

REVUE PRATIQUE DE DROIT SOCIAL

LE BILAN SOCIAL DES GRÈVES

(TEXTE INTÉGRAL DES PROCÈS-VERBAUX)

	PAGE
• Editorial : Un bilan considérable	98
• GRENELLE : Le procès-verbal interprofessionnel du 27 mai	99
• RENAULT : Le procès-verbal de fin de discussions du 15 juin ..	105
• HABILLEMENT : Le procès-verbal du 31 mai	112
• CITROËN : L'accord du 21 juin 1968	115
• CHIMIQUES : Le protocole d'accord du 7 juin	117
• ALIMENTATION : L'accord national paritaire du 4 juin	119
• FONCTION PUBLIQUE : Le relevé de conclusions du 2 juin	123
• E.D.F.-G.D.F. : Le procès-verbal du 31 mai	126
• S.N.C.F. : Le procès-verbal du 4 juin	129
• CHARBONNAGES : Le procès-verbal du 29 mai	131
• HOSPITALIERS : Le protocole d'accord du 31 mai	133
• DÉFENSE NATIONALE : Le relevé des discussions du 9 juin... ..	135
• AGRICULTURE : Le protocole d'accord du 30 mai	139
• et le nouveau Salaire Minimum National Interprofessionnel Garanti	143

24^e année - (Anciennement « Servir la France »).
Revue mensuelle.

COMITE DE REDACTION :

Maurice COHEN, rédacteur en chef,
Docteur en droit,
Lauréat de la Faculté de Droit et des Sciences
Economiques de Paris.
André BOULLE, Yvette GAUTIER, Suzanne LABY, Max PETIT, Yves
SAINT-JOURS, Gilbert THOMAS, Jacques VARIN, Henri ZALUGAS.

ADMINISTRATION :

S.A. « La Vie Ouvrière », 18, rue des Fêtes, Paris (19^e) - Tél. 205-79-58
Prix du présent numéro : 8 F ; Prix du numéro courant : 4 F.
Abonnement : un an 25 F.
Compte Courant Postal : Paris 4780-27.

La reproduction de nos
articles est interdite
sans mention de la source

ÉDITORIAL

Un bilan considérable

LE mouvement gréviste de mai-juin 1968 est le plus important que la France ait jamais connu. Aucun pays n'a sans doute subi une paralysie si générale et si prolongée. Huit à dix millions de grévistes ont occupé pendant deux à cinq semaines la totalité des grandes entreprises et un très grand nombre d'entreprises moyennes et petites. Cette occupation s'est faite avec un calme et un sang-froid qui ont frappé tous les observateurs, le ravitaillement et l'information de la population étant maintenus par les grévistes eux-mêmes.

Un mouvement d'une telle ampleur ne pouvait pas ne pas aboutir. Les résultats acquis par les grévistes sont considérables :

— avec l'augmentation du S.M.I.G. de 35 % (57 % pour les agricoles), les trois millions de femmes et le million d'hommes qui gagnaient moins de 600 F par mois voient leur salaire grimper brusquement, parfois même doubler ;

— les salaires réels sont augmentés d'au moins 10 % pour tout le monde dans l'année 1968, en moyenne de 13 %, la hausse sur les bas salaires allant jusqu'à 20 % ;

— la réduction de la durée du travail sans diminution de salaires est partout entamée, avec les 40 heures hebdomadaires pour objectif ;

— partout la section syndicale d'entreprise est enfin reconnue et bénéficie de droits nouveaux ;
— etc., etc.

La nature du pouvoir politique opposé aux grévistes n'a pas permis l'obtention de certaines revendications telles l'échelle mobile des salaires et l'abrogation des ordonnances d'août 1967 sur la Sécurité sociale.

Il n'en demeure pas moins que des revendications formulées parfois depuis 10, 15 ou 20 ans ont été satisfaites en quelques semaines pour des millions de salariés.

La force organisée de la classe ouvrière s'en est trouvée grandie. Au point que des débrayages ont eu lieu très vite après la reprise du travail, lorsque des directions d'entreprise tentaient de ne pas appliquer loyalement les accords conclus. En un mois, la C.G.T. a enregistré 400.000 nouvelles adhésions et constitué 5.000 nouvelles bases d'organisation.

Nous publions dans ce numéro double les principaux textes de protocoles ou procès-verbaux. D'autres textes et analyses paraîtront dans nos prochains numéros.

Maurice COHEN.

LE PROCÈS-VERBAL DE GRENELLE

des discussions au niveau national et interprofessionnel.

Nous publions ci-après le texte officiel intégral du procès-verbal lu par M. Pompidou le 27 mai 1968 à l'issue de trois jours de discussions entre les organisations syndicales, le patronat et le gouvernement, au Ministère des Affaires Sociales, rue de Grenelle à Paris.

Ce texte n'est pas un accord. Aucune organisation ne l'a signé. Rédigé par le gouvernement, ce n'est qu'un procès-verbal de discussions qui reste d'ailleurs intitulé « Projet de protocole d'accord ».

Cependant, il est utile, en ce sens qu'il constate l'accord du patronat sur un certain nombre de points. En effet, le Conseil National du Patronat Français a diffusé le 27 mai 1968 un Communiqué déclarant notamment : « Dans ces conditions, le patronat a décidé d'appliquer l'accord sans aucun retard. »

Les commentaires que nous publions à la suite du texte sont éclairés par certaines déclarations faites au cours de la discussion.

TEXTE

**PROJET DE PROTOCOLE D'ACCORD
des réunions tenues les 25, 26 et 27 mai
au ministère des Affaires sociales
sous la présidence du Premier ministre**

Les organisations professionnelles et syndicales, Confédération Générale du Travail, Confédération Générale du Travail Force Ouvrière, Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.T.C.), Confédération Française des Travailleurs Chrétiens, Confédération Générale des Cadres, Fédération de l'Education Nationale, Confédération Nationale des Petites et Moyennes Entreprises, Conseil National du Patronat Français, se sont réunies sous la présidence du Premier ministre, en présence du ministre des Affaires sociales et du secrétaire d'Etat aux Affaires sociales chargé des problèmes de l'emploi, les 25, 26 et 27 mai 1968.

1. TAUX HORAIRE DU S.M.I.G.

Le taux horaire du S.M.I.G. sera porté à trois francs au 1^{er} juin 1968.

Le salaire minimum garanti applicable à l'agriculture ne sera fixé qu'après consultation des organisations professionnelles et syndicales d'exploitants et de salariés agricoles et des confédérations syndicales nationales.

Il a été précisé que la majoration du salaire minimum garanti n'entraînerait aucun effet automatique sur les dispositions réglementaires ou contractuelles qui s'y réfèrent actuellement. Le problème posé par ces répercussions fera l'objet d'un examen ultérieur.

La question des abattements opérés en raison de l'âge et applicables aux jeunes travailleurs fera l'objet de discussions conventionnelles.

Le gouvernement a, par ailleurs, fait connaître son intention de supprimer complètement les zones d'abattement applicables au S.M.I.G.

2. ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS DES SECTEURS PUBLIC ET NATIONALISÉ

Les discussions relatives aux salaires des entreprises nationalisées se sont ouvertes dans l'après-midi du 26 mai, secteur par secteur, et sous la présidence des ministres de tutelle compétents. La modification des procédures de discussion sera examinée ultérieurement.

En ce qui concerne les traitements des fonctionnaires, une réunion a été organisée ce même après-midi à la direction de la Fonction publique pour préparer celle à laquelle participeront demain mardi à 15 heures, sous la présidence du Premier ministre, les organisations syndicales intéressées.

3. SALAIRES DU SECTEUR PRIVÉ

Les salaires réels seront augmentés au 1^{er} juin 1968 de 7 %, ce pourcentage comprenant les hausses déjà intervenues depuis le 1^{er} janvier 1968 inclusivement.

Cette augmentation sera portée de 7 à 10 % à compter du 1^{er} octobre 1968.

4. RÉDUCTION DE LA DURÉE DU TRAVAIL

Le C.N.P.F. et les Confédérations Syndicales ont décidé de conclure un accord-cadre dont le but est de mettre en œuvre une politique de réduction progressive de la durée hebdomadaire du travail en vue d'aboutir à la semaine de 40 heures.

Elles considèrent également comme souhaitable que la durée maximum légale soit progressivement abaissée.

Cette réduction progressive sera déterminée dans chaque branche d'industrie par voie d'accord national contractuel définissant les modalités et les taux de réductions d'horaires et de compensation des ressources.

En tout état de cause, et comme mesure d'ordre général, une réduction de 2 heures des horaires hebdomadaires supérieurs à 48 heures et une réduction d'une heure des horaires hebdomadaires compris entre 45 et 48 heures interviendra avant le terme du V^e Plan.

