trois ans.

Si, exceptionnellement, les parties ne peuvent s'entendre pour une désignation commune, le comité directeur de l'IG Metall et celui de Gesamtmetall auront le droit de désigner chacun une personnalité appropriée.

De trois en trois ans, le comité directeur de l'IG Metall et celui de Gesamtmetall ont à reprendre la procédure prévue aux alinéas 2 ou 3; la même personnalité peut être désignée pour un nouveau mandat. Le mandat de la personnalité désignée prend fin, soit avec la nouvelle désignation, conformément à la première phrase, soit par le départ de l'intéressé ou par sa révocation prononcée de commun accord par le comité directeur de l'IG Metall et celui de Gesamtmetall.

Pour chaque procédure de l'office commun de conciliation, le président impartial est désigné par tirage au sort, à moins que les comités directeurs de l'IG Metall et de Gesamtmetall ne se mettent d'accord pour désigner l'une des deux personnalités.

§ 15

Proposition d'accord

§ 6, al. 1 à 5, est applicable. La proposition d'accord de l'office commun s'adresse à toutes les parties aux conventions collectives qui prennent part aux négociations communes. Elle ne peut être acceptée ou rejetée qu'en commun et uniformément pour toutes les parties aux conventions collectives susvisées.

Si l'office commun de conciliation ne soumet pas de proposition d'accord dans le délai prévu au § 6, al. 1, ou si la proposition est rejetée par déclaration conformément à l'alinéa 1, la procédure commune de conciliation est terminée sans résultats, et les parties sont dégagées en même temps des obligations visées au § 7 en ce qui concerne les revendications faisant l'objet des négociations communes.

SECTION IV

Tribunal d'arbitrage

§ 16

Compétence du tribunal d'arbitrage

En vue de régler tous les litiges issus de la convention de conciliation et d'arbitrage entre les parties à cette convention, il est convenu de mettre en place un tribunal d'arbitrage excluant le recours à la voie judiciaire.

Le tribunal d'arbitrage tranche définitivement tous les litiges issus de la convention de conciliation et d'arbitrage, et notamment les différends résultant du libellé, du texte, de l'interprétation et de l'application ainsi que de l'existence ou de la non-existence de la convention de conciliation et d'arbitrage.

Si l'une des parties à la convention de conciliation et d'arbitrage se rend coupable, délibérément ou par négligence grave, d'une violation de cette convention, le tribunal d'arbitrage est habilité à lui infliger une amende conventionnelle de 1 000 000 DM au maximum, et le montant de l'amende sera utilisé dans l'intérêt commun.

Sous réserve de l'alinéa 5, les parties ne peuvent réclamer l'une à l'autre des dommages-intérêts pour violation de la convention de conciliation et d'arbitrage.

Si, dans un cas à espèce, le tribunal d'arbitrage ayant pris une décision, conformément à l'alinéa 2, contre l'une des parties, celle-ci persiste dans ses torts et dans son comportement incompatible avec la convention, bien que la sentence du tribunal d'arbitrage lui ait été signifiée, ou si fautivement elle agit contrairement à la sentence arbitrale après signification de celle-ci, le recours à la voie judiciaire est ouvert à l'autre partie.

Les parties à la présente convention conviennent que toute sentence arbitrale prononcée en vertu de l'alinéa 2 dans les litiges résultant de la convention de conciliation et d'arbitrage liera devant les tribunaux les parties, et les membres des parties.

§ 17

Composition du tribunal d'arbitrage

Le tribunal d'arbitrage est composé d'un président impartial qui doit être qualifié pour exercer les fonctions de juge, ainsi que de deux assesseurs désignés l'un par Gesamtmetall, l'autre par le comité directeur de l'IG Metall. Gesamtmetall et le comité directeur de l'IG Metall désigneront ensemble immédiatement après la signature de la présente convention, deux personnalités aptes à remplir les fonctions de président impartial et de suppléant. Le président sera alors immédiatement désigné par tirage au sort, l'autre personnalité occupant les fonctions de suppléant.

Les fonctions du président impartial et du suppléant prennent fin soit avec la nouvelle désignation, conformément à l'alinéa 1, 5ème phrase, soit par l'absence prolongée ou le départ définitif de l'intéressé ou par sa révocation prononcée par Gesamtmetall et le comité directeur de l'IG Metall. Si pendant la durée de son mandat, l'une des personnalités désignées ne peut exercer ses fonctions à cause d'une absence prolongée, d'un départ définitif ou d'une révocation prononcée en commun par Gesamtmetall et le comité directeur de l'IG Metall, ceux-ci désigneront ensemble une autre personnalité appropriée qui remplacera le défaillant jusqu'à la fin de son mandat. En cas d'empêchement provisoire du président, celui-ci est remplacé dans ses fonctions par son suppléant pour la durée de l'empêchement.

§ 18

Procédure

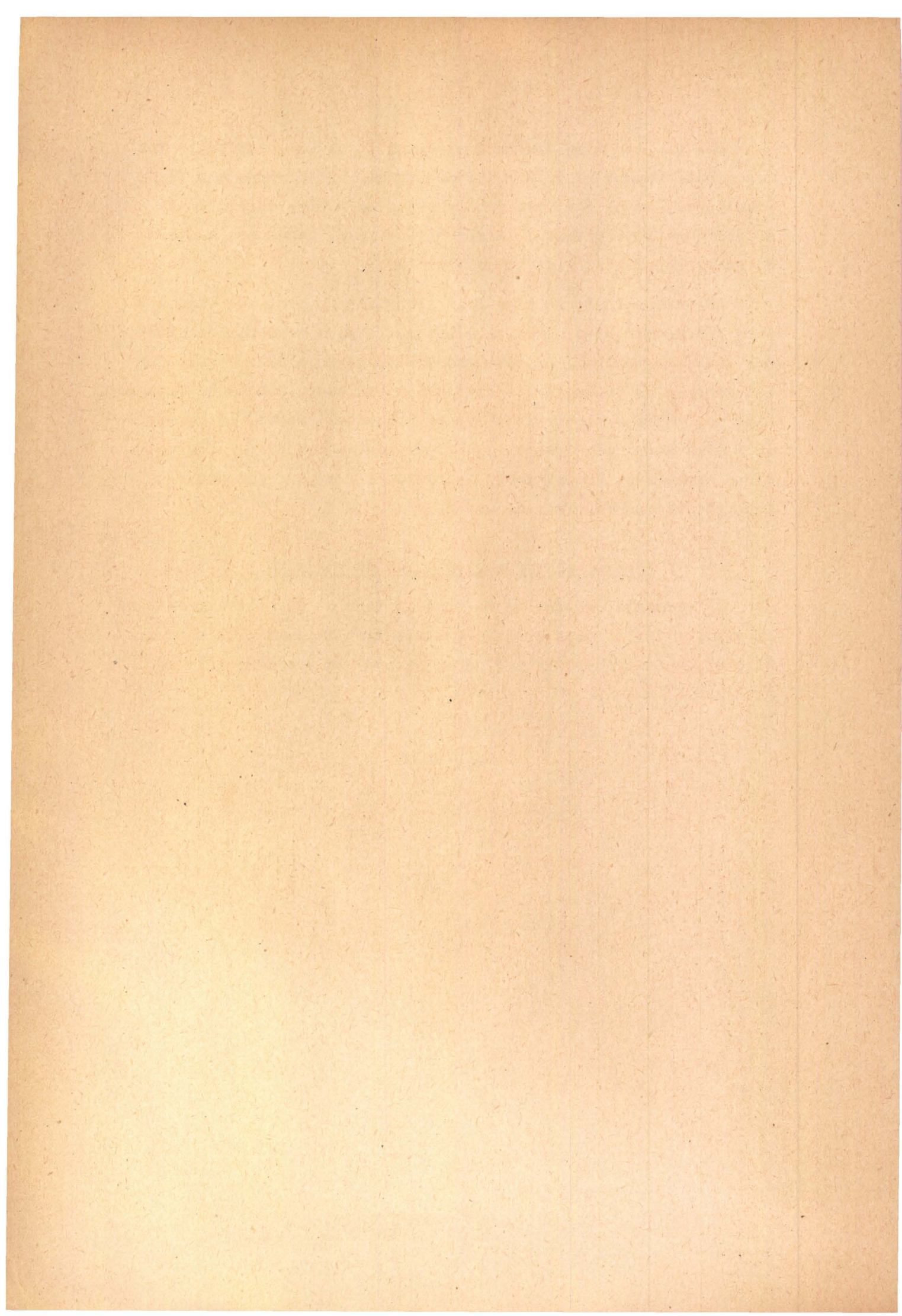
Il incombe à celle des parties à la convention de conciliation et d'arbitrage qui souhaite obtenir une sentence au sens du § 16, al. 2, de saisir le tribunal d'arbitrage. Chacune des parties peut également saisir ce tribunal, même si certains de ses membres seulement prétendent être impliqués dans un litige au sens du § 16, al. 2. Le tribunal doit être saisi par la partie plaignante immédiatement après que les faits qui sont à la base du conflit sont parvenus à sa connaissance, et au plus tard dans les trois semaines qui suivent. Le retrait du recours est autorisé.

Les parties sont tenues d'accepter la clause compromissoire. Les débats devant le tribunal d'arbitrage sont dirigés par le président. Ils ne sont pas publics. Les sentences du tribunal d'arbitrage sont prises à la majorité simple. Aucun des membres de ce tribunal n'a le droit de s'abstenir.

Le tribunal d'arbitrage doit prononcer sa sentence dans les cinq jours ouvrables après sa réunion. Il peut proroger ce délai par décision unanime. La sentence arbitrale doit être signée par les membres du tribunal d'arbitrage et indiquer la date du prononcé. Elle doit être assortie d'un exposé des motifs écrit. La sentence doit être signifiée à chacune des parties au litige par l'envoi d'une expédition de celle-ci, assortie de l'exposé des motifs, sous pli recommandé avec accusé de réception.

Entrée en vigueur et durée de validité

La présente convention de conciliation et d'arbitrage entrera en vigueur le 1er juin 1964 sans limitation de durée. Elle pourra être dénoncée avec préavis d'un an et pour la première fois le 31 mai 1969 pour le 31 mai 1970.



BELGIQUE

MINES DE HOUILLE

Problèmes d'actualité

Remise en exploitation du puits n° 10 de la S.A. des Charbonnages de Monceau-Fontaine

Faisant suite à une question parlementaire, le Ministre des Affaires Economiques et de l'Energie a précisé que ce puits, mis en veilleuse depuis le 18 septembre 1958, avait été modernisé. Les perspectives d'emploi liées à la remise en exploitation de ce charbonnage pourraient être estimées à 250 ouvriers du fond et à 40 ouvriers de surface dans un délai de six mois.

Difficultés d'intégration des travailleurs turcs

Dans plusieurs charbonnages, des ouvriers mineurs turcs ont manifesté leur mécontentement au sujet de leurs salaires.

Par ailleurs, le Gouvernement tente de s'opposer aux pratiques de débauchage de travailleurs turcs et grecs occupés dans les mines belges en faveur d'industries situées aux Pays-Bas ou en Allemagne. Le Moniteur N°69 du 7 avril 1964 publie à ce sujet une circulaire du Ministre de la Justice, portant "Instructions relatives aux titres de séjour délivrés aux ouvriers recrutés à l'étranger pour les charbonnages."

SIDERURGIE

Problèmes d'actualité

Comme pour les autres secteurs d'industrie, l'activité de la sidérurgie s'est déroulée, au cours du mois d'avril, dans le contexte de la grève des soins autres qu'urgents décrétée par le corps médical et qui a débuté le 1er avril, après de très longues négociations qui s'étaient poursuivies dans les derniers jours de mars. Cette grève a duré près de trois semaines.

Pour manifester son opposition à une telle grève, le monde du travail a organisé des manifestations dans les différentes régions du pays et les organisations syndicales ont décrété des arrêts de travail de quelques heures pour permettre aux travailleurs de participer à ces réunions de masse.

Salaires et autres conditions de travail

Au cours du mois de mars 1964, deux accords collectifs d'entreprise ont été conclus.

Dans une usine du Centre possédant aciéries et laminoirs et occupant 1 450 ouvriers, un accord intervenu dans la première décade du mois prévoit les avantages suivants en faveur de tous les ouvriers :

- a) un paiement unique de 200 FB au cours du mois de mars;
- b) un paiement unique de 800 FB au cours du mois de juillet 1964;
- c) une augmentation de 1,50 FB/heure à partir du 1er août 1964.

Les avantages repris sous a) et b) représentent une augmentation de l'ordre de 1 FB/heure à partir du 1er mars 1964.

Dans une usine intégrée très importante de la région liégeoise, un accord intervenu dans le courant de mars porte sur les avantages suivants :

- 1.50 FB/heure d'augmentation payé à chaque ouvrier au prorata des heures prestées sur le mois;
- 0,25 FB/heure réservé pour régler des anomalies subsistant encore dans certains secteurs.

Ces avantages représentent une augmentation de l'ordre de 3,7 % des salaires et prennent effet au 1er mars 1964.

D'autre part, en fin de mois, un accord fut également conclu dans cette usine, au sujet de la prime de fin d'année, qui reste fixée à 3 % des salaires, mais à laquelle viendra s'ajouter un fixe de 1 000 FB, une prime d'ancienneté étant également payée comme précédemment.

Le fixe de 1 000 FB est attribué aux ouvriers adultes, les jeunes touchant un montant diminué conformément au barème dégressif appliqué aux différents âges des intéressés.

Relations collectives du travail

La Centrale des Métallurgistes de Belgique a tenu les 14 et 15 mars 1964 son 48e Congrès statutaire.

Dans une résolution adoptée par le Congrès et relative à l'unification européenne, on trouve les passages suivants :

Dans le domaine social :

" La C.M.B. (Centrale des Métallurgistes de Belgique) reste convaincue de la nécessité de l'harmonisation des conditions sociales dans les industries communautaires et, tout en regrettant que les progrès accomplis dans ce domaine demeurent insuffisants, entend participer à tous les travaux de la C.E.C.A. et ne négliger aucun effort pour promouvoir au travers de cette institution l'amélioration des conditions de vie et de travail et leur égalisation dans le progrès.

La C.M.B. se réjouit également de la création d'un Comité européen du "Métal", doté d'un Secrétariat permanent et chargé de veiller à la défense des intérêts des métallurgistes européens auprès de la C.E.E."

Dans le domaine économique :

" La C.M.B. estime que le mouvement syndical doit jouer un rôle moteur en exigeant, tant de la C.E.E. que de la C.E.C.A., la mise en oeuvre d'une politique concrète de reconversion des régions touchées par des fermetures d'entreprises, l'élaboration d'un plan économique destiné à industrialiser les zones européennes déprimées, la coordination des politiques économiques de manière à éviter les sur-investissements et, d'une manière plus générale, une participation effective des travailleurs à la gestion de l'économie."

Législation

Le Moniteur Belge du 3 avril 1964 a publié le texte de la loi du 28 mars 1964 intégrant l'allocation complémentaire dans le régime des vacances annuelles des travailleurs.