Une première mesure dans ce sens prendra effet en 1968. Le principe de mesures appropriées à la situation particulière des cadres est également retenu.

Dans le secteur nationalisé, le principe d'une réduction progressive de la durée du travail est admis par le Premier ministre, les discussions devant être menées au sein de chaque entreprise pour en déterminer le montant et les modalités, celles-ci pouvant prendre d'autres formes que la réduction de la durée hebdomadaire du travail.

En ce qui concerne la Fonction Publique, les discussions qui auront lieu le mardi 28 mai sous

la présidence du Premier ministre, comporteront l'examen du problème, compte tenu des caractères particuliers des différents services.

AGE DE LA RETRAITE

Le problème d'un assouplissement de l'âge de la retraite, en particulier dans le cas de privation d'emploi et d'inaptitude au travail, a été posé par plusieurs syndicats.

Le C.N.P.F. a accepté l'examen de la question ainsi posée.

5. RÉVISIONS DES CONVENTIONS COLLECTIVES

1) Les représentants des employeurs se sont engagés à réunir dès la fin de la présente négociation les commissions paritaires pour :

— la mise à jour des conventions collectives en fonction des résultats de la présente négociation ;

— la révision des barèmes de salaires minima afin de les rapprocher des salaires réels ;

— la réduction de la part des primes dans les rémunérations par leur intégration dans les salaires ;

— l'étude de la suppression des discriminations d'âge et de sexe ;

— la révision des classifications et leur simplification.

2) Les organisations de salariés et d'employeurs se réuniront à bref délai pour déterminer les structures des branches et des secteurs en vue d'assurer l'application de l'accord-cadre sur la durée du travail.

3) Le gouvernement s'engage à réunir aussitôt après la fin de la présente négociation la Commission Supérieure des Conventions Collectives en vue d'examiner les conditions d'application de l'ordonnance du 27 septembre 1967 concernant le champ d'extension géographique des conventions collectives et de procéder à une étude approfondie du champ d'application des conventions collectives.

6. EMPLOI ET FORMATION

Le C.N.P.F. et les confédérations syndicales ont décidé de se réunir avant le 1^{er} octobre en vue de rechercher un accord en matière de sécurité de l'emploi et portant notamment sur :

— Les mesures de nature à assurer les reclassements nécessaires en particulier en cas de fusion et de concentration d'entreprises ;

— L'institution de commissions paritaires de l'emploi par branches professionnelles et les missions qu'il convient de donner à ces commissions devant fonctionner en principe au niveau national et le cas échéant aux niveaux territoriaux.

Ils ont convenu également d'étudier les moyens permettant d'assurer, avec le concours de l'Etat, la formation et le perfectionnement professionnels. En ce qui concerne les cadres, il a été convenu que la recherche d'un accord particulier sera menée entre le C.N.P.F. et les organisations syndicales.

Le Secrétaire d'Etat à l'emploi suivra les travaux des réunions prévues et mettra à la disposition des participants l'ensemble des documents nécessaires.

Par ailleurs, le Premier ministre s'engage :

— à développer les crédits affectés aux services de l'Emploi ;

— à mettre en place de manière prioritaire les moyens d'un développement d'une formation adaptée des jeunes.

7. DROIT SYNDICAL

Le document annexé, relatif à l'exercice du droit syndical dans les entreprises, sera examiné au cours de réunions avec les organisations professionnelles et syndicales, en présence du ministre des Affaires sociales, en vue d'éliminer les points de désaccord qui subsistent.

Sur la base dudit document, éventuellement amendé, le gouvernement élaborera un projet de loi relatif à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

Le gouvernement, favorable à la liberté d'exercice de ce droit, entend que ce projet en règle concrètement les modalités. Il est prêt à favoriser, pour sa part, dans le même esprit, le libre exercice du droit syndical dans les entreprises publiques et la Fonction publique, sous réserve d'apporter au projet de loi les précisions et les compléments permettant son adaptation aux nécessités de ces services.

ANNEXE

DROIT SYNDICAL DANS L'ENTREPRISE

1° La garantie de la liberté collective de constitution ou de sections syndicales dans l'entreprise à partir des organisations syndicales représentatives à l'échelon national (les organisations syndicales demandent protection spéciale ; le C.N.P.F. estime que le droit commun suffit).

2° La protection des délégués syndicaux sera assurée dans des conditions analogues à celle des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise.

3° Les prérogatives de l'organisation syndicale dans l'entreprise et des délégués syndicaux : ses missions sont celles du syndicat dans l'organisation sociale, notamment la discussion et la conclusion d'avenant d'entreprise (addition proposée par les syndicats, et le droit de déterminer par accord des règles concernant la structure et le montant des salaires, primes et gratifications).

4° Des moyens d'expression de l'organisation syndicale et des délégués syndicaux :

a) collecte des cotisations à l'intérieur de l'entreprise (pendant le temps de travail, syndicats) ;

b) liberté de diffusion de la presse syndicale et des tracts syndicaux dans l'entreprise ;

c) libre affichage des communications syndicales dans des conditions permettant une information effective des travailleurs, **avec communication simultanée à la direction** (réserve de la C.F.D.T. et de la C.G.T. sur les mots soulignés) ;

d) mise à la disposition des organisations syndicales d'un local approprié.

e) Réunion :

— un crédit est attribué (aux délégués syndicaux ; C.N.P.F.) (aux sections syndicales d'entreprises, pour répartition aux délégués syndicaux ; Syndicats),

— droit de réunir les adhérents de la section syndicale une fois par mois (pendant le temps de travail ; Syndicats) (en dehors des heures de travail ; C.N.P.F.),

— droit de réunir tous les membres du personnel de l'entreprise à des assemblées générales du personnel, ce droit doit s'exercer pendant les heures de travail, une fois par mois (syndicats).

5° Bénéfice du congé-éducation payé pour les délégués syndicaux (demande d'examen plus approfondi par C.N.P.F.).

6° Interdiction, en cas d'exercice du droit de grève, de tout abatement sur un élément quelconque de rémunération : prime, gratification ou autre avantage au-delà du prorata direct du temps d'absence (syndicats).

8. SÉCURITÉ SOCIALE

Le Premier ministre a pris l'engagement d'accepter qu'un débat de ratification des ordonnances relatives à la Sécurité sociale ait lieu avant la fin de la session parlementaire en cours.

Par ailleurs, il a décidé de ramener le ticket modérateur applicable aux dépenses médicales de visite et de consultation de 30 à 25 %.

Le Gouvernement ne s'opposera pas à une initiative tendant à ce qu'il soit fait référence dans un texte de loi au décret du 29 août 1962 relatif aux règles d'évolution du plafond de cotisation.

Le Premier ministre déclare qu'il n'est pas dans ses intentions d'augmenter le nombre de points de cotisations de Sécurité sociale portant sur la totalité des rémunérations.

Le Premier ministre a également indiqué que l'intervention des textes d'application des dispositions législatives réglementant d'une part le versement direct des prestations à des tiers et la participation obligatoirement laissée à la charge de l'assuré était suspendue, compte tenu des discussions en cours entre la Caisse nationale d'assurance-maladie et la Fédération Française de la Mutualité.

Le Gouvernement souhaite qu'un accord de ces deux organismes règle conventionnellement leurs rapports et rende inutiles les dispositions envisagées.

9. ALLOCATIONS FAMILIALES

Le Gouvernement étudie un projet d'aménagement des allocations familiales en faveur des familles de trois enfants au moins et prévoyant la réforme des allocations de salaire unique et de la mère au foyer.

Ces textes seront mis au point à l'occasion de l'établissement du prochain budget.

10. MESURES EN FAVEUR DE LA VIEILLESSE

Le gouvernement augmentera au 1^{er} octobre prochain l'allocation minimum versée aux personnes âgées, et aux grands infirmes.

11. FISCALITÉ

Le projet de réforme de l'impôt sur le revenu, qui sera déposé à l'automne par le gouvernement, contiendra des dispositions tendant à alléger les conditions d'imposition des revenus salariaux. Les principes de la réforme feront l'objet d'une consultation du Conseil Economique et Social, qui permettra aux représentants des organisations syndicales et professionnelles d'exprimer leurs vues avant le dépôt du projet. Ces organisations seront à nouveau consultées par le Gouvernement sur l'avis rendu par le Conseil économique et social.

Il ne sera pas proposé d'assujettir les salariés au régime de la retenue à la source.

12.

Le gouvernement réunira, au mois de mars 1969, les représentants des organisations professionnelles

et syndicales, afin d'examiner avec eux, dans le cadre de l'évolution économique et financière générale, l'évolution du pouvoir d'achat des salariés au cours de l'année 1968.