En fait, le but de cette loi est d'entériner les dispositions contenues dans l'accord national de programmation sociale, conclu entre organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs le 11 mai 1960 et prévoyant l'octroi d'une allocation complémentaire de vacances dont le montant devait atteindre progressivement, de 1960 à 1963, le salaire d'une semaine:

Avant-projet de loi sur les rapports sociaux collectifs

Au cours d'une réunion tenue le 30 avril 1964, le Conseil National du Travail s'est prononcé, à la demande du Ministre de l'Emploi et du Travail, sur un avant-projet de loi organisant les rapports sociaux collectifs entre les employeurs et les travailleurs.

Cet avant-projet poursuit les deux objectifs fondamentaux suivants :

- l'introduction de nouvelles règles législatives concernant, d'une part, le statut des délégations syndicales et les conventions collectives du travail et, d'autre part, la grève et le licenciement collectif;
- la coordination et l'aménagement des législations en vigueur concernant les conseils d'entreprise, les comités de sécurité et d'hygiène, ainsi que les commissions paritaires.

Les membres du Conseil représentant la Fédération Générale du Travail de Belgique (F.G.T.B.) se sont prononcés contre l'avant-projet de loi dans son ensemble. Ils sont d'avis que les matières pour lesquelles l'avant-projet tend à instaurer des dispositions législatives nouvelles doivent continuer à être réglées soit par la pratique soit par les législations en vigueur. En outre, ils estiment que la coordination qu'entend réaliser l'avant-projet de loi n'est pas réalisée, parce qu'elle n'aboutit qu'à faire sortir certaines dispositions légales de leur contexte actuel.

Les autres membres du Conseil ont fait de multiples propositions de modification de l'avant-projet.

En ce qui concerne les délégations syndicales, ces membres ont estimé qu'il n'était pas opportun de prévoir un statut légal. Le représentant des syndicats libéraux a toutefois exprimé le voeu qu'il soit mis fin à la discrimination dont son organisation est souvent l'objet en cette matière.

Le Conseil, à l'exception des membres représentant la F.G.T.B., a marqué son accord sur la coordination des dispositions légales relatives aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité et d'hygiène.

Les représentants de la Confédération des Syndicats Chrétiens (C.S.C.) ont fait cependant valoir que leur accord ne pouvait être interprété en ce sens que la structure de l'entreprise telle qu'elle est esquissée dans l'avant-projet de loi répondrait à celle que la C.S.C. souhaite en dernière analyse voir réaliser.

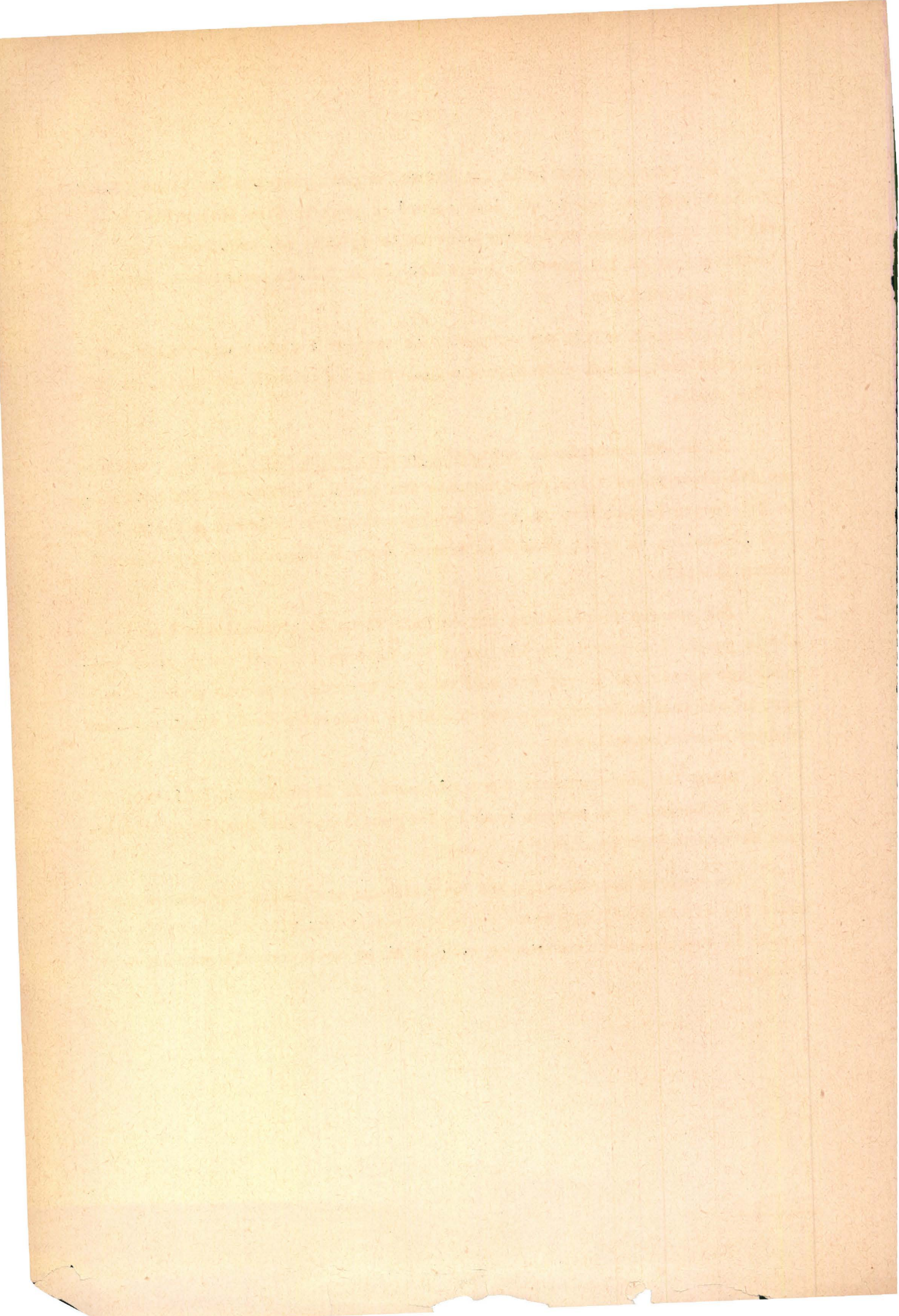
Le Conseil a fait des propositions tendant à donner une valeur juridique plus précise aux conventions collectives du travail non ratifiées par arrêté royal.

En ce qui concerne la reconnaissance du droit de grève, les positions ont été divergentes : les représentants des chefs d'entreprise ont estimé que la loi devait reconnaître le droit de grève et fixer également les conditions dans lesquelles ce droit peut être exercé, dont le respect des procédures de conciliation.

Les membres représentant les organisations de travailleurs sont d'avis que la loi devrait se limiter à reconnaître le droit de grève et préciser ses effets sur le contrat de louage de travail, à savoir principalement la suspension du contrat. Les modalités d'exercice de ce droit seraient réglées conventionnellement.

Selon les représentants des employeurs, le licenciement collectif devrait également être reconnu dans la loi, tandis que les conditions d'exercice devraient être précisées légalement.

Les membres représentant les travailleurs souhaitent par contre que seuls les effets du licenciement collectif soient inscrits dans la loi, à savoir la suspension du contrat de travail et le droit aux allocations de chômage.



FRANCE

MINES DE FER

Les problèmes d'actualité

Le prix de la tonne de minerai de fer lorrain départ mine (31 % de teneur calcaire) s'élevait en juillet 1963 à ffrs. 16,70. Suite à l'intervention du Gouvernement, le prix de cette catégorie de minerai est passé, à compter du 1er janvier 1964, à ffrs. 14,70.

La durée effective du travail dans les mines de fer de l'Est consécutive à la crise actuelle est la suivante : 28 heures par semaine à l'exploitation de La Mourière, 36 heures par semaine à l'exploitation de Droitaumont, 38 heures par semaine dans les exploitations de Landres, Sainte-Marie, Ida, Micheville, Mairy, Bazailles, Orne Poline. Dans toutes les autres mines, la durée est de 40 heures par semaine. Le nombre de puits en service dans cette région est de 52.

L'Association du Fonds de Réadaptation des Mines de Fer Françaises a examiné le 13 mars un dossier d'aide C.E.C.A. concernant 60 membres du personnel de la Société Minière de Droitaumont (Moselle).

La mine de La Mourière prévoit 30 licenciements à compter du 15 mars; 45 autres devront quitter la mine par le jeu de départs individuels volontaires d'ici le 1er juillet 1965.

Information concernant les salaires et les autres conditions de travail

Le 9 janvier a eu lieu une réunion à laquelle participaient les syndicats C.G.T., C.G.T.-F.O., C.F.T.C., C.G.C. d'une part et, d'autre part, les exploitants des mines de fer de l'Est.

Pour l'ensemble du bassin il a été demandé :

- a) La retraite anticipée après 30 ans de services Fond ou Jour, pour les travailleurs partant volontairement.
- b) Le paiement de la pension de raccordement dès la cessation du travail.

- c) Le maintien en activité du personnel n'ayant pas encore atteint 15 ou 30 ans de services validables pour la retraite.
- d) Allocation compensatrice de chômage partiel.
- e) Le maintien de l'affiliation à la C.A.N. des travailleurs réoccupés dans la Sidérurgie située à proximité du bassin ferrifère.

f) La formation professionnelle accélérée.

Majoration de la prime de licenciement.

Accélération du paiement des indemnités.

Application de l'aide C.E.C.A. aux travailleurs quittant la mine volontairement pour reprendre une activité ailleurs.

Salaires :

Augmentation des salaires avec effet au 1er janvier 1964.

Entrevue au Ministère de l'Industrie (Mars 1964)

Le Ministre a reçu les délégations syndicales C.G.T., C.G.T.-F.O., C.F.T.C., C.G.C. Un large échange de vues s'est institué sur la situation du bassin ferrifère et sur les mesures à prendre pour faire face aux difficultés actuelles.

Les syndicats ont conclu les débats en affirmant que les pouvoirs publics devaient agir sans délai et que, en conséquence, des mesures immédiates devaient être prises pour améliorer le climat social de la région de l'Est, ladite région devant être préservée d'une récession économique qui serait préjudiciable à l'ensemble du pays.

Salaires

Un arrêté en date du 5 mars fixe les nouveaux salaires à compter du 1er janvier 1964. Un autre arrêté, toujours daté du 5 mars, détermine le mode de calcul de la prime de programme du personnel des mines de fer de l'Est. Cet arrêté prend également effet au 1er janvier 1964.

Par arrêté du 17 mars 1964 les salaires des mines de fer de l'Ouest sont majorés à partir du 1er janvier 1964.

Par arrêté du 27 mars 1964, les salaires horaires de base des Mines de Fer des Pyrénées sont les suivants :

Jour : 1,310

Fond : 1,456

soit une augmentation de 2 % par rapport aux salaires fixés par l'arrêté du 9 août 1963.

L'indemnité compensatrice de combustible et la prime de chauffage du personnel des exploitations minières et assimilées sont revalorisées. (Arrêté du 1er avril 1964).

MINES DE HOUILLE

Les problèmes d'actualité

Le Table Ronde a établi un document intitulé "les perspectives de production des houillères de Bassin en 1970." Les fédérations syndicales des mineurs C.G.T. et F.O. ont transmis leurs réserves à M. BLUM-PICARD, président de la Table Ronde "Charbon".

M. TOUTEE a rendu public son rapport concernant la procédure de discussion dans les entreprises nationalisées.

Le S.M.I.G.: L'indice des prix de détail indexant le salaire minimum interprofessionnel garanti (179 articles - base 100, juillet 1957) est de 138,40 en décembre 1963 contre 138,52 le mois précédent, alors que l'indice national des prix à la consommation (259 articles - base 100, 1962) est de 106,9 en décembre 1963 contre 106,7 en Novembre 1963 .

Table Ronde "Charbon"

Il résulte des travaux de la séance du 4 mars que la préoccupation des syndicats est l'aménagement de la durée du travail. A ce sujet, le

Président a déclaré "qu'il ne s'opposera pas à la réouverture des débats au sein de la "Table Ronde", sans grand espoir toutefois de pouvoir aboutir à une conclusion très nette."

En ce qui concerne les salaires, le Président considère qu'un débat sur ce sujet risque de faire double emploi avec les travaux de la Commission TOUÏEE. Par contre, certains représentants des syndicats estiment que la "Table Ronde" doit exprimer au Gouvernement des recommandations en faveur des solutions qu'elle estimera les meilleures pour régler les problèmes de durée du travail et de niveau des salaires - le rôle de la Commission TOUÏEE étant d'étudier les procédures de discussion et non pas de définir l'objectif à considérer comme souhaitable.

Grève du 18 mars

La grève du 18 mars du secteur public et du secteur nationalisé a été un succès. Les mineurs des houillères nationales y ont massivement participé.

Certaines réserves ont été formulées par F.O. et la C.F.T.C. sur l'efficacité de ce mouvement.

Rendez-vous du Printemps

Les organisations syndicales des mineurs ont demandé que s'ouvrent les discussions en vue de faire le point de la situation des salaires. Le Ministre de l'Industrie et la Direction des Charbonnages de France n'ont pas encore fait connaître leur accord (avril).

La Commission Exécutive de la Fédération Nationale F.O. des Mineurs, convoquée le 11 avril, a examiné les voies et moyens pour obliger le gouvernement à respecter le rendez-vous du Printemps.

Salaires

En application du protocole d'accord du 3 avril 1964, les salaires des mineurs ont été majorés à compter du 1er janvier 1964.

Durée du travail

Les organisations syndicales ont été reçues par la Direction des Charbonnages de France le 20 janvier. Il n'y a pas eu d'accord. Les exploitants ont proposé deux jours de repos supplémentaires pour 1964 et que l'on tienne compte de ce nouvel avantage lors du rendez-vous du Printemps dont l'objet est un réexamen de la rémunération des mineurs. Les Fédérations syndicales F.O. et C.G.T. réclamaient deux jours de repos toutes les trois semaines.

Houillères de Lorraine

Le rendement fond a dépassé le seuil de 3 000 kgs et, à cette occasion, il a été accordé à tout le personnel une prime uniforme exceptionnelle de 20 frs.

Ensemble des bassins

En vertu du protocole d'accord du 3 avril 1963, le rattrapage des salaires a été évalué à 8 % et il a été opéré de la façon suivante :

le 1er avril 1963 il a été accordé	5 %
le 1er janvier 1964 il a été accordé	2,25 %
le 1er avril 1964 il a été accordé	<u>0,75 %</u>
soit	8 %

Par rapport au salaire moyen national, l'évolution des salaires des mineurs a été la suivante :

	<u>Salaires miniers</u>	<u> Salaire moyen national</u>
1er trimestre 1963)		1,8
2e trimestre 1963)	1,5	2,5
3e trimestre 1963	0,75	1,8
4e trimestre 1963	<u>1,25</u>	<u>1,5</u>
	3,5	7,6

d'où il ressort un nouveau retard de 4,1 % pour les 12 mois de 1963.

Le protocole du 3 avril 1963 prévoyait un rendez-vous en septembre en vue de réexaminer les problèmes de salaires. Ce rendez-vous a été reporté au printemps de 1964, en raison du plan de stabilisation du Gouvernement.

Main-d'oeuvre

La circulaire 84/64 du 20 janvier 1964, non parue au Journal Officiel, rappelle les conditions particulières de la réglementation relative à l'emploi obligatoire des travailleurs handicapés dans les installations de surface.

Elle concerne uniquement les mines, minières et carrières privées et non celles relevant du secteur semi-public, telles que les houillères nationales, qui seront réglementées ultérieurement.

Ces exploitations ne sont pas assujetties à l'emploi obligatoire des mutilés de guerre (Loi du 26.4.1924).

Les dispositions de la loi doivent jouer en faveur de l'ensemble des salariés, qu'ils relèvent du commerce ou de l'industrie, qu'ils appartiennent au secteur privé ou au secteur nationalisé.

Hygiène et sécurité

Les dispositions des articles 3 et 11 du décret du 15 mars 1954 (J.O. du 23 mars 1954) relatif aux mesures de sécurité à observer dans les carrières à ciel ouvert sont applicables à compter du 1er septembre 1964 aux exploitations à ciel ouvert des mines et minières. Décret N° 64-181 du 25 février 1964 (J.O. du 29.2.1964).

Avril 1964

Problèmes d'actualité

La Table Ronde "Charbon" est appelée à examiner une note préparée par la Direction des Charbonnages de France relative au problème de la diversification des activités des Charbonnages de France. Un groupe de travail a été institué, chargé de rédiger un rapport sur la première partie du document des Charbonnages de France. Ce rapport sera discuté en séance plénière le 1er juin 1964.

Le deuxième rapport concernant les perspectives de production en 1970 a été remis au Gouvernement. Il est prévu pour le Bassin du Nord/Pas-de-Calais 23 à 25 millions de tonnes au lieu de 27 actuellement. Les Houillères de Lorraine porteraient leur extraction annuelle de 13,5 millions de tonnes en 1963 à 14,5 millions de tonnes. La production annuelle du Centre et du Midi se situerait entre 10 et 12,5 millions de tonnes si le gisement de l'Aumance est exploité.

Rapport TOUTEE

Le 28 avril, le Comité Interministériel a examiné la mise en oeuvre des procédures de discussions de salaires dans les entreprises publiques. L'étude préparée fait le point des positions des diverses organisations syndicales sur ce problème.

Indice des prix

L'indice des prix destiné à l'indexation du S.M.I.G. s'établit à 137,37 en mars contre 137,58 en février (- 0,15 %), base 100 en juillet 1957.

L'indice national des 259 articles s'établit en mars à 107,50 contre 107,40 en février 1964.

Salaires et autres conditions de travail

Les organisations syndicales et la Direction Générale des Charbonnages ont signé, le 16 avril 1964, un accord sur le règlement des congés payés applicable aux ouvriers et employés, techniciens, agents de maîtrise.

Il est bon de rappeler que, le 5 juillet 1963, un protocole d'accord était signé entre exploitants et syndicats, selon lequel le personnel des houillères nationalisées bénéficie de 24 jours de congé payé normal, soit deux jours ouvrables par mois de travail auxquels s'ajoutent de un à six jours de congés supplémentaires selon l'ancienneté de service au fond ou au jour. Ce protocole d'accord fut l'objet d'un arrêté en date du 16 octobre 1963.

Il subsistait cependant des différends à solutionner; c'est pourquoi un règlement des congés payés a été institué.

Sécurité sociale

Le budget social de la nation

L'ensemble des prestations de la sécurité sociale augmentera en 1964 de 9,6 % en moyenne, contre 10,2 % en 1963. Comme le ministre des finances l'a indiqué dans son "budget social" présenté vers la mi-mars, la progression des prestations sociales dans l'agriculture sera, avec 18 % par rapport à 1963, la plus élevée. Viennent ensuite les rentes de vieillesse et d'invalidité avec 12,4 % et les rentes d'accident avec un accroissement de 11 % par rapport à 1963. Les allocations familiales en revanche n'augmenteront que de 7,3 % par rapport à l'exercice précédent.

D'après le rapport, la contribution de l'Etat au budget social ne sera que légèrement supérieure, avec 30,87 milliards de francs, aux dépenses de l'exercice antérieur (1,6 %), alors que la contribution patronale augmentera de 12,5 % pour atteindre 37,5 milliards et celle des travailleurs de 10,7 %, pour atteindre 11,33 milliards de francs.

Les rentes d'invalidité ont été augmentées le 1er mars et les rentes de vieillesse le 1er avril 1964.

Le fonds national du travail

Fin février, avec la promulgation de deux décrets d'application, est entrée en vigueur la loi relative au "fonds national du travail", qui facilite la reconversion industrielle et le démarrage de nouvelles activités en accordant aux travailleurs, notamment à ceux des charbonnages du sud de la France, des mines de fer de Lorraine et des entreprises de constructions navales et de chaudronnerie, des aides de reclassement et de réinstallation.

Pour toute la durée du reclassement professionnel, le fonds accorde une aide s'élevant à 80 % de la rémunération antérieure si les intéressés suivent les cours de reclassement pour une profession où l'on manque de main-d'oeuvre.

Une indemnité de déménagement de 750 à 2 250 F est versée à tous les travailleurs licenciés qui sont disposés à s'installer dans une région où l'on manque de main-d'oeuvre.

Pour les travailleurs qui ne peuvent trouver un nouveau poste de travail, ni après reclassement, ni après déménagement, il est accordé, pour une durée de 12 mois, des aides dégressives qui leur assurent 50 ou 75 % des anciennes rémunérations. De même, les travailleurs non susceptibles d'être reclassés professionnellement et âgés de plus de 60 ans touchent une aide qui s'ajoute à l'allocation de chômage.

Législation

Projet de politique des revenus

Le 28 mars 1964, M. Pierre Massé, commissaire général au plan, a rendu publique, à Paris, la troisième partie de son rapport concernant les objectifs et les possibilités d'une politique nationale des revenus. Dans ce rapport les problèmes mis en discussion pour la première fois en avril 1963 par le gouvernement ont fait l'objet d'un certain nombre de propositions concrètes.

D'après ce rapport de 30 pages, l'objectif de la politique des revenus consiste à maintenir le plein emploi sans ralentissement de l'expansion économique, à limiter les charges de la distribution et à prévenir les insuffisances de l'évolution des revenus. La politique des revenus peut, comme il est précisé dans le rapport, compléter efficacement les moyens traditionnels de la politique économique, conjoncturelle et fiscale. Le commissaire général au plan a émis les propositions suivantes :

- 1) Création d'une commission de coordination entre l'Institut national des statistiques et les associations professionnelles et syndicales.
- 2) Un groupe de travail, sous la présidence du directeur général de cet Institut, devait être chargé de préparer, pour le 1er juin, un rapport sur les conséquences pouvant résulter des propositions émises l'année passée par la conférence des associations professionnelles au sujet de l'amélioration des informations statistiques. Le résultat des travaux des deux commissions serait mis à la disposition du commissaire général au plan qui en tiendrait compte lors de l'élaboration du cinquième plan.
- 3) Le commissariat général au plan devrait être chargé d'inclure dans les plans quinquennaux un programme facultatif de l'évolution des revenus.

- 4) La constitution d'un comité de trois personnes chargé de présenter, pour le 1er novembre, les statuts relatifs à la création d'un collège spécial chargé d'émettre son avis, en tant qu'organe compétent de la future politique des revenus, sur les recommandations annuelles formulées par le gouvernement.
- 5) Il y aurait lieu d'effectuer une enquête sur les problèmes d'actualité - comme, par exemple, l'attitude des travailleurs vis-à-vis de l'autofinancement des entreprises, de la pratique des conventions collectives, de la politique des prix, etc.
- 6) Le rapport de M. Massé devrait être soumis au conseil économique et social auquel il serait demandé de formuler ses idées sur les principes et les critères d'une orientation des revenus.

M. Massé a proposé, comme date de démarrage de la politique des revenus, le 1er janvier 1966, date à laquelle entrera en vigueur le 5e plan. L'année 1964 devrait être consacrée à l'élaboration du système; en 1965, il y aurait lieu d'essayer à titre expérimental.

A l'encontre des propositions initiales du gouvernement tendant à s'appuyer sur la politique des revenus pour limiter l'évolution des salaires à la progression annuelle de la productivité, les syndicats avaient fait valoir qu'une répartition uniforme des revenus n'était possible que si l'on déterminait exactement le pourcentage des diverses catégories de revenus par rapport au revenu national. Cette référence au défaut de recensement des bénéfices réalisés par les entreprises et des revenus des professions libérales a incité le commissaire général au plan à accorder dans son rapport une attention particulière à l'amélioration de la statistique des revenus.

Réforme des relations
avec les salariés des entreprises nationalisées

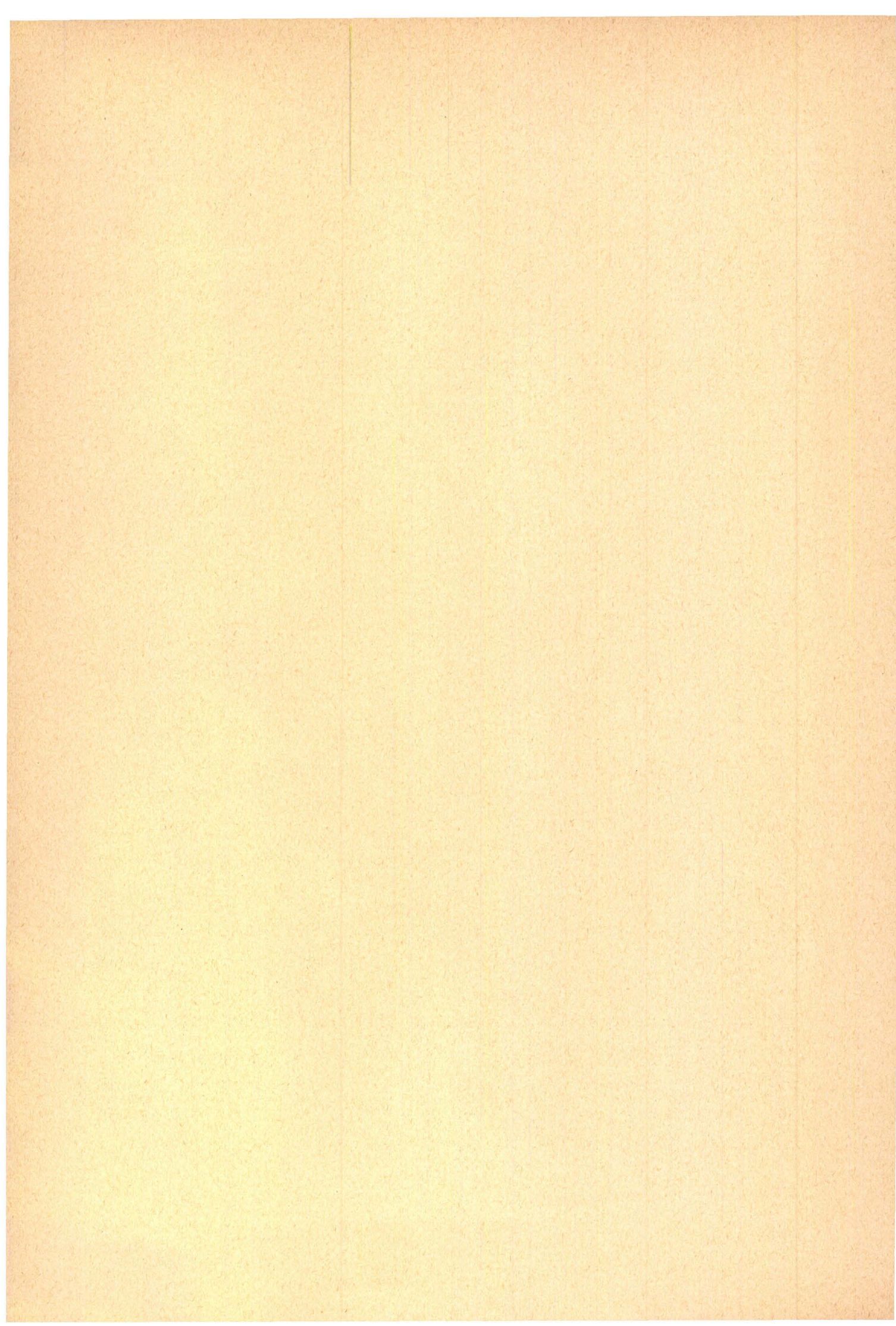
Vers le milieu du mois de mars 1964, le gouvernement a rendu public un rapport consacré à la réforme des relations avec les salariés des entreprises nationalisées. L'auteur du rapport est M. Toutée, conseiller d'Etat, qui avait été chargé d'élaborer des recommandations concrètes en vue de la réorganisation de ces relations.

L'élaboration du rapport a été motivée par la longue grève des charbonnages nationalisés au mois de mars de l'année passée, qui a incité le gouvernement non seulement à examiner les possibilités de mettre au point une politique générale des revenus, mais à réexaminer aussi les relations entre les partenaires sociaux dans les entreprises nationalisées. Dans son rapport, qu'il a mis au point après de nombreuses discussions avec les syndicats, le conseiller d'Etat Toutée propose essentiellement trois innovations :

- 1) Constitution d'une commission paritaire dans chaque entreprise publique, chargée, sous la présidence d'une personnalité indépendante, de déterminer les faits: c'est-à-dire les conditions effectives de rémunération et de travail.
- 2) Participation de la direction de l'entreprise aux pourparlers consacrés à la fixation des rémunérations; la fixation du montant global des rémunérations pour chaque entreprise est, comme par le passé, du ressort du gouvernement; la ventilation de cette somme entre les diverses catégories de travailleurs et la discussion des conditions de travail, y compris la durée du travail, doivent cependant faire l'objet de pourparlers entre la direction de l'entreprise et les syndicats.
- 3) Le rapport propose de confier à une commission spéciale du plan le contrôle des décisions prises dans les diverses entreprises.

Le gouvernement estime que les propositions du rapport constituent
une base appropriée pour de nouvelles négociations avec les syndicats.

ITALIE



SIDERURGIE

Problèmes d'actualité

Les 24 et 25 mars, une grève de 48 heures, déclenchée par les syndicats professionnels à la suite de divergences apparues au cours des négociations pour la détermination de la prime de production, a eu lieu dans les établissements de l'Italsider.

Les négociations relatives à la prime d'entreprise dans les établissements du groupe Dalmine ont été interrompues le 16 avril. La Fiom-C.G.I.L., la Fim-C.I.S.L. et l'Uim-U.I.L. ont par conséquent déclenché une première grève de 48 heures.