13.

Le C.N.P.F. a demandé au gouvernement qu'à compter du 1^{er} juillet 1968 les entreprises françaises ne soient pas assujetties, en ce qui concerne la détermination de leurs prix, à des contraintes plus strictes que les entreprises concurrentes établies dans les autres pays du Marché commun.

14. JOURNÉES DE GRÈVE

Les journées d'arrêt de travail seront en principe récupérées. Une avance de 50 % de leur salaire sera versée aux salariés ayant subi une perte de salaire. Cette avance sera remboursée par imputation sur ces heures de récupération. Dans le cas où la récupération n'aurait pas été matériellement possible avant le 31 décembre 1968, l'avance ou son solde sera définitivement acquise au salarié.

Ces mesures trouveront leurs répercussions, dans le secteur nationalisé et la fonction publique.

COMMENTAIRES DU PROCÈS-VERBAL DE GRENELLE

1. TAUX HORAIRE DU S.M.I.G.

L'augmentation du S.M.I.G. obtenue est très importante et apporte une augmentation de salaires à des millions de travailleurs mal payés. Voir dans ce numéro, page , l'article spécial consacré au nouveau S.M.I.G.

Les 600 F minimum par mois sont atteints pour les salariés occupés pendant la durée moyenne du travail.

Signalons que la C.G.T. réclamait un salaire minimum de 600 F par mois pour un horaire hebdomadaire de 40 heures ainsi que l'indexation du S.M.I.G. sur la moyenne des salaires réels et la suppression des abattements d'âge.

2. SECTEURS PUBLIC ET NATIONALISÉ

Voir page 123, le texte du relevé de conclusions des réunions tenues au Ministère de la Fonc-

tion publique, et nos commentaires.

3. SALAIRES RÉELS DU SECTEUR PRIVÉ

La délégation de la C.G.T. réclamait une augmentation immédiate de 15 % sur les salaires réels sans aucune inclusion des augmentations acquises depuis le 1^{er} janvier 1968.

Les augmentations de 7 % et 3 % figurant au procès-verbal sont donc nettement insuffisantes. Elles ont été vivement critiquées par les organisations syndicales. Les grèves se sont prolongées dans différentes branches d'industries et différentes entreprises jusqu'à la conclusion d'accords particuliers améliorant le procès-verbal de Grenelle. Souvent, les améliorations obtenues suppriment la restriction relative à l'incorporation des augmentations obtenues depuis le 1^{er} janvier et avant les grèves.

4. RÉDUCTION DE LA DURÉE DU TRAVAIL

Pour les horaires élevés, une réduction doit intervenir avant la fin de 1970 : 1 heure de moins pour les horaires compris entre 45 et 48 heures. Deux heures pour ceux dépassant 48 heures.

La C.G.T. avait demandé que le retour effectif aux 40 heures sans perte de salaire se fasse en deux ans. Patronat et gouvernement ont refusé.

Toutefois, le principe du retour aux 40 heures a été admis par le patronat. Cette réduction devra s'effectuer sans perte de salaire, c'est ce que veut dire l'expression « compensation de ressources ».

Lors de « la mise à jour » des conventions collectives, les commissions paritaires devront déterminer les taux de réduction d'horaire, par branche d'activité professionnelle.

L'expression « une première mesure dans ce sens prendra effet

en 1968 » a été placée par le patronat après l'alinéa relatif aux horaires élevés.

Mais la C.G.T. a souligné, sans être contredite, qu'elle considérait que cette première réduction avant la fin de l'année concerne tous les horaires, y compris ceux de 41 à 45 heures.

En ce qui concerne l'abaissement de la durée maximum du travail (actuellement fixée à 54 heures pour une moyenne de 12 semaines), la C.G.T. avait demandé que celle-ci soit ramenée à 48 heures.

AGE DE LA RETRAITE

Le patronat s'est contenté d'une vague formulation concernant certains cas particuliers.

La C.G.T. avait demandé l'avancement de l'âge de la retraite à 60 ans, avec comme première étape, 63 ans.

5. RÉVISION DES CONVENTIONS COLLECTIVES

L'expression « dès la fin de la présente négociation » signifie qu'à partir du 27 mai 1968 au soir et sans attendre la fin des grèves avec occupation des locaux, les commissions paritaires professionnelles doivent se réunir.

L'expression « mise à jour des conventions collectives » signifie que tous les éléments dans le procès-verbal doivent être adaptés et complétés dans chaque branche professionnelle.

Mais les mots « mise à jour » évoquent des conventions collectives existantes. Or il y a des branches professionnelles qui n'ont pas de convention collective nationale. C'est le cas notamment pour la métallurgie. Les discussions engagées dans cette branche n'ont pas permis d'aboutir à une convention nationale en raison du refus obstiné du patronat, soutenu par le gouvernement.

L'expression « révision » employée à propos des barèmes de salaires minima, signifie que tous ces minima seront augmentés pour les rapprocher le plus possible des salaires réels, ce qui devrait se traduire par une augmentation substantielle de ces minima.

L'incorporation des primes (de fin d'année, d'assiduité, etc.) dans le salaire de base doit marquer

la fin du caractère aléatoire de ces versements. Cette incorporation aura une incidence directe sur les salaires de base servant au calcul des heures supplémentaires, des indemnités de congés payés, et des cotisations de Sécurité sociale.

La C.G.T. a réclamé la suppression des discriminations salariales frappant les jeunes, les femmes, les immigrés.

La révision des classifications professionnelles est importante. Elle peut en effet aboutir, grâce à la pression des travailleurs, à de grosses augmentations des salaires en cours, dans chaque catégorie, pour réparer les nombreuses injustices et discriminations existant actuellement.

L'expression « simplification » des classifications professionnelles doit aboutir au nécessaire resserrement des grilles de salaires, en vue d'en finir avec la multiplication abusive des taux de salaires à l'intérieur d'une même catégorie professionnelle. Des avantages très importants peuvent être obtenus dans cette voie, au titre de la « simplification » des classifications.

6. EMPLOI ET FORMATION

Le C.N.P.F. a accepté de discuter des reclassements avant le 1^{er} octobre 1968. Des commissions paritaires de l'emploi seront créées par branche d'industrie.

La C.G.T. demande qu'aucun licenciement ne puisse intervenir sans reclassement préalable (voir la proposition de loi tendant à assurer la garantie de l'emploi et à protéger les salariés contre les licenciements arbitraires publiée dans « Le Peuple », n° 798 du 1^{er} mai 1968).

7. DROIT SYNDICAL

Des droits nouveaux importants ont été acquis en matière de libertés syndicales. Bien que le texte du procès-verbal prévoie de nouvelles réunions en vue d'éliminer les points de désaccord qui subsistent (points consignés dans l'annexe) puis le dépôt d'un projet de loi, les dispositions de l'annexe ont immédiatement commencé à entrer en application dans les entreprises au fur et à mesure de la conclusion des accords mettant fin à la grève. Cette mise en application s'est faite et se fait soit

spontanément, soit selon des modalités réglées par les accords de branches ou d'entreprises.

LES SIX POINTS DE L'ANNEXE

1° La libre constitution et la reconnaissance des sections syndicales ou syndicats d'entreprise n'est soumise à aucune formalité, dès lors que ces sections ou syndicats appartiennent à une organisation représentative telle la C.G.T. Toute reconnaissance et tout avantage accordés aux « syndicats maison » seraient contraires au texte accepté par le C.N.P.F.

Lorsqu'un salarié entreprend de créer une nouvelle section syndicale dans une entreprise, la C.G.T. considère qu'il doit être spécialement protégé. A ce sujet, lors des discussions, le C.N.P.F. n'a pas contredit le droit d'intervention des permanents syndicaux extérieurs pour créer une section syndicale d'entreprise.

2° Le C.N.P.F. considère que le nombre des délégués syndicaux dans les entreprises doit être négocié. La C.G.T. considère qu'il faut entendre par « délégués syndicaux » tous les membres du bureau de la section syndicale ou du syndicat.

En ce qui concerne la protection des délégués syndicaux, la C.G.T. a réclamé le droit de réintégration, conformément à sa proposition de loi précitée. Elle a refusé d'admettre qu'un délégué syndical puisse, le cas échéant, être licencié avec l'accord du comité d'entreprise.

3° Les sections syndicales sont habilitées à discuter des accords d'entreprise. La C.G.T. considère que ce droit comporte celui de préciser les règles relatives aux salaires et aux primes fixées par les conventions collectives, sans que cela signifie une collaboration avec le patron dans la fixation nominative des salaires individuels.