Salaires et autres conditions de travail

La convention collective nationale du 20 novembre 1962 pour les entreprises métallurgiques et mécaniques à participation prédominante de l'Etat prévoit l'institution, à compter du 1er mars 1964, de stimulants collectifs liés à des paramètres objectifs ou la transformation, toujours à compter du 1er mars 1964, des formes inappropriées de stimulants (primes périodiques d'assiduité, de collaboration, gratifications de Pâques, etc.) en stimulants liés à des paramètres objectifs. La convention collective nationale du 17 février 1963 pour le secteur privé correspondant contient des dispositions analogues.

Relèvement des allocations familiales

Sur la base de calculs effectués au cours de la réunion du 4 février 1964 par la commission nationale pour l'indice du coût de la vie, l'indice découlant des relevés effectués pendant le trimestre novembre 1963 - janvier 1964 et valable pour l'application de l'échelle mobile des rémunérations dans les secteurs de l'industrie, du commerce et de l'agriculture pendant le trimestre février - avril 1964, s'est avéré égal à 130,83 arrondi à 131, soit une variation de 3 points par rapport au trimestre précédent (indice 128).

Aux termes de l'accord interconfédéral du 15 janvier 1957, la valeur du point correspondant à l'indice 130 aurait dû être destiné au relèvement des allocations familiales. En conséquence, une rencontre entre les représentants de Confindustria, Confcommercio, Intersind, Asap, C.G.I.L., C.I.S.L. U.I.L., C.I.S.N.A.L. s'est avérée nécessaire.

A l'issue de la discussion, les représentants des organisations d'employeurs se sont déclarés disposés à affecter le 3e point de l'échelle mobile à un relèvement de l'indemnité de vie chère et ont proposé d'entamer immédiatement avec les syndicats de travailleurs un examen de l'ensemble de la situation de la gestion de la caisse unique des allocations familiales.

Primes de production en examen

La dernière semaine d'avril, les représentants de la Confindustria et de la Confederazione dei Lavoratori ont examiné, en vue de l'étude de la situation relative aux négociations sur les primes de production, notamment les points suivants, afin d'essayer de surmonter les difficultés rencontrées au cours des négociations pour l'application de la disposition relative à l'élaboration des conventions et à l'institution des primes de production.

1) Les parties ont à nouveau confirmé la nécessité que la prime de base soit fixée entre le minimum et le maximum des tranches fixées conventionnellement, et pas nécessairement au minimum ou au maximum.

2) Bien qu'étant unanimes à affirmer que la productivité du travail est le paramètre le plus apte à exprimer l'efficacité interne de l'entreprise (et non celle du marché extérieur), les parties sont convenues que, dans les cas où ce paramètre est objectivement difficile à calculer, il n'y a pas lieu d'exclure la recherche d'autres paramètres objectifs.

3) De plus, les parties ont pris acte de la possibilité que la valeur du point soit fixée entre une ample gamme de valeurs, de toute façon inférieures au taux salarial horaire.

Etant donné qu'au niveau contractuel de première instance, c'est-à-dire au niveau de l'entreprise, de nombreuses difficultés ont donné lieu à des agitations et à des grèves, la négociation sera transférée au niveau supérieur, c'est-à-dire national. Tel est l'objet d'une proposition présentée aux organisations syndicales des travailleurs par l'Intersind pour les entreprises à participation gouvernementale, qui se trouvent dans une situation en tous points semblable à celle des entreprises privées.

Activité législative

Le statut sur les droits des travailleurs

Le 15 février, la C.G.I.L. a adressé au vice-président du Conseil, M. NIENNI, une note dans laquelle était précisée la position de la Confédération au sujet du projet de statut sur les droits des travailleurs. La note affirme que l'intervention du législateur ne devra pas toucher "à la matière qui se réfère aux droits du syndicat". Les problèmes les plus urgents devraient être résolus en deux temps : par des mesures immédiates pour garantir l'exercice des droits déjà reconnus par la constitution et par des mesures à mettre au point ultérieurement pour atténuer "les atteintes aux libertés et à la personnalité des travailleurs résultant de l'adoption de nouvelles techniques." Sur ce dernier sujet, la C.G.I.L. propose un débat avec toutes les organisations syndicales qui, partant de la base, ira jusqu'à une conférence tripartite qui examinera les problèmes relatifs à l'organisation du travail (temps et vitesse), à la sélection des travailleurs selon leurs aptitudes, au médecin d'entreprise, à la prévention des accidents, à l'hygiène, aux règlements intérieurs, etc.

Les mesures à prendre d'urgence pour adapter aux règles constitutionnelles les droits des travailleurs sur le lieu de travail sont les suivantes :

- bien-fondé des licenciements et protection rigoureuse contre les licenciements de représailles;
- réglementation des licenciements collectifs avec discussion préalable à laquelle participera le pouvoir exécutif, notamment pour un examen des causes mêmes des licenciements et de l'activité de

- l'employeur en matière de créances, exonérations fiscales, commandes, etc.;
- réglementation du droit à la rééducation professionnelle en cas de licenciement technologique;
 - abrogation des règles légales et nullité des clauses contractuelles qui permettent aux employeurs de ne pas payer l'indemnité d'ancienneté et de préavis dans certains cas de licenciement;
 - reconnaissance législative des commissions internes, avec une définition de leurs pouvoirs qui ne les mette pas en concurrence avec le syndicat;
 - garanties aux travailleurs syndiqués pour l'exercice des droits relatifs à la participation aux réunions sur le lieu de travail, au paiement des cotisations, à l'activité de propagande pour le syndicat, etc.

Le document récemment approuvé par le Comité exécutif de la C.I.S.L. sur le "statut" des droits des travailleurs dans les fabriques a été rendu public le 7 avril.

Le document rappelle que la C.I.S.L. ne nourrit aucune hostilité préconçue et dogmatique à l'égard des moyens de protection législative des travailleurs, mais juge dépourvue de réalisme la proposition de résoudre les problèmes complexes de la protection des travailleurs par l'élaboration d'un statut. La C.I.S.L. reste par conséquent attachée au système de la convention.

Une commission ministérielle chargée de la préparation d'un projet de loi concernant le statut des droits des travailleurs a commencé ses travaux le 18 avril.

L'"Épargne conventionnelle"

En février, la C.I.S.L. a diffusé un document exposant la proposition d'"épargne conventionnelle", document préparé par les unions syndicales et les fédérations affiliées.

Examinant les modalités de réalisation, le document de la C.I.S.L. répète que la condition de cette épargne est évidemment l'existence d'une amélioration des rémunérations, convenue avec les syndicats. La part de l'augmentation à affecter à l'épargne, qui serait retenue sur sa paie par la volonté expresse du travailleur, devra être proportionnée aux conditions particulières du secteur, de la branche d'industrie et de l'entreprise, compte tenu également de la situation économique et financière générale à ce moment particulier. Un minimum étant fixé, le travailleur pourra affecter des sommes supérieures et recevra ainsi une partie des augmentations de salaires conventionnelles au comptant et une autre partie sous forme de "certificats nominatifs" spéciaux, de montants et d'échéances divers, émis par le fonds d'investissement.

Activités des syndicats ouvriers

A Milan s'est déroulé, en février, le III^e Congrès national de l'Union des travailleurs de la métallurgie et des industries mécaniques (U.I.L.M.).

Dans son rapport au congrès, le secrétaire national, le Dr CORTEI, a présenté les thèses du secrétariat. Parmi les sujets traités figurent : l'analyse de l'économie et des industries métallurgiques et mécaniques, la fonction du syndicat dans la planification et dans l'état démocratique, la sécurité sociale, le statut du travailleur dans l'entreprise.

Les travaux du congrès se sont terminés par la réponse du secrétaire national, Dr CORTEI, qui a affirmé que l'objectif permanent de l'action syndicale de la fédération reste l'adaptation des salaires des travailleurs italiens au niveau européen. Pour ce motif, la U.I.L. demande une intervention radicale de l'Etat pour ce qui est du coût de la vie et

réclame des mesures urgentes pour assainir la conjoncture, ces mesures étant la condition préalable à une réalisation accélérée des réformes de structure qui sont à la base du programme du centre gauche.

Assemblée générale de la C.G.I.I.

L'assemblée générale de la Confédération générale italienne de l'Industrie a eu lieu à Rome le 25 février, sous la présidence du Dr CICOGNA. Dans son rapport, le président de la Confédération a examiné tout d'abord la situation de la Communauté européenne. Au sujet de la situation économique nationale, le Dr CICOGNA a déclaré que 1963, ayant hérité de la lourde charge de l'année précédente, n'a pas réussi à s'en libérer, mais a, au contraire, présenté un passif encore plus lourd.

Quant au problème des revendications syndicales, l'orateur, bien qu'il n'ait pas demandé le blocage des salaires, a conseillé aux syndicats d'examiner attentivement la situation de l'économie générale des diverses industries et des diverses entreprises. "Des revendications excessives", a-t-il déclaré, "nous contraignent à renoncer même à l'ouverture de négociations"; ainsi, par exemple, les réductions des horaires de travail devraient être renvoyées à des temps meilleurs.

Congrès national de l'U.I.L.

Au IV^e Congrès national de l'U.I.L. à Montecatini, fin février et début mars, M. VIGLIANESI, secrétaire national, a énuméré les cinq points de l'action proposée par la Confédération dans le cadre de la programmation: l'intégration des différents éléments des rémunérations des employés publics; la réduction graduelle de la semaine de travail à 40 heures, réparties en 5 jours; le relèvement des salaires réels en fonction des accroissements de production (revendication du salaire national unique par secteur de production, sans abattements de zone et alignement des salaires et conditions de travail italiens sur les niveaux des pays de la C.E.E.); la réalisation progressive d'un système de sécurité sociale, à commencer par la mise en oeuvre d'un régime national de minimums de pensions et d'un service national de maladie.

La motion de clôture du Congrès rejette l'idée que "la programmation du développement économique puisse être conditionnée par un blocage des salaires" et préconise enfin l'élaboration d'un statut des droits des travailleurs élaboré en commun par le gouvernement et les syndicats.

Quant aux objectifs que les conventions collectives doivent s'assigner pour le proche avenir, la motion indique "la réduction progressive de la durée du travail, la réalisation complète de la parité salariale, l'ajustement progressif des salaires italiens sur les salaires européens, l'obtention d'un salaire minimum unique de secteur; l'égalisation des avantages légalement prévus pour les ouvriers et pour les employés, l'exécution des engagements pris par le gouvernement relativement à l'intégration des différents éléments des rémunérations des employés publics; l'établissement progressif d'un système de sécurité sociale et la mise sur pied à bref délai d'un service national de maladie, ainsi que d'un régime de pensions de base financé par l'Etat."

Congrès national de la F.I.O.M.

Le 7 mars, le XIVe Congrès national de la F.I.O.M. (Fédération des ouvriers métallurgistes adhérent à la C.G.I.L.) s'est ouvert à Rimini.

Une série d'amendements au document présenté avant le Congrès par le secrétariat fédéral a été approuvée à l'unanimité par le Congrès. Sur la question du rapport entre les syndicats et la programmation en particulier, l'amendement approuvé déclare que "la F.I.O.M. estime de son devoir de contribuer au succès d'une programmation démocratique - qui, en tant que telle, ne peut se faire au détriment de la classe ouvrière - en participant de manière autonome à l'élaboration et aux objectifs d'une programmation économique à tous les niveaux, visant à modifier, par des réformes de structure, les orientations des investissements et de la production et, par là-même, les rapports de force existant dans la société. C'est dans cette hypothèse que la F.I.O.M. affirme la nécessité d'une participation autonome du syndicat à l'élaboration d'une politique d'orientation des consommations.

" Le succès de ces mesures"- poursuit l'amendement -"rend compatibles la réalisation des objectifs de la programmation et la liberté de revendication du syndicat." Selon la F.I.O.M., il ne fait aucun doute, d'autre part, que le syndicat ne pourrait pas ne pas tenir compte, dans son action revendicative, de la mise en oeuvre des mesures innovatrices et des réformes qu'implique la politique de programmation démocratique, et qu'il ferait tout ce qui est compatible avec sa qualité de syndicat pour en favoriser la réalisation.

" Une politique de programmation démocratique pourrait en outre permettre au syndicat de choisir, dans le cadre du plein exercice de son pouvoir de contracter, les mesures relatives aux différentes revendications, tant en ce qui concerne les salaires qu'en ce qui concerne la réduction de l'horaire de travail et toutes les autres institutions ayant trait à la relation du travail, les plus aptes à contribuer positivement à la réalisation rapide des objectifs fondamentaux de la programmation et à garantir, en même temps, l'irréversibilité de l'amélioration des conditions de vie et de travail de la classe laborieuse."

Le gouvernement et les organisations syndicales

Le président du Conseil, M. MORO, et le vice-président, M. NENNI, ont commencé en mars la série de leurs entretiens avec les représentants des organisations syndicales, en recevant une délégation de la C.I.S.L., laquelle s'est déclarée prête à pratiquer une politique salariale sérieuse (qui tienne compte notamment du paramètre de la productivité générale du système économique et des différents secteurs de production). Elle a de nouveau proposé la thèse de l'épargne contractuelle, qui doit permettre de limiter rationnellement la consommation et de réaliser, en même temps, de nouveaux investissements. Afin de fixer un cadre précis aux conventions collectives en vue d'une auto-réglementation, la C.I.S.L. a attiré l'attention du gouvernement sur l'opportunité d'examiner la proposition, précédemment formulée, d'un accord-cadre interconfédéral.

Après l'entretien du président du Conseil avec les représentants de la C.G.I.L., les secrétaires de la C.G.I.L. ont - selon un communiqué - confirmé et précisé les propositions d'intervention immédiate en ce qui concerne le contrôle des prix, la fiscalité, le crédit, les structures agricoles et de distributions, la localisation des investissements, la fonction de l'industrie d'Etat, les transports, la construction et l'exportation des capitaux.

Les syndicalistes - ajoute le communiqué - ont expliqué qu'à leur avis les véritables causes de l'inflation ne sont pas la hausse des salaires ni l'excès des dépenses publiques, mais la politique du profit qui réussit à répercuter sur les prix et sur la consommation l'augmentation nécessaire des revenus du travail. Sur ce point, les représentants confédéraux ont précisé les lignes de la politique salariale suivie par la C.G.I.L., également en rapport avec les conflits actuels, en soulignant que tous les syndicats ont parfaitement conscience de leurs responsabilités et de leurs engagements. La C.G.I.L. - conclut le communiqué - reste à la disposition du gouvernement pour tous contacts ultérieurs, en fonction des développements de la situation et en vue de résoudre les problèmes en suspens, dans l'intérêt du pays et de la grande masse des travailleurs.

Dans la rencontre avec les représentants de l'U.I.L., cette confédération s'opposait - selon un communiqué - à toute tentative tendant à ramener la politique des revenus à un blocage déguisé des salaires opérant à sens unique à la charge des salariés, ou à la poser en termes alternatifs ou dilatoires pour ce qui est des programmes, ou en termes d'alternative en ce qui concerne la détermination conventionnelle des conditions de travail, par l'introduction d'une réglementation autoritaire des relations de travail et le déplacement des rapports de force vers l'extérieur au profit de la classe des employeurs. L'U.I.L. a recommandé de ne pas franchir délibérément ou par inadvertance la limite qui sépare les mesures de stabilisation des mesures de déflation, en risquant de provoquer ainsi une crise de la production et de l'emploi.

" Pour mieux adapter les revendications de salaires à la situation de l'économie et de la production, l'U.I.L. estime que la redistribution sociale progressive des revenus doit trouver des occasions et des instruments capables de transformer en une propension effective à épargner cette capacité supplémentaire de faire des économies, également chez les travailleurs salariés, et recommande, dans le cadre d'une campagne d'encouragement de l'épargne populaire, la création de titres dotés de garanties particulières ("épargne garantie"), qui seraient précisément réservés aux travailleurs salariés.

CHARBONNAGES

Nationalisation de la Carbosarda

Le 29 janvier 1964, le personnel de la Carbosarda a fait une grève générale de 24 heures. La grève a été motivée par la revendication de définir le problème du transfert des centrales électriques et des mines à l'E.N.E.L. en application de la loi de nationalisation de l'industrie électrique.

Dans une interpellation aux ministres des participations de l'Etat et de l'industrie, un groupe de députés communistes demande de connaître le programme d'utilisation de l'énergie électrique produite par la super-centrale de Sulcis et de savoir de quelle manière le gouvernement entend favoriser l'extension et le développement de nouvelles initiatives industrielles réalisées par la Carbosarda avec les indemnités que l'E.N.E.L. devra lui payer pour l'expropriation des installations et des mines.

Les interpellateurs ont également insisté sur la nécessité de préparer un plan organique de développement de la Ferromin en Sardaigne, avec recherche et exploitation des minerais de fer qui permettent l'installation dans l'île du cinquième complexe sidérurgique, ainsi que d'usines électro-sidérurgiques pour métaux de haute qualité.

Dans les premiers jours de mars, l'agitation a continué de régner au sein du personnel de la Carbosarda.

Quant à la nationalisation des mines de la Carbosarda, il a été décidé, en séance parlementaire, qu'une commission spéciale examinerait prochainement le problème et formulerait des propositions à ce sujet.

Salaires et autres Conditions de travail

Réduction du nombre d'heures de travail

A compter du 1er janvier 1964, est entré en vigueur l'article 1 de la loi n° 1544 du 23 octobre 1962, prévoyant que la durée maxima de l'horaire de travail, pour tous les mineurs de fond et tous les travailleurs qui participent au processus d'extraction, ne pourra dépasser 40 heures par semaine de travail effectif, le montant global de la rémunération hebdomadaire restant inchangé, c'est-à-dire égal à 48 heures de travail.

Pour les travailleurs auxquels ne s'applique pas la loi, subsiste la règle établie par la convention collective nationale en vigueur, règle prévoyant qu'à partir du 1er janvier 1964 l'horaire moyen est de 44 heures par semaine, ce total étant obtenu grâce à l'octroi d'un jour de repos toutes les deux semaines, tombant généralement le samedi.

Classification des employés et des cadres moyens

La commission technique paritaire pour l'élaboration de la classification des employés et cadres moyens de l'industrie minière s'est réunie à plusieurs reprises et, pour la dernière fois, le 10 mars.

Sur proposition des représentants de la Fédération des industries extractives C.I.S.L., les parties en présence sont convenues de procéder à des visites sur les lieux dans les mines afin de mieux se rendre compte des tâches exécutées par les différentes catégories d'employés et de cadres et d'obtenir des précisions sur d'éventuelles situations particulières.

Les visites ont commencé fin avril et dans les premiers jours de mai, selon les modalités et programmes arrêtés par les parties intéressées.

Relèvement conventionnel des salaires

A compter du 1er janvier 1964, les salaires des ouvriers, agents de maîtrise et employés des mines sont relevés de 1 %, selon les dispositions de la convention collective en vigueur.

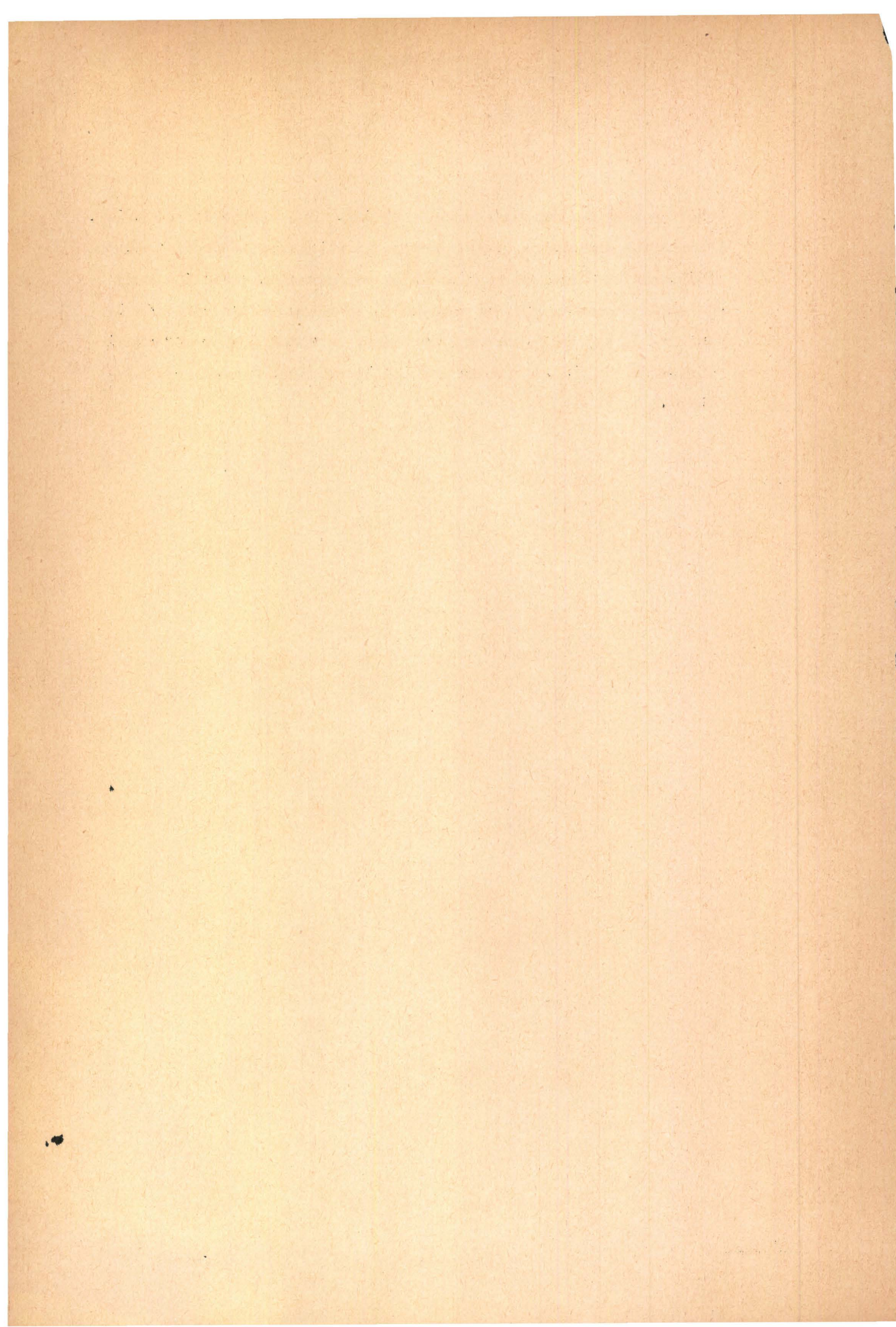
Retraite anticipée des travailleurs des mines

Le 18 mars dernier, une proposition de loi, élaborée par la Fédération des industries extractives C.I.S.L., a été présentée à la Chambre des députés, tendant à modifier la législation actuelle sur la mise à la retraite anticipée des travailleurs des mines.

La proposition de loi comprend trois articles :

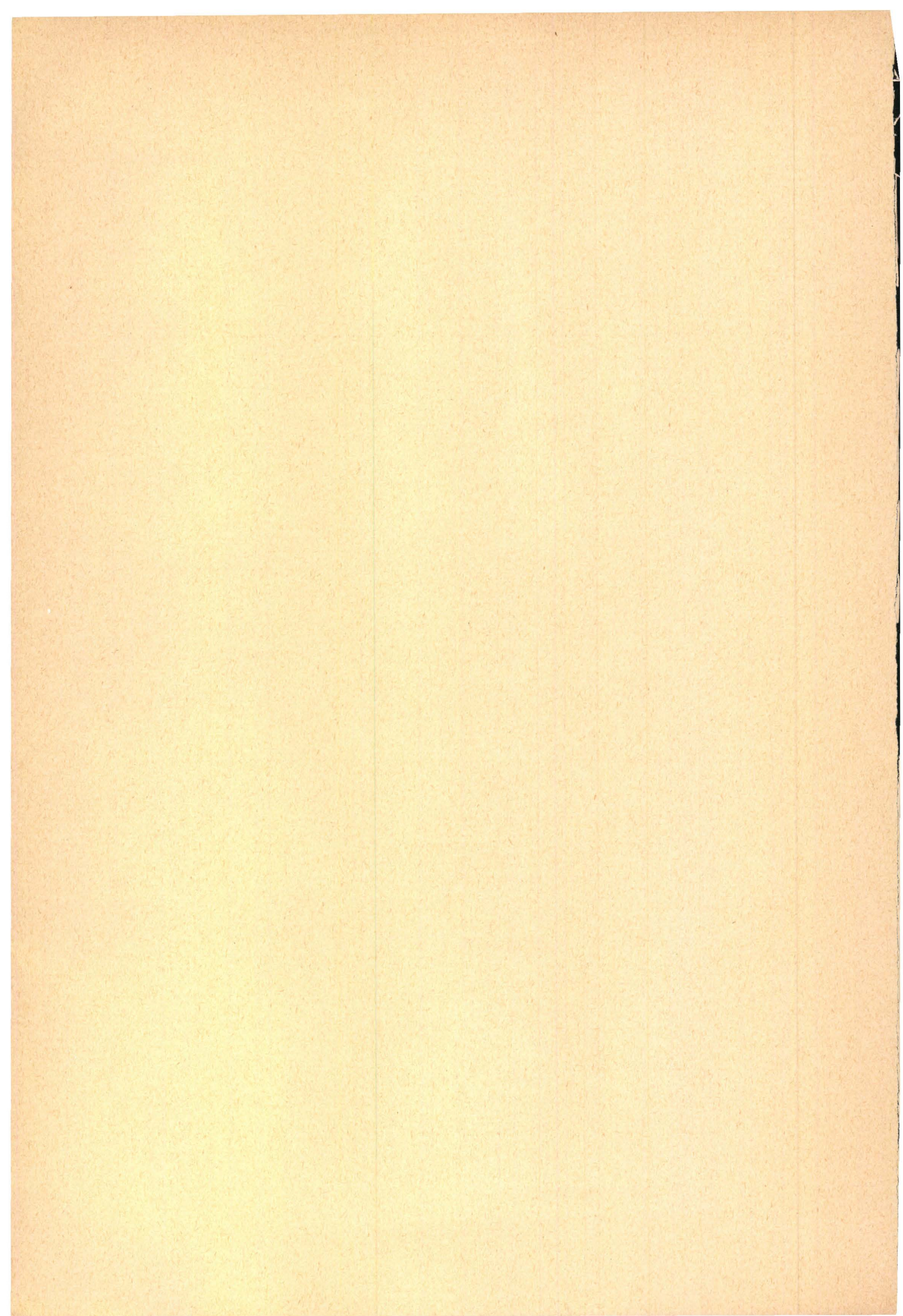
- Art. 1 - Le point 2 de l'article 1 de la loi N° 5 du 3 janvier 1960 est modifié ainsi qu'il suit : " ayant 55 ans accomplis et ayant travaillé dans les mines, carrières ou tourbières pendant au moins 30 années, même si la prestation de travail a été discontinuée ; "
- Art. 2 - Il est ajouté à l'article 1 de la loi N° 5 du 3 janvier 1960, l'alinéa suivant : " ont droit, en outre, sur demande, à la retraite anticipée, les travailleurs des mines, carrières et tourbières remplissant les conditions visées au n° 1 de l'alinéa précédent et ayant été affectés pendant au moins 20 ans, même de manière discontinue, à des travaux du fond, quel que soit leur âge ou leur ancienneté de service ; "
- Art. 3 - Les 2e et 3e alinéas de l'article 5 de la loi n° 5 du 3 janvier 1960 sont remplacés par le texte suivant :
- " Si le titulaire d'une pension se trouve occupé au moment de la liquidation de cette pension ou s'il a repris une activité, rémunérée régulièrement et normalement, au service d'un employeur d'un secteur autre que ceux indiqués dans les alinéas précédents, la pension visée à l'alinéa 1, point 1, lettre A) de l'article 3 de la loi n° 5 du 3 janvier 1960 est réduite, selon les modalités fixées par l'article 6 de la loi n° 55 du 20 février 1959, pendant

toute la période que dure cette activité. Aux termes de cette loi, l'employeur qui occupe à son service un titulaire de pension de vieillesse est tenu de déduire de la rémunération qu'il lui verse une somme correspondant au montant de la réduction précitée de la pension. Il est en outre tenu de verser le total des sommes ainsi retenues à l'I.P.N.S. qui en crédite l'organisme d'assurance compétent."



- 61 -

LUXEMBOURG



Nombre de personnes occupées dans les industries de la Communauté

Les statistiques mensuelles du Grand-Duché recensaient à fin mars dernier au total 46 957 travailleurs, dont 32 305 nationaux et 14 652 étrangers, soit 31,2 %, dont 7 563 italiens.

La sidérurgie employait à fin mars 23 676 personnes, dont 3 828 étrangers (16,1%).

Problèmes d'actualité

Une usine sidérurgique française, filiale d'une société luxembourgeoise, a arrêté sa production de fonte au mois de mars. Les ouvriers et employés devenus ainsi disponibles ont pu être reclassés sans difficultés notables dans d'autres services de la société mère à Luxembourg.

Salaires et conditions de travail

Au cours de négociations de la commission syndicale des conventions collectives avec des représentants de la sidérurgie au sujet de la répartition des jours de repos sur les différents mois de l'année, les employeurs ont reconnu qu'il faudrait éviter des fluctuations sensibles des salaires telles qu'on les a connues jusqu'ici. Les représentants de la sidérurgie ont accepté, en principe, de limiter le nombre des jours de repos à trois par mois si la durée hebdomadaire du travail reste ce qu'elle est actuellement, mais ils ont laissé entendre que cela pourrait ne plus être le cas si les coûts de production, par exemple en cas de mévente, venaient à se modifier.