4° a) Au sujet de l'absence de précision sur la collecte des cotisations pendant les heures de travail, la C.G.T. a fait observer qu'en pratique il en est ainsi. Le C.N.P.F. l'a reconnu en disant : « Nous ne voulons pas le savoir, débrouillez-vous » ;

b) Il n'y a désormais aucune restriction à la libre diffusion de « La Vie Ouvrière » et de la presse syndicale et des tracts syndicaux

dans l'entreprise. Ce droit nouveau enfin reconnu abroge implicitement toutes les clauses restrictives, notamment celles des rétrocessions intérieures d'entreprises ;

c) Toute censure patronale à l'affichage syndical est supprimée. Cette confirmation abroge implicitement les clauses restrictives des conventions collectives ;

d) selon la C.G.T., le local approprié doit être d'une taille suffisante et comporter les accessoires nécessaires (meuble, machine à écrire, téléphone, etc.). Le représentant des patrons des petites et moyennes entreprises s'est opposé à l'octroi de moyens trop importants dans les petites entreprises, ce qui confirme indirectement que les moyens matériels doivent être proportionnels à l'importance de l'entreprise ;

e) Le crédit d'heures de fonctions doit, selon la C.G.T., être attribué globalement à chacune des sections syndicales de l'entreprise, en vue d'une répartition aux délégués syndicaux sous le seul contrôle de l'organisation syndicale.

Ce temps payé comme temps de travail est distinct de celui accordé aux délégués du personnel, membres du comité d'entreprise et représentants syndicaux au comité.

Le droit de réunir les syndiqués, accepté par le patronat, suppose l'octroi d'un lieu de réunion. La C.G.T. considère que ces réunions doivent avoir lieu pendant les heures de travail, et doivent être payées aux syndiqués comme temps de travail.

Le droit de réunir des assemblées générales du personnel dans l'entreprise n'a pas été accepté expressément par le C.N.P.F. Ce droit se conquiert cependant en pratique.

5° Le C.N.P.F. s'est déclaré d'accord sur le principe du paiement du congé-éducation, selon des modalités à déterminer. La C.G.T. réclame ce paiement pour tous les salariés bénéficiaires du congé-éducation.

6° La C.G.T. réclame la suppression des clauses anti-grèves relatives au paiement des primes et autres éléments du salaire. Le C.N.P.F. a refusé cette suppression. Des négociations sur ce point ont abouti dans certains branches professionnelles ou dans certaines entreprises.

La C.G.T. réclame également le libre accès des entreprises pour

les permanents syndicaux. Le C.N.P.F. a déclaré verbalement que ce droit est acquis dès lors que l'organisation syndicale est reconnue dans l'entreprise.

8. SÉCURITÉ SOCIALE

Le ticket modérateur à la charge des assurés, qui était de 20% avant les ordonnances, est ramené de 30 à 25%. La C.G.T. réclame l'abrogation pure et simple des ordonnances avec le rétablissement des élections des administrateurs.

En application de l'article 20 de l'Ordonnance n° 67-707, des décrets devaient obliger les mutuelles à laisser à la charge des assurés sociaux un ticket modérateur dit « d'ordre public ». M. Pompidou renonce pour l'instant à faire paraître ces décrets.

9. ALLOCATIONS FAMILIALES

Le Conseil des Ministres du 12 juin 1968 a décidé un relèvement des allocations familiales à compter du 1^{er} juillet 1968 mais sans en préciser le montant.

La C.G.T. demande 20% d'augmentation de toutes les prestations familiales.

10. MESURES EN FAVEUR DE LA VIEillesse

Le Conseil des Ministres du 12 juin 1968 a décidé d'avancer au 1^{er} juillet 1968 le relèvement de l'allocation minimale aux personnes âgées et aux grands infirmes. Ce relèvement, de 100 F par an, porte l'allocation à 1.550 F (au lieu de 1.450 F depuis le 1^{er} février 1968) ce qui représente, en ajoutant 950 F par an d'allocation du F.N.S., un minimum mensuel de 208,33 F. La C.G.T. réclame un minimum de 385 F par mois.

11. FISCALITÉ

Le texte se borne à promettre un allègement futur.

Ce que réclament les salariés, avec la C.G.T., c'est une modification profonde des tranches du barème de l'impôt fixant notamment l'abattement à la base à 5.000 F par part.

Le gouvernement renonce au

prélèvement direct des impôts sur la paie, procédé qui aurait permis d'augmenter les impôts indirectement.

12. ÉCHELLE MOBILE

La C.G.T. a réclamé avec force l'indexation de tous les salaires réels sur un indice (autre que celui des 259 articles) capable de refléter exactement l'évolution du coût de la vie. Le budget-type établi par la commission supérieure des conventions collectives ne correspond plus aux besoins des travailleurs et doit être complètement révisé.

Cette échelle mobile, indispensable pour préserver les augmentations de salaires obtenues et garantir le pouvoir d'achat des travailleurs, a été refusée par le gouvernement. Celui-ci s'est simplement engagé à réunir une table ronde en mai 1969.

13. PRIX

Le paragraphe ne concerne que les rapports entre patrons et gouvernement.

14. JOURNÉES DE GRÈVE

La délégation de la C.G.T. réclamait le paiement intégral des journées de grève sans aucune récupération.

Les patrons n'ont accepté qu'un paiement partiel. Mais de nombreux accords de branches ou d'entreprises sont allés plus loin que le texte de Grenelle en ce qui concerne le paiement des jours de grève.

En ce qui concerne la récupération des jours de grève, le texte n'a pas de valeur légale. En effet, aux termes de l'article 1^{er} du décret du 24 mai 1938, « les heures perdues par suite de grève ou de lock-out ne peuvent donner lieu à récupération ». L'inobservation de cette interdiction est sanctionnée pénalement. En outre la C.G.T. s'oppose à toute récupération. Le patronat ne se fait d'ailleurs pas d'illusion à ce sujet. En effet, au cours des discussions tripartites, M. Huvelin, président du C.N.P.F., a déclaré : « Nous ne pouvons pas aller au-delà dans la rédaction du texte, mais nous sommes bien conscients que, dans la pratique, il n'y aura pas de récupération dans la plupart des cas. »

RÉGIE RENAULT

Procès-verbal de fin de discussions du 15 Juin 1968.

Nous publions ci-après le texte intégral du « Procès-Verbal de fin de discussions » dressé après 35 heures de négociations entre la direction de la Régie Nationale des Usines Renault et les organisations syndicales.

Le texte que nous publions n'a fait l'objet d'aucune signature, les organisations syndicales n'ayant voulu prendre aucun engagement sur les points de désaccord, en particulier sur la récupération des heures de grève.

Cependant, les avantages consentis finalement par la Direction de la Régie constituent un important succès pour les travailleurs et vont au-delà du procès-verbal interprofessionnel de Grenelle.

Texte intégral du procès-verbal de fin de discussions.

La Direction Générale de la Régie Nationale des Usines Renault et les organisations syndicales C.G.T., C.F.D.T., C.G.T.-F.O., C.G.C., se sont réunies du 12 au 15 juin 1968 pour trouver une solution au conflit collectif ouvert au sein de l'entreprise depuis le 15 mai.

A l'issue de leurs discussions, elles ont pu dresser le présent procès-verbal.

Les dispositions contenues dans ce procès-verbal n'engagent la Direction que si la reprise du travail est effective le mardi 18 juin 1968 aux heures habituelles.

Le travail ayant repris dans des conditions normales, la Direction s'engage à modifier par voie de notes de service la réglementation intérieure existante dans les meilleurs délais afin de la rendre conforme au présent procès-verbal. Elle fait connaître qu'elle ne prendra aucune sanction à l'encontre du personnel en raison de l'exercice du droit de grève.

L'ensemble des dispositions définies dans le présent procès-verbal est à valoir sur toutes celles qui pourraient résulter de l'application de la législation et des Conventions Collectives Nationales, Régionales ou Locales, déjà intervenues ou à intervenir.

I. - JOURNÉES DE GRÈVE

A - Avance :

Une avance de 50 % du salaire qu'il aurait perçu s'il avait normalement travaillé sera versée au per-

sonnel ayant subi une perte de salaire par suite de la grève au cours de la période se terminant le 17 juin inclus.

Les journées d'arrêt de travail seront en principe récupérées.

Dans le cas où la récupération ne serait pas possible avant le 31-12-1968, l'avance sera définitivement acquise aux salariés.

B - Jours fériés :

Les journées fériées de l'ascension et du lundi de Pentecôte seront indemnisées à 100 %.

C - Prime exceptionnelle de juillet 1968 :

Les minorations prévues pour absence non autorisée ne sont pas appliquées pour la durée de la période d'arrêt de travail, lors du calcul du montant individuel de la prime, à partir de la nouvelle valeur qui a été communiquée aux organisations syndicales.

II. - RÉMUNÉRATION

A - Les salaires et appointements seront majorés de 10 % au cours de l'année 1968 selon les modalités suivantes : 3 augmentations successives de 1 % étant déjà intervenues à compter des 1^{er} janvier, 1^{er} mars, 1^{er} mai :

- 4 % applicables à compter du 1^{er} juin 1968 sur les taux acquis au 31 mai 1968 ;
- 3 % applicables à compter du 1^{er} octobre sur les taux acquis au 30 septembre 1968.

Conformément à l'Accord d'Entreprise du 3 janvier 1967, les primes diverses (à l'exception de la prime de transport et de l'indemnité de panier) seront revalorisées de 4 % à compter du 1^{er} juin et de 3 % à compter du 1^{er} octobre 1968.

B - Majorations spéciales :

En outre, les taux horaires ou les appointements base 40 heures seront majorés, à compter du 1^{er} juin 1968, d'une valeur horaire de :

— 0,18 F :

pour le personnel horaire et A.P.R.

- des usines, rémunéré dans les classes 1 à 9 inclus,
- des succursales, catégories manœuvre et ouvrier spécialisé.

pour le personnel mensuel ayant à cette date un coefficient égal ou inférieur à 150.

— 0,09 F :

pour le personnel horaire et A.P.R.

- des usines, rémunéré dans la classe 10 et au-delà,
- des succursales, catégorie professionnels.

pour le personnel mensuel ayant à cette date un coefficient compris entre 151 et 200 inclus.

C - Indemnité de transport :

L'indemnité de transport versée mensuellement dans les Etablissements de la Région Parisienne (20 F depuis le 15-7-67) sera payée, à compter du 1-6-1968 et selon les mêmes modalités, au personnel des autres établissements de la R.N.U.R. situés en France Métropolitaine.

En conséquence, et à partir de cette même date, l'indemnité mensuelle versée dans les usines de province, dite « prime spéciale uniforme », est supprimée.

D - Allocations de vacances et de fin d'année :

Par transformation d'une partie de primes exceptionnelles sont créées deux allocations qui seront versées selon les modalités suivantes :

— **Allocation de fin d'année** qui sera payée chaque année en décembre au personnel ayant 3 mois d'ancienneté et inscrit sur les rôles de la Régie à la date du versement et dont le montant sera intégralement hiérarchisé et majoré pour ancienneté, sans aucun abattement ni minoration.

Cette allocation aura pour montant en décembre 1968 150 F au coefficient 100.

— **Allocation de vacances** qui sera payée chaque année avant le départ en congé au personnel ayant 3 mois d'ancienneté et inscrit sur les rôles de la Régie à la date du versement, et qui comprendra 2 parties :

- une partie intégralement hiérarchisée et majorée pour ancienneté, sans aucun abattement, ni minoration,
- une partie uniforme.

Pour 1969, cette allocation aura une valeur de 100 F au coefficient 100 et 100 F uniforme.

Le montant de ces allocations sera revalorisé à partir de 1969 en fonction des augmentations générales appliquées à la R.N.U.R. aux salaires et appointements et intervenues au cours des douze mois précédents.

Ce montant entrera en compte pour le calcul de la subvention aux Comités d'Etablissement de Billancourt et du Mans.

III. - RÉDUCTION DE LA DURÉE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL

Les horaires hebdomadaires du personnel effectuant un horaire de référence supérieur à 45 h. seront réduits selon le calendrier suivant :

- dès la reprise du travail, réduction d'une heure par semaine ;
- au 1^{er} septembre 1969, réduction d'une demi-heure par semaine.

Le maintien des ressources pour le personnel intéressé entraînera une majoration des taux de base qui sera appliquée à l'ensemble du personnel quel que soit son horaire hebdomadaire.

IV. - MENSUALISATION

En complément à l'article 8 de l'avenant horaire à l'accord du 3 janvier 1967, le 1^{er} jour du mois suivant son 55^e anniversaire, le personnel horaire bénéficiera du statut du personnel mensuel.

V. - DÉPART EN RETRAITE

Les personnes de statut A.P.R. ou mensuel, âgées de 60 ans au moins, qui demanderont à bénéficier des modalités de **départ** en retraite prévues à l'article 32 des Dispositions Générales de l'Accord du 3 janvier 1967, recevront en plus de l'indemnité de départ calculée conformément aux clauses dudit accord, **une indemnité spéciale.**

Les personnes reconnues inaptes au travail par les organismes de la Sécurité Sociale ne pourront bénéficier de cette disposition. Entre 60 et 62 ans révolus, les intéressés devront présenter obligatoirement la décision prise par les organismes de Sécurité Sociale touchant leur reconnaissance en inaptitude au travail.

Cette indemnité spéciale sera calculée en fonction :

- de la catégorie professionnelle pour le personnel A.P.R., de la tranche de coefficients où se situent les intéressés pour le personnel mensuel,
- du nombre de mois restant à courir entre la date fixée pour le départ en retraite et celle du 65^e anniversaire.

Cette indemnité spéciale s'élèvera à :

Pour le personnel A.P.R.

- O.S. et manœuvre
 - 100 F par mois à courir jusqu'à 65 ans
- P. 1
 - 110 F par mois à courir jusqu'à 65 ans
- P. 2
 - 120 F par mois à courir jusqu'à 65 ans
- P. 3
 - 130 F par mois à courir jusqu'à 65 ans

Pour le personnel mensuel :

- Coefficient inférieur à 170
 - 110 F par mois à courir jusqu'à 65 ans
- Coefficient compris entre 170 et 208
 - 130 F par mois à courir jusqu'à 65 ans
- Coefficient compris entre 209 et 264
 - 150 F par mois à courir jusqu'à 65 ans
- Coefficient compris entre 265 et 339
 - 175 F par mois à courir jusqu'à 65 ans
- Coefficient égal à 340
 - 200 F par mois à courir jusqu'à 65 ans

VI. - CONTRATS PROVISOIRES

La R.N.U.R. s'engage à ne recourir à cette forme de recrutement (stagiaires exclus) qu'après avoir recherché l'emploi de tous autres moyens permis par sa situation du moment.

La durée de ces contrats ne pourra être supérieure à 6 mois. Au cas où le maintien dans l'entreprise du personnel intéressé serait souhaitable, lesdits contrats seraient renouvelés pour une durée indéterminée.

Le temps passé au titre de ces contrats sera pris en considération pour le calcul de l'ancienneté « Régie ».

Il est convenu que la Direction donnera sur cette question toutes les informations nécessaires aux membres des Comités d'Etablissement intéressés.

**COMMISSION D'ÉTUDE
DU PERSONNEL MENSUEL
(1^{er} et 2^e Collèges)**

La Direction et les Organisations Syndicales se sont trouvées d'accord pour décider qu'après la reprise de travail une commission chargée d'étudier les problèmes propres au personnel mensuel se réunirait au niveau de la Régie. Cette commission examinera les problèmes suivants :

- Harmonisation des grilles hiérarchiques,
- Valeur du point,
- Conditions de la promotion,
- Formation et information du personnel mensuel,
- Humanisation des conditions de travail.

Cette commission se réunira dès le mois de juillet. Elle devra déposer ses conclusions avant le 30 novembre 1968.

Chaque organisation syndicale sera représentée au sein de cette commission par trois de ses membres.

DROIT SYNDICAL

La Direction et les Organisations syndicales se sont trouvées d'accord pour annexer au présent procès-verbal un certain nombre de dispositions relatives au droit syndical, à l'exercice de la fonction de délégué du personnel, aux franchises accordées aux membres des Comités d'Etablissement et des Comités d'Hygiène et Sécurité, à l'application

de la législation relative aux congés-éducation, à l'information réciproque de la Direction et des Syndicats.

Elles ont également décidé la création :

a) d'une Commission paritaire chargée, au niveau de chaque établissement, de s'assurer des conditions d'application des dispositions arrêtées d'un commun accord et de contribuer à la résolution de tout différend qui pourrait en surgir ;

b) d'une Commission chargée, au niveau de la Régie, de préparer des conclusions sur les questions suivantes : représentation du personnel du Centre Technique de Rueil, modalités pratiques de fonctionnement de l'organisation syndicale à l'intérieur de l'entreprise, admission de représentants syndicaux des Unions départementales ou des Fédérations aux réunions de délégués du personnel, association des représentants du personnel aux recherches pour l'amélioration des conditions de travail.

Les parties se sont enfin engagées à se concerter le moment venu pour mettre au point d'un commun accord les modalités d'application des dispositions légales ou conventionnelles portant sur le droit syndical qui seraient adoptées postérieurement au présent procès-verbal.