Salaires et charges salariales

La production journalière d'acier brut est passée de 14 827 t en janvier à 15 563 en mars, ce qui constitue un record. Conformément

à l'article X de la convention collective, la prime spéciale de production est en conséquence passée de 5,34 F de l'heure en janvier, y compris l'adaptation en fonction de l'indice, à 5,71 F en mars (moyenne annuelle 1963 = 4,97 F).(*)

Les négociations de la commission paritaire pour les conventions collectives qui, conformément à l'article IV des conventions collectives, ont eu pour objet, le 15 mars dernier, les coûts de production des hauts fournaux, sont restés sans résultat.

Questions intéressant les travailleurs

Le congrès du "Letzeburger Arbechterverbandes" (C.I.S.L.) a adopté le 30 mars dernier une résolution qui, entre autres revendications, demande un congé annuel payé de 18 jours ouvrables pour tous les travailleurs, l'octroi d'un supplément de pécule de vacances et l'ajustement du rapport entre les gratifications et les dividendes payés par les sociétés sidérurgiques.

Le congrès a chargé la fédération d'engager des négociations dans ce sens.

Législation

La "loi unique" sur les retraites

La Chambre des députés du Grand-Duché a adopté, le 22 avril dernier, la "loi unique" ayant pour objet l'amélioration et l'harmonisation des régimes de pension des ouvriers et employés, des paysans, artisans et membres des professions libérales. Les points essentiels de cette réforme peuvent se résumer ainsi :

- institution d'une pension de base uniforme financée par l'Etat en faveur de toutes les catégories d'assurés,
- augmentation, à raison de 310 millions F au total, de la part de l'Etat dans le financement des prestations de base des caisses au titre de l'assurance-vieillesse et invalidité,
- application du principe de la pension mobile.

(*) F : il s'agit ici de francs luxembourgeois.

La loi prévoit en l'espèce :

- 1) Une pension de base uniforme de 15 000 F financée par l'Etat et les communes
- 2) Une majoration uniforme de la pension représentant 1,6 % des salaires et appointements valablement déclarés
- 3) L'ajustement du niveau des salaires et appointements valablement déclarés au niveau des salaires de 1955
- 4) Une revalorisation de la pension minima des personnes assurées dès avant l'âge de 25 ans, cette pension étant portée à 32 000 F.
- 5) Pensions de veuves = $\frac{2}{3}$ de la pension de base (10 000 F) plus une majoration de 60 % au lieu de 50 %.
- 6) Pensions d'orphelins = $\frac{1}{3}$ de la pension de base (5 000 F) plus une majoration de 20 %.
- 7) Suppléments de 3 200 F pour enfants de pensionnés, de 2 200 F pour les veuves et de 11 000 F pour les orphelins de père et de mère.

La loi entraîne un supplément de dépenses de 430,15 millions F au total.

Prime de production avril

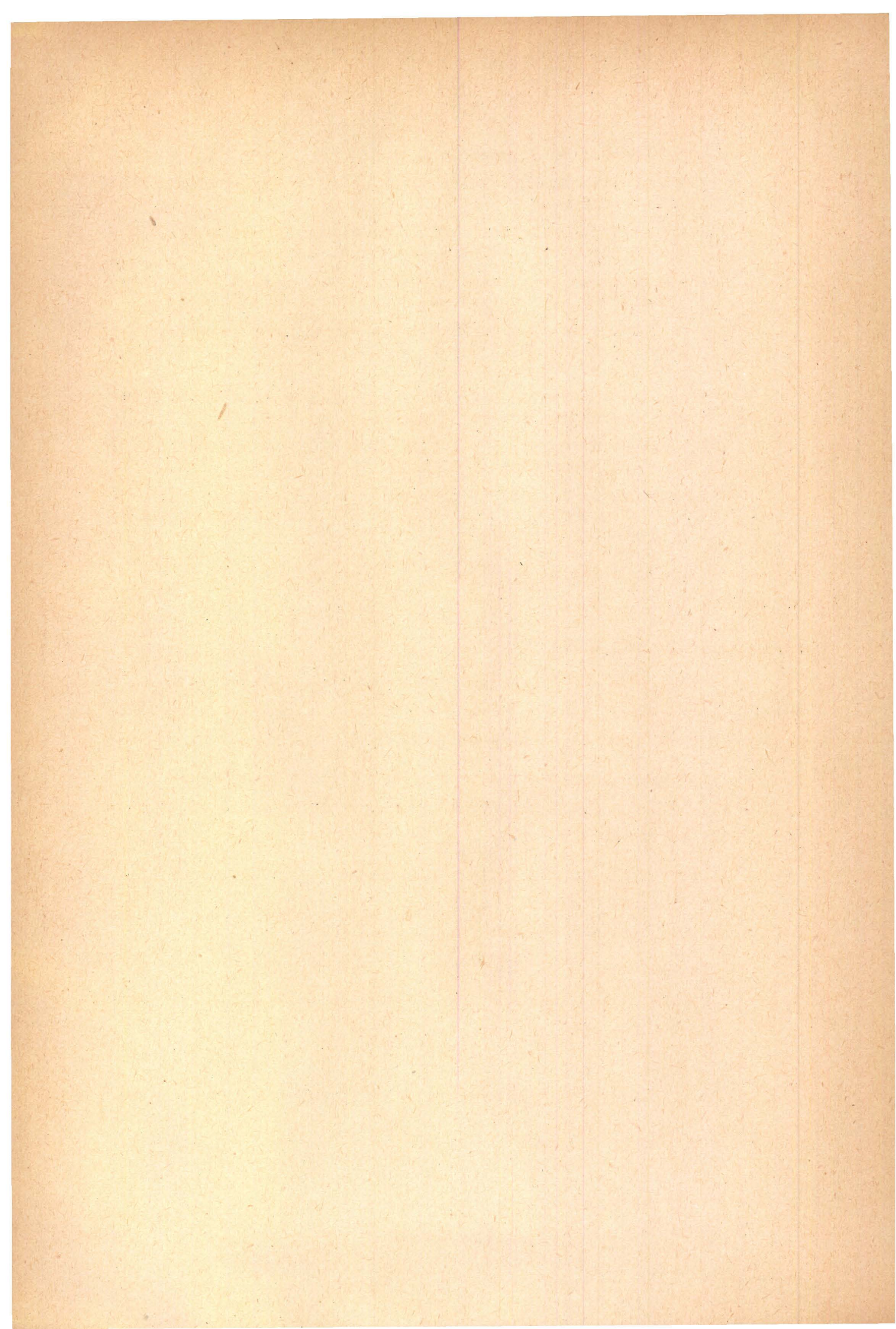
Avec 5,99 FB de l'heure, la prime spéciale de production d'avril a atteint un nouveau record par rapport à la moyenne annuelle de 1963 qui était de 4,96 FB de l'heure.

En avril, la production journalière d'acier brut, avec 16 077 t, a été de 13,4 % supérieure à la moyenne annuelle de 1963 qui s'établissait à 14 800 t.

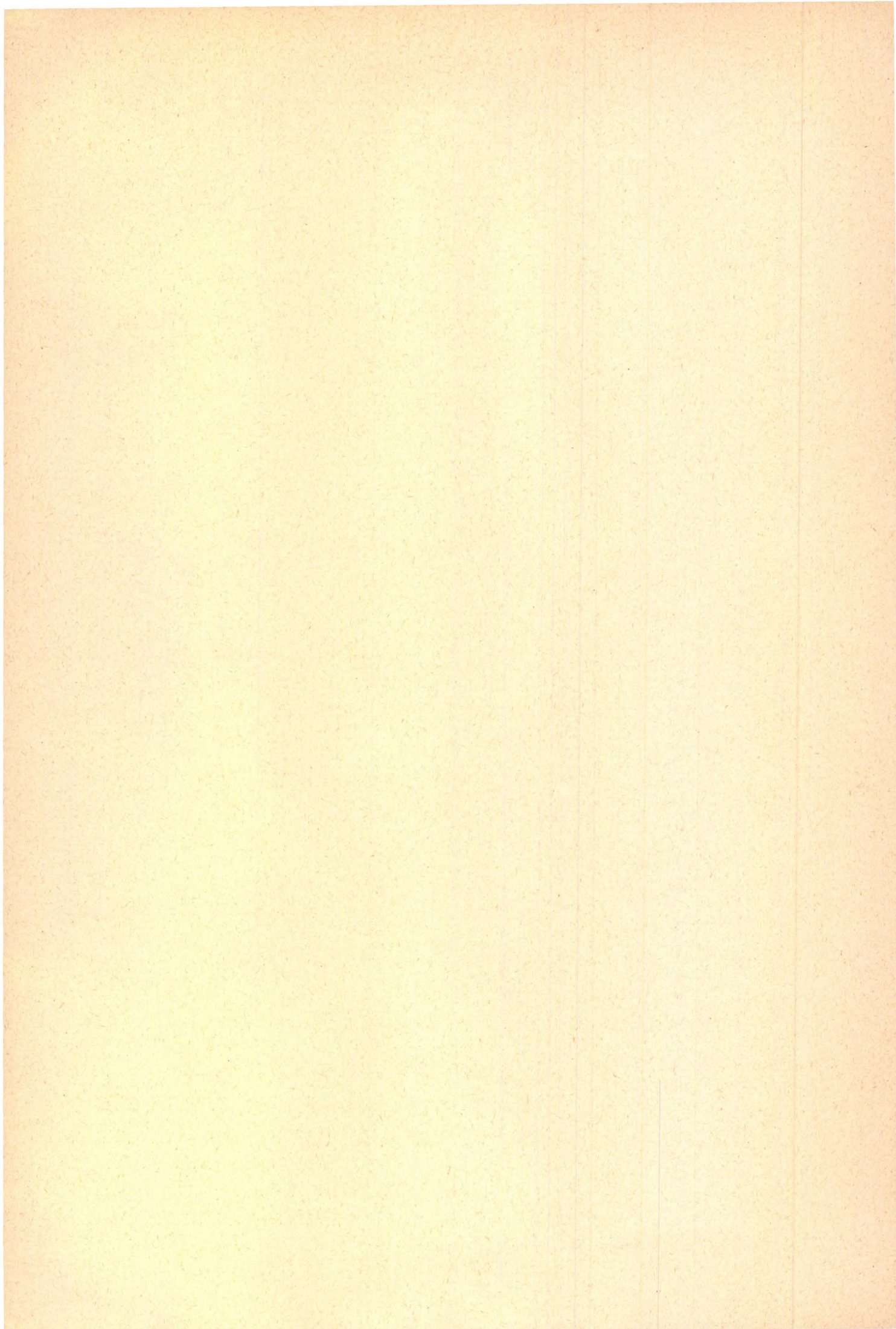
A fin avril, la commission syndicale des conventions collectives a été informée que les gratifications à attribuer aux ouvriers sidérurgistes à fin mai étaient fixées comme suit :

Fixe :	1 190 F	
Supplément familial :	395 F	pour chaque membre de la famille
Supplément d'ancienneté :	190 F	par année d'ancienneté.

La gratification dépasse ainsi de 91 % celle de l'an dernier.



PAYS - BAS



Le gouvernement des Pays-Bas a adopté à la fin du mois de février un certain nombre de mesures touchant à la politique conjoncturelle. Elles doivent lui permettre de réagir rapidement en cas de "surchauffe" de l'économie. En dehors de la limitation des investissements publics, maintenue pour une nouvelle durée de six mois, les mesures adoptées se résument ainsi :

- suppression des allégements fiscaux accordés sur les biens d'investissements,
- restrictions plus sévères dans le domaine des crédits,
- extension des pouvoirs légaux du gouvernement lui permettant d'intervenir directement dans la politique en matière de prix des entreprises,
- etc.

A l'occasion du relèvement général des salaires et appointements entré en vigueur le 1er avril dernier, le gouvernement a présenté au conseil économique et social un mémorandum sur la politique qu'il entend suivre en matière économique et sociale.

HOUILLERES

Evénements d'actualité

Par suite de la fermeture du siège "Hendrik", 800 mineurs environ étaient passés, à fin 1963, aux sièges "Emma" et "Maurits".

Ce transfert rentrait dans le cadre des mesures d'assainissement des Staatsmijnen et de la fusion des sièges "Emma" et "Hondrik". La mine Hondrik occupait au total 3 800 mineurs.

Politique en matière de salaires et de conventions collectives

En liaison avec le relèvement général des salaires et appointements autorisé à la fin de 1963 par le gouvernement pour le 1er avril dernier, la rémunération des mineurs et des employés des mines a été augmentée dans la même proportion avec effet au 1er janvier 1964. Ce relèvement entraîne pour les entreprises minières une augmentation annuelle des charges de 47 millions de fl.

En outre l'abandon, décidé par le conseil de l'industrie charbonnière des 8 samedis encore ouverts jusqu'ici équivaut à un autre supplément de dépenses de 8 millions de FL par an. Le relèvement des prix du charbon autorisé parallèlement par le gouvernement apportera aux charbonnages un supplément annuel de recettes de 35 millions de FL qui leur permettra de faire face en grande partie à ce supplément de charges.

Afin de réduire encore les prix de revient des charbonnages, le gouvernement a pris à sa charge pour un montant de 23 millions de FL, une caution au titre du fonds de pensions de la mutuelle générale des mineurs et de la caisse de pensions des employés des mines.

Il a en outre accordé une aide directe de 2,5 millions de FL par an à l'assurance-maladie des mineurs, grâce à laquelle les charbonnages disposent, avec effet du 1er janvier dernier, d'un montant supplémentaire de 25,5 millions de fl destiné exclusivement à l'amélioration des revenus des mineurs.

L'aide de l'Etat doit servir au financement des mesures suivantes :

- paiement, après 400 postes ouverts, d'une prime de fidélité de 1 000 FL aux mineurs et ouvriers de métier du fond (mécaniciens et électrotechniciens)
de 400 FL aux autres ouvriers du fond
de 200 FL aux ouvriers du jour;
- paiement d'une prime de rendement :
sous forme d'un supplément de salaire de 50 % pour les postes ouverts du samedi,
et d'une prime supplémentaire de productivité aux ouvriers du fond affectés au creusement de galeries, au rocher et au fonçage;
- réduction des cotisations des travailleurs à l'assurance-vieillesse des ouvriers et employés de 7,6 à 4,05% sur les pensions de base;
- paiement d'une prime de vieillesse aux ouvriers du fond qui, vu leur âge avancé, perçoivent des salaires moins élevés ou quittent la mine;
- paiement d'une prime d'embauchage aux nouveaux-venus dans la mine.

Prime de production annuelle

Le syndicat des mineurs catholiques et l'association des employés catholiques ont recommandé à différentes sociétés minières de verser au personnel une prime calculée sur la base d'une production annuelle de 1 663 kg. par poste. La fédération des deux syndicats a motivé sa proposition en déclarant que cette mesure favoriserait l'augmentation prévue de la production.

Les représentants des employeurs et des travailleurs sont convenus, en mars dernier, de limiter le travail volontaire des samedis libres à deux samedis par période de quatre semaines.

SIDERURGIE

Situation de l'emploi

Comme les autres secteurs de la sidérurgie, les aciéries enregistrent un gonflement de leurs carnets de commandes.