ANNEXE AU PROCÈS-VERBAL**DROIT SYNDICAL****Article premier.**

La liberté syndicale est reconnue aux travailleurs de la Régie conformément au texte du 27 mai 1968, dit « protocole de Grenelle ».

Article 2.

Des syndicats, unions ou sections syndicales d'entreprise pourront être constitués au niveau de la Régie et de chacun de ses établissements. Leur caractère représentatif dans l'entreprise à l'échelon national devra être établi pour qu'ils soient reconnus par la Direction.

Article 3.

Les syndicats pourront assurer la représentation des intérêts collectifs du personnel auprès de la Direction, sous réserve des attributions propres des C.E., des délégués du personnel et des comités d'hygiène et sécurité.

Les syndicats seront notamment considérés comme les interlocuteurs de la Direction pour la discussion et la conclusion des accords d'entreprise et pour l'élaboration des protocoles électoraux.

Ils seront représentés aux réunions des C.E. conformément à la loi. Ils pourront également assister les délégués du personnel dans leurs démarches auprès de la Direction, et notamment à l'occasion des réunions mensuelles.

Article 4.

Chaque organisation syndicale pourra désigner un secrétaire et un secrétaire suppléant pour être ses

porte-parole accrédités auprès de la Direction de chaque établissement.

Le secrétaire et le secrétaire suppléant devront faire partie du personnel de l'entreprise.

En vue de faciliter l'exercice de leur mandat, le secrétaire et le secrétaire suppléant se partageront une franchise d'heures déterminée en fonction de l'effectif de chaque établissement. Ces franchises seront de :

- 100 heures pour Billancourt,
- 50 heures pour Le Mans et Flins,
- 25 heures pour Cléon et Sandouville,
- 10 heures pour Choisy, St-Jean-de-la-Ruelle.

Le secrétaire et le secrétaire suppléant pourront circuler librement dans leur établissement. Ils bénéficieront des protections déjà reconnues aux délégués du personnel et aux représentants syndicaux auprès des C.E.

Article 5.

Conformément à la loi sur les C.E., chaque organisation syndicale pourra désigner un représentant auprès du C.E. dans tous les cas où celui-ci aura été constitué.

Ce représentant bénéficiera d'une franchise mensuelle de 20 heures, s'ajoutant aux franchises prévues à l'article 4 en faveur des secrétaires syndicaux et des secrétaires syndicaux suppléants.

Article 6.

Les secrétaires syndicaux et les secrétaires syndicaux suppléants, les membres des comités d'établissement, les délégués du personnel, les membres des comités hygiène et sécurité pourront se déplacer librement à l'extérieur de leur établissement. Ils devront toutefois se soumettre aux contrôles exigés de l'ensemble du personnel au moment de leur départ et de leur retour au travail. Il ne leur sera demandé aucune justification particulière à l'occasion de ces déplacements.

Article 7.

Les organisations syndicales sont libres de diffuser la presse syndicale et les tracts syndicaux dans l'entreprise, pourvu que ce soit en dehors du temps et des locaux réservés au travail.

Elles peuvent également apposer des affiches sur les panneaux d'information réservés à cet effet. Le nombre et les emplacements de ces panneaux seront arrêtés d'un commun accord par les Commissions paritaires prévues dans chaque établissement.

Cependant, les informations diffusées devront conserver un caractère syndical. Un exemplaire des documents affichés sera, dans tous les cas, adressé pour information à la Direction.

Article 8.

La distribution des cartes syndicales et le recouvrement des cotisations sont autorisés dans l'entreprise pourvu que ce soit en dehors du temps et des locaux de travail.

Article 9.

Les organisations syndicales peuvent tenir des assemblées mensuelles dans l'entreprise pourvu que ce soit en dehors du temps et des locaux de travail.

Article 10.

Des locaux seront mis à la disposition des organisations syndicales dans chacun des établissements.

Dans les établissements de Billancourt, Le Mans, Flins, Cléon, Sandouville, chaque organisation disposera d'un bureau meublé et équipé d'un téléphone relié au réseau extérieur.

Dans les autres établissements, il pourra s'agir d'un local commun.

Dans les établissements de Billancourt, Le Mans, Flins, Cléon, une bicyclette sera fournie à chaque organisation syndicale.

DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Article premier.

Le nombre de délégués du personnel est fixé en accord avec la loi.

Article 2.

Les délégués du personnel disposent des franchises suivantes :

- Billancourt, Le Mans, Flins : 50 heures par mois pouvant être partagées entre un délégué titulaire et un délégué suppléant ;
- Cléon, Sandouville, Choisy, St-Jean-de-la-Ruelle : 30 heures pouvant être partagées entre délégué titulaire et délégué suppléant.

COMITÉS D'ÉTABLISSEMENT

Article premier.

Les membres titulaires et suppléants des comités d'établissement disposent des franchises suivantes :

- **Titulaires** : 20 heures dans tous les établissements ;
- **Suppléants** : 20 heures dans les établissements de Billancourt, Le Mans et Flins.

Article 2.

Les secrétaires des comités d'établissement disposent en outre des franchises suivantes :

- 40 heures pour les établissements de Billancourt, Le Mans et Flins ;
- 20 heures pour les établissements de Cléon et Sandouville ;
- 5 heures pour les établissements de Choisy et St-Jean-de-la-Ruelle.

COMITÉS D'HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Article premier.

Les représentants du personnel aux Comités d'hygiène et sécurité disposent des franchises suivantes :

- Billancourt, Le Mans, Flins, Cléon, Sandouville : 15 heures ;
- Choisy : 10 heures ;
- St-Jean-de-la-Ruelle : 5 heures.

Article 2.

Il appartient aux présidents des comités d'hygiène et de sécurité d'autoriser les dérogations à ces franchises en fonction des besoins.

CONGÉS ÉDUCATION**Article premier.**

Le nombre de bénéficiaires des congés-éducation est établi conformément à la loi.

Article 2.

Les membres du personnel bénéficiant d'un congé institué par la loi du 23 juillet 1957, pour suivre un stage ou une session dans un des centres consacrés à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale et figurant sur la liste fixée annuellement par arrêté, recevront sur justificatif une indemnité égale à 50 % du manque à gagner du fait de leur absence.

La durée admise pour les congés-éducation sera de 3 semaines qui pourront être fractionnées.

Dans des cas exceptionnels, la Direction pourra autoriser la participation à des stages de 4 semaines.

La demande de congé devra être présentée 15 jours avant la date de départ.

INFORMATION**Article premier.**

La Direction communiquera aux organisations syndicales les notes relatives aux droits du personnel, à l'exception des notes touchant aux salaires et appointements.

Article 2.

La Direction communiquera aux organisations syndicales un exemplaire de toutes les affiches apposées par ses soins.

COMMISSIONS PARITAIRES D'ÉTABLISSEMENT**Article premier.**

Une commission paritaire à laquelle seront représentées la Direction et chacune des organisations syndicales d'établissement sera constituée au niveau de chacune des usines de la Régie.

Article 2.

Cette Commission aura pour mission de s'assurer des conditions d'application des dispositions prévues au présent procès-verbal et de contribuer à la résolution de tout différend qui pourrait en surgir.

Elle veillera, en particulier, à ce que les postes de travail et les horaires imposés aux secrétaires syndicaux, aux membres du comité d'établissement, aux délégués du personnel, aux membres des comités d'hygiène et sécurité soient compatibles avec l'exercice de leur mandat.

Elle étudiera, le cas échéant, les conditions dans lesquelles pourrait être assouplie dans le temps l'utilisation des franchises accordées aux représentants syndicaux et aux représentants du personnel.

Elle contribuera également à l'étude des moyens qui seraient de nature à permettre une meilleure information réciproque de la Direction et des diverses fonctions de représentation du personnel.

Article 3.

Chaque organisation syndicale pourra désigner 3 représentants pour faire partie de cette commission paritaire.

COMMISSION D'ÉTUDE RÉGIE

Cette Commission, dont le rôle a été défini au procès-verbal, sera composée à raison de trois représentants par organisation syndicale.

COMMENTAIRES SUR LE PROCÈS-VERBAL RENAULT**JOURNÉES DE GRÈVE**

La Direction de la Régie Renault s'est engagée à ne prendre aucune sanction pour faits de grève et à suspendre les retenues pour remboursement de prêts sociaux.

Tous les jours de grève sont, en fait, payés à 50 % par l'employeur sous la dénomination « d'avance ». Deux jours fériés, situés au cours de la grève, sont payés à 100 %.

La phrase relative au « remboursement » de l'avance, qui figure dans le procès-verbal interprofessionnel de Grenelle, n'a pas été

reprise dans le procès-verbal Renault.

Quant à la récupération des journées d'arrêt de travail, elle est prévue « en principe ». Mais, en pratique, la Direction n'osera pas faire récupérer les heures de grève, en raison de l'hostilité des travailleurs et des syndicats sur ce point.

D'ailleurs cette récupération est illégale (voir le commentaire du procès-verbal de Grenelle).

SALAIRES

Le tableau publié page 111 concerne le salaire de base des ou-

vriers horaires de la Régie Renault. Le salaire horaire de base et le coefficient professionnel varient avec chaque poste de travail. A chaque coefficient correspond cinq salaires différents appelés indices et numérotés de I à V. Les salaires les plus fréquents se situent aux indices III et IV. Dans notre tableau, c'est l'indice IV qui est pris comme base de référence.

Notre tableau montre que le pourcentage d'augmentation du 1^{er} janvier au 1^{er} octobre 1968 va de 10,36 % pour un P 3 au coefficient 227 à 15,18 % pour un ouvrier non spécialisé (O.N.S.) au coefficient 121. Ces augmentations sont ré-

percutées sur les salaires des mensuels dans les mêmes conditions pour les coefficients correspondants. Rappelons que le procès-verbal de Grenelle ne prévoyait que 10 % d'augmentation pour toute l'année 1968.

En outre, pour les établissements de province, la prime de transport passe de 7,72 F à 20 F par mois, ce qui représente environ 1 % d'augmentation des salaires supplémentaires.

Enfin, si l'on se réfère à la revendication d'un salaire minimum de 1.000 F par mois, on constate que, pour la plupart des ouvriers spécialisés, qui représentent la moitié de l'effectif de la Régie, les 1.000 F brut de salaire de base sont atteints, ce qui constitue un grand succès.

PRIMES

Au cours des négociations, la C.G.T. a réclamé avec beaucoup de fermeté la suppression totale des primes antigrève. Elle a protesté contre le fait qu'une entreprise dépendant du gouvernement applique des procédés antigrève, dans le moment même où le gouvernement se prononce en faveur de l'extension des droits syndicaux.

Finalement, la Direction de la Régie a exclu de l'application des clauses restrictives un tiers du montant total des primes, lequel sera versé sous forme d'une allo-

cation à Noël et d'une allocation aux congés payés.

RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Avant les grèves, par suite d'une franchise de 50 minutes, l'horaire hebdomadaire était de 47 h. 10 ou 46 h. 10, selon le cas, pour les ouvriers, tandis que le salaire restait calculé sur 48 heures de travail.

En application du procès-verbal du 15 juin, l'horaire est réduit immédiatement d'une heure sans diminution des salaires. Il est donc ramené à 45 h. 10 ou 46 h. 10, selon le cas, le salaire restant réglé sur 48 heures.

En ce qui concerne le personnel mensuel, qui faisait 45 heures avant les grèves, cet horaire reste inchangé mais une augmentation particulière de salaire d'une heure par semaine lui est accordée, ce qui représente environ 2,64 % de plus.

DROIT SYNDICAL

Les délégués du personnel suppléants ont désormais droit à des heures de fonctions payées, heures qu'ils partagent avec les titulaires. Au lieu des 15 heures par mois prévues par la loi pour les seuls titulaires, c'est 30 ou 50 heures que se partagent désormais un titulaire et un suppléant selon l'im-

portance de l'établissement appartenant à la R.N.U.R.

En ce qui concerne le collectage des cotisations syndicales, les réunions de syndiqués et la diffusion de la presse et des tracts syndicaux à l'intérieur de l'entreprise, on remarquera que le procès-verbal Renault consacre ce droit, reconnu par le procès-verbal interprofessionnel de Grenelle, mais en y ajoutant la mention restrictive : « pourvu que ce soit en dehors du temps et des locaux de travail ».

Autrement dit, ces libertés sont admises pendant les arrêts de travail et les pauses, dans les vestiaires ou restaurants intérieurs, ou dans les cours intérieures de l'usine. Cependant, en pratique, le collectage, la vente des journaux syndicaux, etc., se faisaient déjà avant la grève au lieu et au temps du travail, avec la tolérance de la Direction. Par conséquent, il en sera de même à l'avenir, malgré la mention restrictive sus-indiquée.

FEMMES ET JEUNES

La direction s'est engagée à examiner les revendications particulières des femmes (congés de maternité, etc.) et les jeunes (5^e semaine de congés payés, etc.) lors de la discussion, à la fin de l'année 1968, de l'Accord d'entreprise du 3 janvier 1967 qui vient à expiration le 31 décembre 1968.

L'abonnement à LA REVUE PRATIQUE DE DROIT SOCIAL

- vous fait réaliser une économie de 50 % sur le prix de la revue
- vous fait bénéficier de nos numéros spéciaux sans augmentation du prix
- vous permet de recevoir régulièrement la R.P.D.S.

Un an : 25 F - C.C. Postal Paris 4780-27

L'ÉVOLUTION DU SALAIRE BRUT A L'INDICE IV CHEZ RENAULT

CATÉ- GORIES	CLASSE	COEF- FICIENT	SALAIRE HORAIRE						Augmentation acquise du 1. 1. 68 au 1. 10. 68			SALAIRE MENSUEL au 1. 10. 68 non compris les primes (a)
			31-12 1967	Janvier 1968	Mars 1968	Mai 1968	Juin 1968	Octobre 1968	Parheure	Par mois (a)	en pourcentage	
O. N. S. 3-4-5	3	121	3,852	3,891	3,930	3,969	4,308	4,437	+ 0,585	+ 127,76	+ 15,18	969,04
	4	125	4,028	4,068	4,109	4,150	4,496	4,631	+ 0,603	+ 131,70	+ 14,97	1011,41
O. S. 4-5-6-7-8-9	5	130	4,130	4,171	4,213	4,255	4,605	4,743	+ 0,613	+ 133,88	+ 14,84	1035,87
	6	134	4,255	4,298	4,341	4,384	4,739	4,881	+ 0,626	+ 136,72	+ 14,71	1066,01
	7	139	4,375	4,419	4,463	4,508	4,868	5,014	+ 0,639	+ 139,56	+ 14,60	1095,05
P.-1 9-10-11-12	8	143	4,503	4,548	4,593	4,639	5,005	5,155	+ 0,652	+ 142,40	+ 14,47	1125,85
	9	148	4,631	4,677	4,724	4,771	5,142	5,296	+ 0,665	+ 145,24	+ 14,35	1156,64
	10	153	4,780	4,828	4,876	4,925	5,212	5,368	+ 0,588	+ 128,42	+ 12,30	1172,37
P.-2 12-13-14	11	158	4,945	4,994	5,044	5,094	5,388	5,550	+ 0,605	+ 132,13	+ 12,23	1212,12
	12	163	5,114	5,165	5,217	5,269	5,570	5,737	+ 0,623	+ 136,06	+ 12,18	1252,96
	13	119	5,282	5,335	5,388	5,442	5,750	5,923	+ 0,641	+ 140,00	+ 12,13	1293,58
P.-2 O 15-16	14	175	5,450	5,505	5,560	5,616	5,931	6,109	+ 0,659	+ 144,00	+ 12,09	1334,20
	15	181	5,731	5,788	5,846	5,904	6,230	6,417	+ 0,686	+ 149,90	+ 11,96	1401,47
	16	189	6,035	6,095	6,156	6,218	6,557	6,754	+ 0,719	+ 157,03	+ 11,91	1475,07
P.-3 17-18-19-20	17	198	6,302	6,365	6,429	6,493	6,843	7,048	+ 0,746	+ 163,00	+ 11,83	1539,28
	18	207	6,618	6,684	6,751	6,819	7,092	7,305	+ 0,687	+ 150,04	+ 10,38	1595,41
	19	216	6,876	6,945	7,014	7,084	7,367	7,588	+ 0,712	+ 155,50	+ 10,35	1657,21
P.-3 FORGES	20	225	7,187	7,259	7,332	7,405	7,701	7,932	+ 0,745	+ 162,70	+ 10,36	1732,34
	21	227	7,383	7,457	7,532	7,607	7,911	8,148	+ 0,765	+ 167,07	+ 10,36	1779,52

(a) Après les réductions d'horaires, le salaire reste calculé sur 48 heures de travail par semaine pour la plupart des salariés de la Régie, dont 8 heures majorées à 30 %. Cela représente, pour un mois (travail effectif 195,4 h ou 199,7 h selon le cas), 218,4 fois le salaire horaire de base. Exemple : l'O.S. qui gagnera 4,743 F de l'heure en octobre 1968 aura un salaire mensuel, primes non comprises, de $4,743 \text{ F} \times 218,4 = 1.035,87 \text{ F}$.