La pénurie de main-d'oeuvre persiste. Le nombre des postes vacants dans la sidérurgie était, à fin janvier dernier, de 32 540, celui des demandeurs d'emploi de 1 457.

Total des postes vacants pour tout le secteur de l'économie privée à fin janvier : 74 615; demandeurs d'emploi à fin janvier : 39 330.

Adoption du régime du salaire mensuel

Fin février, le conseil unifié de la fédération protestante de la sidérurgie a chargé son comité de direction d'engager des négociations avec les directions d'entreprise qui souhaitent adopter le régime du salaire mensuel. Le conseil considère ce régime comme un élément de la politique d'assimilation des ouvriers aux employés.

Relations de travail

On comptait 26 comités d'entreprise dans la sidérurgie en 1963. Pour un total de 1 379 entreprises de la sidérurgie et de l'électrotechnique, le nombre de représentations élues des travailleurs s'élevait ainsi à 529 contre 141 en 1956.

Sur les 4 652 sièges des comités, la fédération générale néerlandaise en occupait 2 036 à la fin de 1963, la confédération des syndicats catholiques 1 104, la fédération protestante 779 et les non-syndiqués 735.

Mois d'avril

Salaires et autres conditions de travail

Participation aux bénéfices des entreprises

La direction de "Hoogovens", à IJmuiden, a informé le comité d'entreprise que la société distribuera un dividende de 20 % aux actionnaires et que, en même temps, elle versera à tous les membres du personnel une participation aux bénéfices égale à 10 % de leur rémunération annuelle en 1963.

La "Koninklijke Staalfabriek Demka", à Utrecht, a fait savoir que, les résultats d'exploitation de l'année 1963 ayant été décevants, le dividende ne sera que de 4 % et que, pour cette raison, le personnel ne participera pas aux bénéfices de l'exercice.

Rémunération supplémentaire

Lors du renouvellement, en novembre 1963, de la convention collective pour l'ensemble de l'industrie métallurgique et sidérurgique, on était convenu, au sein du Conseil professionnel de l'industrie métallurgique, que les entreprises pouvaient demander individuellement à ce Conseil de les autoriser à verser une rémunération supplémentaire pour les travaux exécutés dans des conditions pénibles. Fin avril, 290 entreprises avaient fait usage de cette faculté pour 70 100 salariés au total. Le relèvement supplémentaire des salaires horaires s'est chiffré à environ 4,2 cents en moyenne.

On était également convenu au sein du Conseil professionnel que les entreprises, avec l'autorisation du Conseil, pouvaient accorder une augmentation supplémentaire des salaires en sus du relèvement général de 9 % accordé à compter du 1er janvier 1964 (au titre de la "différenciation suivant les entreprises".)

Il y avait une condition : toute entreprise qui, après l'application de la hausse des salaires de 9 %, acquittait encore des montants de salaire supérieurs aux plafonds admis devait faire servir d'abord ce relèvement supplémentaire de 4 % au maximum pour légaliser les salaires "noirs".

EXTRAITS DU DISCOURS DE M. A. GAILLY,

Président de l'Intersyndicale des Mineurs et des Métallurgistes

Quatrième assemblée générale des Syndicats libres (C.I.S.L.) 11, 12 et 13 mars 1964.

.....

" Un journal plus que sérieux, un journal sévère, Le Monde Diplomatique, a consacré récemment une partie de son édition de février à la question : L'Europe des Six, facteur de progrès social ? Un rédacteur de ce journal, qui n'est pas d'ordinaire particulièrement tendre pour les Communautés, a consacré son article à l'oeuvre sociale de la C.E.C.A. et n'a pas hésité à porter en tête de son papier cette affirmation : Un bilan nettement positif.

Je ne suis pas convaincu que nous puissions, sans autre réserve, faire nôtre cette affirmation. Il y a encore trop de points d'ombre dans la politique sociale de la première Communauté Européenne, il y a trop d'écart entre ce que nous attendions de l'Europe et ce qu'elle nous a donné jusqu'ici; il y a aussi la redoutable organisation qu'ont réalisée les puissances économiques dans le cadre de ce marché commun, en regard de ce que nous, syndicalistes, avons pu réaliser jusqu'ici à cette échelle de l'Europe."

.....

" Nous n'avons pas - hélas, il s'en faut de beaucoup - pu mettre sur pied une organisation unitaire de forces syndicales européennes qui puisse contrebalancer, ou du moins contrecarrer, l'action du patronat européen. A cet égard, en tant que Président de l'Intersyndicale des Mineurs et Métallurgistes, je me dois de souligner l'attitude des Présidents et Secrétaires Généraux des Fédérations des Mineurs qui se réunissent personnellement de façon périodique, afin d'examiner l'ensemble des problèmes intéressant la profession. Ces réunions ont déjà abouti à l'établissement d'une plate-forme commune de revendications. C'est ainsi également qu'ils ont décidé l'organisation en commun d'une manifestation monstre de 50 000 mineurs des six pays, qui aura lieu à Dortmund, en juin, si les gouvernements et les employeurs maintiennent leur attitude hostile à l'égard de la revendication d'un statut européen du mineur.

C'est là un exemple. C'est dans ce sens que nous devons agir, car si nous n'intensifions pas nos efforts et si nous n'arrivons pas à fonder dans une véritable confédération européenne les forces syndicales, nous serons, à coup sûr, écrasés par nos adversaires."

.....

" Après dix ans, nous constatons que les travailleurs se sont taillés une certaine place dans la C.E.C.A. Leurs organisations sont représentées comme telles au sein de l'Exécutif de la Haute Autorité. On les a même chargés temporairement de la présidence, en une période où, il faut bien le dire, il n'y avait guère de candidats à s'y brûler les doigts. Nous sommes associés à toutes les décisions qui s'y prennent, grâce à la consultation permanente des organisations représentatives. Nous participons activement à la définition des objectifs généraux dans des commissions permanentes.

Le revenu réel des travailleurs des deux industries a progressé d'environ 30 %, ce qui est parfaitement comparable avec le progrès réalisé aux Etats-Unis et ce qui dépasse nettement l'amélioration enregistrée en Grande-Bretagne et dans la plupart des pays européens. Nous avons obtenu en plusieurs circonstances que la Haute Autorité aille au-delà des prescriptions de son traité. Ce fut le cas notamment pour les maisons ouvrières (plus de 60 000 ont été construites jusqu'ici avec l'aide financière de la C.E.C.A.), pour l'aide aux travailleurs en chômage, qui a été malheureusement limitée aux mineurs belges - en partie par notre faute, alors que nous avions eu l'occasion, par ce biais, de faire admettre le principe du salaire garanti à toute la profession."

.....

" Nous avons surtout fait admettre définitivement deux principes nouveaux en droit social, la réadaptation et la reconversion - qui sont réellement des conquêtes sociales européennes. La réadaptation n'avait été prévue que pour une période transitoire, liée à l'établissement du marché commun. L'action résolue des travailleurs, des syndicats des mineurs et des sidérurgistes, a obtenu son insertion définitive dans le traité. Elle est maintenant admise et pratiquée de la manière la plus large dans tous nos pays. Certains grands pays, qui n'avaient pas encore de législation en matière de chômage, s'en sont même récemment inspirés. Désormais, un travailleur européen ne peut plus voir ses ressources supprimées à la suite de la fermeture d'une entreprise; en plus, sa formation professionnelle ou le complément de formation nécessaire lui sont assurés gratuitement pour lui permettre de reprendre du travail.

La reconversion, elle aussi, est désormais admise par tous. Bien sûr, c'est là un domaine tout nouveau, où l'économique et le social s'interpénètrent étroitement. On en est encore aux tâtonnements, à la recherche des procédures les plus efficaces. Il est vraisemblable, d'ailleurs, que chaque cas devra être étudié et résolu isolément, sans qu'on puisse dégager des lignes générales d'action.

Quoiqu'il en soit, il est désormais impossible, dans l'Europe de 1964, de mettre fin à une activité industrielle, et même à une entreprise dans une région déterminée, sans qu'on se soit occupé au préalable d'y substituer du neuf et du valable, sans qu'on ait procédé à l'étude de la région, à la prospection du marché, à la sélection d'industries ou d'activités capables de s'y implanter, d'y vivre et d'y faire vivre travailleurs et population, d'assurer enfin un débouché pour les enfants de ces travailleurs.

N'aurions-nous gagné que cela en dix ans, la réadaptation et la reconversion, que nous n'aurions pas perdu notre temps à la C.E.C.A. Et si les Communautés Européennes ont vu le jour, et si demain l'Exécutif ou la Commission unique est créée, c'est aussi au succès de la C.E.C.A. et à l'action que nous y avons menée qu'on le devra.

Ces résultats et ces conquêtes reconnus, encore faut-il savoir quelles ont été les conditions qui les ont permis. A notre avis, deux facteurs ont été décisifs: l'autonomie financière de la C.E.C.A. et la présence syndicale.

Ce sont ces deux principes pour lesquels nous devons nous battre avec acharnement, si nous ne voulons pas que l'Exécutif unique de demain et la Communauté unique d'après-demain ne constituent un recul par rapport à ce que nous avons atteint aujourd'hui.

En effet, si les aides de réadaptation ont été aussitôt établies sur un plan aussi large, si un nombre impressionnant de maisons ont pu être construites, si les études et les aides de reconversion ont pu être financées, si de substantielles allocations de chômage ont été accordées aux mineurs, c'est parce que la Haute Autorité disposait librement de ressources propres, qu'elle pouvait engager à tout moment, dès que besoin se faisait sentir.

Supprimez cette liberté d'action et dites-moi si, par exemple, les aides de réadaptation auraient été aussi rapidement décidées, aussi largement conçues, aussi généreusement consenties. Dites-moi aussi si les programmes de recherches fondamentales en médecine et hygiène auraient pu être mis sur pied.

Dites-moi si les recherches de sécurité que poursuivent les services de la Haute Autorité et l'Organe permanent auraient pu être entreprises."

.....

" (....) (le) principe de l'impôt européen, destiné à financer les Communautés, est actuellement battu en brèche par tous les gouvernements, sans exception. Nous en avons entendu, et des plus européens, qui subordonnaient la fusion des Communautés à l'extension des pouvoirs du Parlement, à l'implantation des institutions, à la composition de la Commission mais aucun, à ma connaissance, n'a déclaré qu'il n'accepterait la fusion que si l'autonomie financière dont bénéficie la C.E.C.A. était maintenue au profit de la Communauté unique. C'est pourtant bien autrement essentiel."

.....

" Si demain la Communauté européenne se trouvait réduite à vivre des subsides que les gouvernements, soyons-en sûrs, lui mesureront chichement, si l'Exécutif qui présidera aux destinées de la Communauté se trouve vidé de toute représentation syndicale (....) et si les travailleurs ne sont sollicités dans ses conseils que pour faire de la figuration, ~~sachez (....) que nous aurons été, nous syndicalistes libres, les dupes et les otages d'une entreprise qui ne nous concernait pas.~~

Cela, il faut que votre congrès le sache. Il faut qu'il le dise et qu'il exige clairement que la Communauté soit assurée de ses ressources propres, que les travailleurs comme tels fassent partie de la Commission exécutive, qu'une politique aussi dynamique et aussi concrète que celle de la C.E.C.A. soit poursuivie, qu'enfin, les travailleurs soient étroitement associés à tous les stades de préparation, d'étude et de décision de la Communauté."

.....

TROISIEME CONFERENCE DE L'ORGANISATION EUROPEENNE
DE LA C.I.S.C.

Politique syndicale

La troisième conférence de l'organisation européenne de la C.I.S.C. (Confédération internationale des syndicats chrétiens) a eu lieu à Strasbourg les 15, 16 et 17 avril 1964.

Bien qu'une grande partie des travaux ait intéressé des domaines qui se situent en dehors de la compétence de la C.E.C.A., il a été question d'un certain nombre de problèmes sociaux qui se posent pour les travailleurs des mines et de la sidérurgie.

On retiendra aussi une large prise de position au sujet de la politique sociale qui, selon les syndicats chrétiens, devrait être réalisée dans le cadre d'une Communauté européenne unique.

Quelques-uns des problèmes sociaux des travailleurs des mines et de la sidérurgie ont été traités dans le rapport de M. DOHMEN intitulé "Une politique sociale à la dimension de l'Europe". Quant à la prise de position au sujet de la politique sociale que préconisent les syndicats chrétiens, elle se trouve également dans ce rapport, ainsi que dans les conclusions de la conférence, qui en ont reproduit l'essentiel.

PROBLEMES SOCIAUX DES TRAVAILLEURS DES MINES ET DE LA SIDERURGIE

(Extraits du rapport de M. DOHMEN)

Le rapport signale d'abord le relèvement intervenu de 1953 à 1961 pour les revenus annuels réels des ouvriers de la sidérurgie (de 30 à 35 %) et des charbonnages (de 28 à 30 %).

Puis, après avoir souligné, d'une part, les interventions de la Haute Autorité en ce qui concerne le financement du logement et, d'autre part, les efforts entrepris dans le domaine de la réadaptation et de la reconversion, le rapport indique :

"Si le bilan de la C.E.C.A. fait état de nombreuses réalisations, ce n'est pas seulement dû aux initiatives multiples mais aussi aux possibilités qu'offraient l'autonomie financière et les importants moyens financiers dont disposait la Haute Autorité, grâce au "prélèvement", premier impôt européen."

Sous le titre de "L'exemple de la C.E.C.A.", le rapport étudie la question de l'harmonisation des conditions de vie et de travail :

"Les efforts entrepris depuis onze ans sur ce plan par la C.E.C.A. peuvent être considérés comme banc d'essai, dont les enseignements et les conclusions sont valables pour l'ensemble des traités.

Abstraction faite des moyens d'action (1), il fallait imaginer les moyens et les méthodes d'approche du problème.

En effet, il apparut très vite comme indispensable d'avoir une vue concrète et aussi précise que possible de la situation sociale dans les industries de la Communauté. Cela, non seulement pour fonder une politique sociale communautaire, mais aussi pour être à même d'orienter l'activité des gouvernements et des organisations professionnelles des travailleurs et des employeurs.

En conséquence, depuis 1953 et afin de pouvoir tracer la carte sociale de l'Europe des Six, la Haute Autorité a mis en route un grand nombre d'études sur la situation économique et sociale des mineurs et des ouvriers de la sidérurgie.

Les études et enquêtes ainsi publiées sur l'emploi, les salaires et le pouvoir d'achat, les conditions de travail et de sécurité sociale, les logements, les congés payés, la durée du travail, la représentation des travailleurs mettent à la disposition de tous les intéressés des matériaux permettant d'apprécier le progrès social réalisé et les possibilités d'une convergence progressive vers une généralisation des progrès constatés.

Ces travaux donnent en outre aux travailleurs européens les chances de mieux connaître leurs situations respectives; aux représentants ouvriers, ils fournissent une incomparable documentation pour aborder les négociations paritaires sur les plans nationaux, avec une meilleure connaissance des réalités économiques et sociales de leurs entreprises et de leurs industries."

Le rapport traite ensuite de l'activité des Commissions mixtes :

"Les rencontres des partenaires sociaux au sein des Commissions mixtes ont permis d'utiles comparaisons et confrontations des situations et des conceptions.

Pourtant, les représentants patronaux et gouvernementaux refusèrent de s'engager au-delà de la lettre des dispositions du traité, se bornant à constater les faits, à authentifier la photographie des situations, manifestant ainsi une interprétation non-extensive du § 5 de l'article 46 du traité.

.....

(1) Le rapport avait précédemment noté que, si le traité fait obligation aux Institutions de promouvoir l'égalisation dans le progrès," (....) la réalisation d'un objectif aussi vaste, intéressant toute l'existence du travailleur, ne trouve aucun support dans le traité, celui-ci ne comportant en la matière ni dispositions législatives ni règlement d'application."

Le test le plus révélateur de ce comportement est incontestablement celui de l'attitude des employeurs et des gouvernements à l'égard du projet d'un statut européen du mineur."

Au sujet du statut européen du mineur, le rapport poursuit de la façon suivante (1) :

"Les syndicats des mineurs C.I.S.C. et C.I.S.L., compte tenu des risques et de la pénibilité du métier de mineur, proposèrent la création d'un statut européen du mineur.

Cette initiative était en parfaite conformité avec les objectifs du traité visant l'amélioration des conditions de vie et de travail; l'adoption d'un tel statut aurait permis de mieux harmoniser les salaires et les conditions de travail.

Ce statut avait aussi un autre but : offrir des avantages et des garanties spéciales aux travailleurs venant à la mine, comparativement aux conditions faites aux travailleurs d'autres professions; rendre les conditions de rémunération et de travail plus attractives pour les jeunes ouvriers - ce qui aurait eu comme répercussion favorable sur le plan économique la réduction de la très onéreuse fluctuation de la main-d'oeuvre et aurait assuré aussi à la mine une main-d'oeuvre suffisante, stable et de qualité, qui lui fait grandement défaut.

La Haute Autorité avait soutenu et défendu ce projet.

Le Parlement européen vota une résolution favorable, à l'unanimité, invitant employeurs et gouvernements à instituer un statut européen du mineur.

Jamais tentative en matière sociale n'avait été menée aussi loin, n'avait connu un si grand retentissement.

Mais, lorsque le projet de statut vint devant la Commission mixte, les employeurs et les gouvernements, malgré les impératifs quantitatifs et qualitatifs de main-d'oeuvre, restèrent impassibles, prétextant l'absence des conditions économiques requises.

Il fallut toute la sagesse des délégués des travailleurs pour éviter l'éclatement de la Commission mixte charbon, devant l'opposition concertée des représentants patronaux et gouvernementaux de l'ensemble des pays, à l'exception de la Belgique."

Les syndicats chrétiens estiment que les employeurs ont également adopté une attitude négative à l'égard de l'harmonisation de la sécurité sociale :

"La même opposition patronale concertée s'est manifestée au cours des réunions spécialisées "mines" de la Conférence européenne sur la Sécurité sociale de décembre 1962 à Bruxelles. Là aussi, la rupture

(1) On a tenu à citer exactement le texte du rapport, sans corriger les quelques erreurs ou inexactitudes qu'il contient.

était virtuelle, les patrons se refusant à tous jugements ou appréciations défavorables par rapport aux situations constatées et se refusant aussi à introduire dans une résolution l'opportunité d'harmoniser les systèmes de Sécurité sociale."

Le rapport donne cette conclusion aux pages qui sont consacrées à la C.E.C.A. :

"Malgré cet aboutissement décevant de l'approche de l'harmonisation, il faut néanmoins, pour les trois Communautés, procéder à l'étude des conditions et possibilités d'harmonisation; poursuivre aussi, en vue d'une meilleure harmonisation, l'ébauche de conventions collectives européennes - cadres qui, dans la situation actuelle, ne peuvent prévoir de négociations européennes de salaires mais établir un cadre de conditions d'emploi et de travail, représentant plutôt des valeurs de civilisation (durée du travail, horaires de travail, congés culturels, sécurité, système de rémunération, congés payés, etc.)"

PRISE DE POSITION AU SUJET DE LA POLITIQUE SOCIALE
A REALISER DANS LE CADRE DE LA FUTURE COMMUNAUTE UNIQUE

(Extraits des conclusions qui ont été adoptées par la Conférence)

.....

"La Conférence se prononce en faveur d'une Europe donnant à tous les travailleurs toute la place qui leur revient dans l'entreprise, la société et l'Etat - une Europe garantissant l'épanouissement de ces travailleurs, non seulement par la participation à la prospérité commune mais aussi par la participation, à tous les échelons, aux responsabilités économiques et sociales."

.....

"La Conférence, tout en reconnaissant le bilan positif des activités déployées et des résultats enregistrés sur le plan social, à la fois dans le cadre plus large de l'Europe de la coopération et dans celui de la Communauté des Six, constate que nombre d'exigences fondamentales de l'homme, de tous les hommes en Europe, sont loin d'être satisfaites.

L'analyse de la situation sociale révèle que, dans des régions où coule le superflu, on continue à trouver des économiquement faibles, des familles aux ressources insuffisantes, des contrées critiques ou déshéritées.

La Conférence déclare à ce propos que la croissance économique et le progrès technique ne doivent pas se payer par la mise à l'écart des petits et des faibles et qu'il est urgent d'apporter des solutions aux problèmes posés par les secteurs économiques en difficulté, les mal-logés, les malades, les inadaptés, les travailleurs migrants, les réfugiés, les chômeurs, les invalides, les vieux travailleurs.

Les expériences aidant, la Conférence constate que l'élargissement du marché et la croissance économique seuls ne peuvent pas résoudre automatiquement tous les problèmes de la vie sociale, tels que ceux de l'enseignement, des loisirs, de l'habitat et de l'équipement sanitaire - de même que les problèmes de l'aménagement du territoire, de la formation et de l'orientation professionnelles, de la culture, de la suppression des disparités entre régions, etc.

Face aux objectifs précis de politique économique européenne, l'absence d'une politique sociale, de directives et d'orientations communes prévoyant les étapes du progrès social en fonction de l'intégration et de l'expansion économiques d'abord et des besoins de l'homme total ensuite, est une grave lacune, constituant une menace permanente de désordres non seulement sociaux mais également économiques à terme.

La Conférence déclare en outre ne pouvoir accepter de politique sociale ayant pour unique objectif d'éviter les distorsions de caractère économique entre les entreprises intéressées dans le domaine de la concurrence.

C'est pourquoi la Conférence demande que soit déterminé d'urgence un programme de politique sociale à la dimension et à l'heure de l'Europe et des hommes qui y vivent, concrétisant et traduisant ainsi les déclarations de principe et les idées de programme social général contenues dans les traités, conventions, accords et recommandations."

.....

"(....) la Conférence demande, pour la réalisation d'une politique sociale moderne et efficace, l'élaboration et la mise en oeuvre d'une véritable programmation sociale."

.....

"Le critère des objectifs prioritaires immédiats devrait être celui de l'urgence des besoins, des situations menacées, tels que, par exemple :

- l'emploi, sécurité et continuité (politique prévisionnelle quantitative et qualitative); garantie des ressources; formation professionnelle répondant non seulement aux besoins de l'économie et aux exigences de l'évolution des techniques mais aussi aux besoins naturels d'épanouissement et de promotion de l'homme;

- système prévisionnel de reconversion et de réadaptation susceptible d'éviter les tensions et conflits et assurant aux travailleurs la protection et les garanties qu'ils sont en droit d'attendre; recherche systématique de l'assurance aux plus faibles d'un minimum vital au niveau du standing général de la région. (L'établissement d'une carte sociale européenne indiquant les besoins sociaux, points faibles surtout, serait d'une grande utilité.)

La poursuite d'objectifs à moyen terme se rapportant à l'amélioration des conditions de vie et de travail, par une convergence progressive vers le plus haut niveau, devra comporter des choix et des classements indispensables, selon besoins, possibilités et secteurs.

Partant de ce fait, l'ordre d'harmonisation ou de convergence progressive pourra être différent d'un secteur à un autre dans les différents domaines, tels que : durée du travail; congés; salaires et modes de rémunération; sécurité sociale; hygiène et sécurité du travail; productivité, progrès technique; conventions-cadres européennes; etc.

Parallèlement, à la réalisation d'objectifs sociaux directs, il devrait être procédé à des études d'intérêt général social, telles que, par exemple : redistribution du revenu national; mode de gestion des entreprises; etc.

Enfin, la poursuite des objectifs d'une programmation ainsi adoptée doit être traduite dans le temps par l'établissement d'un calendrier comprenant étapes et délais de réalisation.

Soucieuse d'assurer au maximum les conditions de progression des objectifs de politique sociale, la Conférence déclare qu'il est indispensable d'instituer des systèmes de contrôle et de recours permettant à toutes les parties de s'exprimer régulièrement sur l'évolution, les progrès, les difficultés ou lacunes relevés."

.....

"(La Conférence) préconise, du fait de la liaison entre l'économique et le social, une programmation économique et sociale jointe, dont le support serait un Comité de programmation économique et sociale composé de représentants du futur Exécutif unique et de représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs.

Considérant l'absence, au niveau européen de la profession, d'instances qui seraient le prolongement des mécanismes de démocratie économique et sociale existant au niveau des entreprises et au plan national de la profession, la Conférence demande l'institution, au niveau européen, de commissions paritaires par branches d'industrie."

.....

"Considérant que les fusions amorcées sur le plan communautaire impliquent d'inéluctables modifications et aménagements des traités et compte tenu des expériences et enseignements communautaires, la Conférence propose qu'il soit procédé à un complément et à un perfectionnement des traités, pour combler les lacunes et supprimer les insuffisances constatées.

Dans le même ordre d'idées, il convient de procéder aussi à une révision du fonctionnement de la Banque européenne d'investissement et du Fonds social européen, dans le sens des demandes réitérées de l'Organisation européenne de la C.I.S.L."

.....

"En vue de la réalisation des objectifs précités, la Conférence demande la réunion d'une Conférence sociale à laquelle participeraient les représentants des gouvernements et les partenaires sociaux.

A cet effet, la Conférence invite la Communauté des Six, l'O.C.D.E., le Conseil de l'Europe, l'A.E.L.E. et l'U.E.O. à demander à l'Organisation internationale du Travail de prêter son concours technique, en vertu d'accords établis, en vue de la convocation d'une Conférence sociale tripartite qui permettrait la confrontation des problèmes d'actualité et d'avenir."

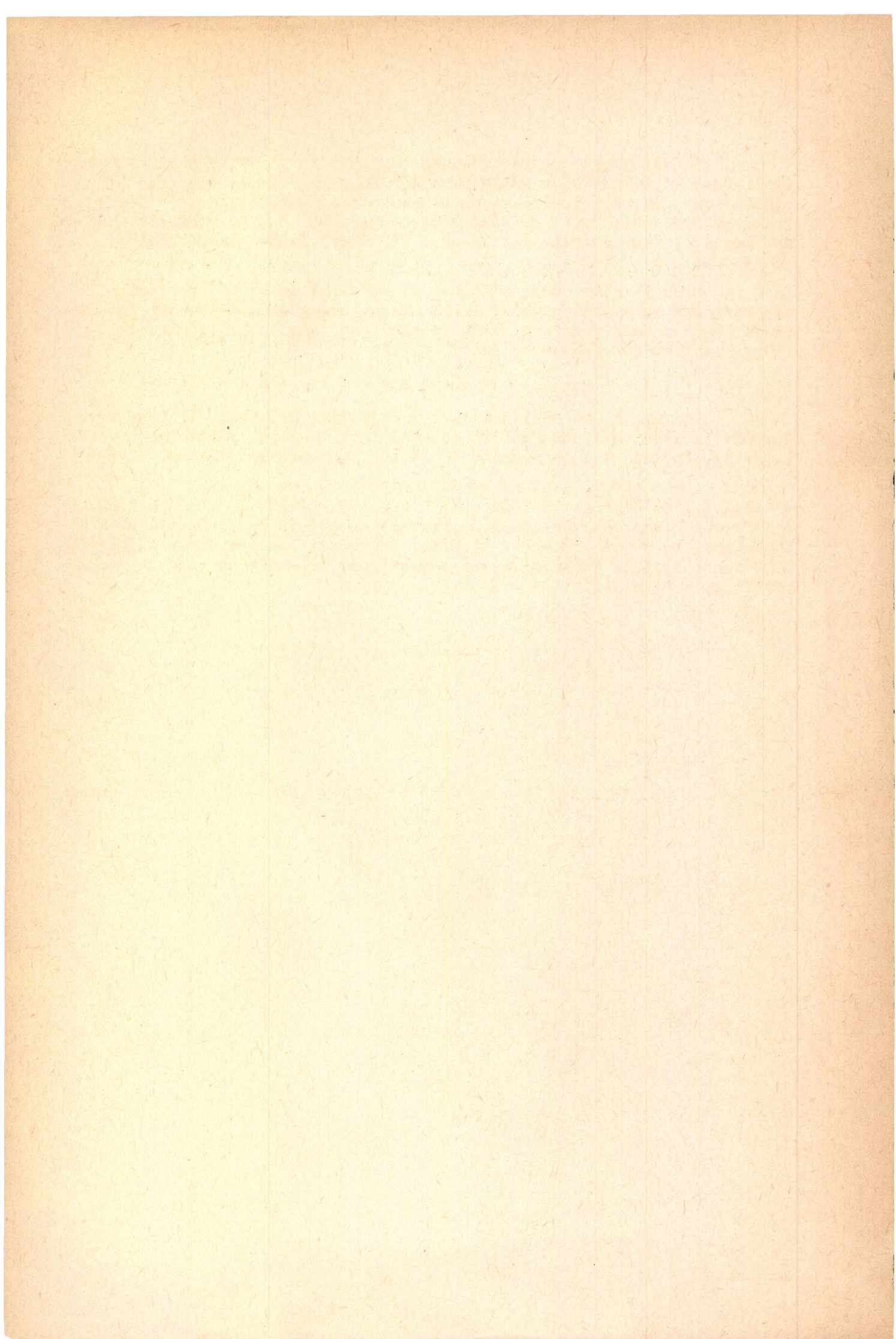


TABLE DES MATIERES

	<u>Pages</u>
EVENEMENTS SOCIAUX DANS LES PAYS DE LA COMMUNAUTE ...	1
ALLEMAGNE	2
Annexe: Procédure de conciliation entre l'IG-METALL et la fédération patronale de la métallur- gie	15
BELGIQUE	26
FRANCE	32
Annexes :	
I. Rapport de M. Massé	43
II. Rapport de M. Toutée	45
ITALIE	47
LUXEMBOURG	61
PAYS-BAS	65
o o	
CONGRES SYNDICAUX EUROPEENS	
Congrès de la C.I.S.L. avec discours de M. Gailly	71
Congrès de la C.I.S.C.	75

---o0o---