HABILLEMENT

Procès-verbal de la réunion du 31 Mai 1968 de la commission paritaire nationale des industries de l'habillement

Salaires

(Ouvriers, Employés, Agents de Maîtrise, Ingénieurs et Cadres)

A partir du 1^{er} juin 1968, les salaires garantis pour chaque catégorie sont les suivants :

Catégorie A	Coefficient	1,00	F 3,—
» A'	»	1,03	F 3,09
» B	»	1,05	F 3,15
» C	»	1,08	F 3,24
» C'	»	1,12	F 3,36
» D	»	1,15	F 3,45
» E	»	1,18	F 3,54
» F	»	1,20	F 3,60
» G	»	1,25	F 3,75
» H	»	1,30	F 3,90
» I	»	1,35	F 4,05
» I'	»	1,40	F 4,20
» J	»	1,55	F 4,65
» K	»	1,65	F 4,95

SALAIRES RÉELS

Les salaires réels sont augmentés de 10 % au 1^{er} octobre 1968, dont 7 % au 1^{er} juin 1968, cette augmentation comprenant les hausses déjà intervenues depuis le 1^{er} janvier 1968 inclusivement.

L'augmentation horaire minimum garantie au 1^{er} octobre 1968 sera de 0,40 F dont un minimum de 0,30 F au 1^{er} juin 1968 par rapport au 1^{er} janvier 1968.

ABATTEMENTS D'AGE

La délégation patronale réaffirme le principe qu'à travail égal le salaire doit être égal quel que soit l'âge. Elle est d'accord pour étudier les modalités d'application de ce principe, notamment dans les entreprises où la comparaison avec le travail des adultes n'est pas possible.

RÉVISION DES CLASSIFICATIONS

La délégation patronale est d'accord pour engager la discussion relative à la révision des classifications professionnelles avant le 1^{er} octobre 1968.

TRAVAUX MULTIPLES

Le personnel se livrant successivement ou concurremment à des travaux de diverses catégories sera rétribué au salaire de la catégorie la plus élevée.

TRAVAIL A DOMICILE

Les dispositions relatives aux salaires du présent accord s'appliquent également aux travailleurs à domicile.

DROIT SYNDICAL

La délégation patronale donne son accord de principe sur les points suivants sous réserve des dispositions législatives qui doivent définir :

- le champ d'application du droit syndical ;
- les modalités de son exercice.

Toutefois, la délégation patronale s'engage à reprendre l'examen du problème si aucune disposition législative n'était intervenue le 1^{er} octobre 1968.

SECTION SYNDICALE

— Garantie de la liberté de constitution de syndicats ou de sections syndicales dans l'entreprise à partir des organisations syndicales représentatives à l'échelon national.

— Mise à la disposition de la section syndicale de l'entreprise d'un local. En cas de difficulté matérielle, ce local n'est pas affecté de façon permanente à la section syndicale, mais selon un calendrier établi en accord avec la Direction.

— Libre affichage des communications syndicales dans des conditions permettant une information effective des travailleurs avec communication simultanée à la Direction.

— Le paragraphe 1^{er} de l'article 5 des Clauses Générales de la Convention Collective Nationale du 17 février 1958 est modifié comme suit :

1° « Des panneaux d'affichage seront dans chaque entreprise réservés aux informations syndicales et professionnelles ». (Suppression du membre de phrase : « qui ne doivent pas revêtir un caractère de polémique ».)

— Collecte des cotisations syndicales à l'intérieur de l'entreprise dans les conditions qui ne troublent pas la production.

— Distribution des tracts et journaux dans des conditions qui ne troublent pas la production.

DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

— En vue de faciliter la tâche des délégués du personnel, la délégation patronale est d'accord pour que ces derniers circulent librement dans les ateliers, sous réserve de prévenir leur chef de service de leurs déplacements.

— Article 10 de la Convention Collective Nationale, Clauses Générales, suppression du deuxième paragraphe de cet article 10 et remplacement par le paragraphe suivant :

« Conformément à ces textes des démarches à l'extérieur de l'entreprise pourront être faites pour des motifs ayant trait à leur fonction, les délégués informent la direction de leur intention de s'absenter ».

DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

— La protection des délégués syndicaux est assurée dans des conditions analogues à celles des délégués du personnel.

COMITÉ D'ENTREPRISE

— La délégation patronale est d'accord sur le principe d'un financement par l'entreprise du comité d'entreprise dans des conditions à déterminer dans le cadre de la Convention Collective Nationale.

Emploi et durée du travail

— La délégation patronale est d'accord :

1° Pour instituer une commission paritaire de l'emploi ;

2° Pour étudier les moyens permettant d'assurer, avec le concours de l'État, la formation et le perfectionnement professionnels.

— La délégation patronale est d'accord pour adhérer à la Convention du 23 février 1968, relative à l'indemnisation complémentaire du chômage partiel.

— **Licenciement individuel** : pas de licenciement individuel pour suppression d'emploi sans étude préalable de reclassement possible dans l'entreprise.

— **Licenciement collectif** : renvoi du problème à l'examen de la Commission Paritaire de l'emploi.

— **Indemnité de départ en retraite** : à partir de 60 ans, équivalente à un mois de salaire, après dix ans de présence dans l'entreprise.

— **Jours fériés** : le nombre de jours fériés payés est porté à 7, avec récupération modification de l'article 9 de l'Annexe I « Ouvriers » de la Convention Collective Nationale).

— Affiliation au régime de retraite complémentaire à partir de 21 ans révolus, au 1^{er} janvier 1969 au plus tôt, ou après publication de l'arrêté d'extension au plus tard.

— Les commissions paritaires régionales se réuniront obligatoirement pour étudier les modalités d'application des accords nationaux.

— La délégation patronale est d'accord pour étudier le problème suivant : application au personnel ouvrier des majorations pour ancienneté et des indemnités complémentaires pour maladie, accident et maternité.

Grève Mai 1968

La délégation patronale s'engage à ce qu'aucune sanction pour faits de grève ne soit prise par les directions d'entreprise.

Avenants du 5 Juin 1968 à la convention collective nationale des industries de l'habillement

AVENANT N° 12 AUX CLAUSES GÉNÉRALES CONCERNANT L'ARTICLE 5 "EXERCICE DU DROIT SYNDICAL"

Le deuxième alinéa de l'article 5 des Clauses Générales de la Convention Collective Nationale des Industries de l'Habillement du 17 février 1958, ainsi conçu :

« Pour faciliter l'exercice du droit syndical :

« 1° Des panneaux d'affichage seront, dans chaque entreprise, réservés aux informations syndi-

cales et professionnelles, qui ne doivent pas revêtir un caractère de polémique.

Un exemplaire de ces informations sera remis simultanément à la direction ».

est modifié comme suit :

« Pour faciliter l'exercice du droit syndical :

« 1° Des panneaux d'affichage seront, dans chaque entreprise, réservés aux informations syndicales et professionnelles.

Un exemplaire de ces informations sera remis simultanément à la direction ».

Le reste sans changement.

AVENANT N° 13 AUX "CLAUSES GÉNÉRALES" CONCERNANT L'ARTICLE 10 "EXERCICE DE LA FONCTION DE DÉLÉGUÉ"

Le deuxième paragraphe de l'article 10 « Exercice de la fonction de délégué » des Clauses Générales de la Convention Collective Nationale des Industries de l'Habillement du 17 février 1958, ainsi conçu :

« Les démarches à l'extérieur de l'entreprise ne pourront être faites que sur demande motivée formulée auprès de la Direction et pour des motifs ayant trait à leur fonction ».

est abrogé et remplacé par le texte suivant :

« Conformément à ces textes, des démarches à l'extérieur de l'entreprise pourront être faites pour des motifs ayant trait à leur fonction ; les délégués informent la Direction de leur intention de s'absenter ».

AVENANT N° 0.4. A L'ANNEXE N° I "OUVRIERS"

Le 1^{er} alinéa de l'article 9 « Jours fériés » de l'Annexe I « Ouvriers » à la Convention Collective Nationale des industries de l'Habillement du 17 février 1958, modifié par l'avenant O.1 du 3 octobre 1962, ainsi conçu :

« Outre le 1^{er} mai, SIX jours fériés au minimum par an sont payés aux salariés en atelier ayant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise au moment du jour férié ».

est modifié comme suit :

« Outre le 1^{er} mai, SEPT jours fériés au minimum par an sont payés aux salariés en atelier ayant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise au moment du jour férié ».

Le présent accord est valable pour l'année 1968.

AVENANT N° 0.5. A L'ANNEXE I "OUVRIERS"

Il est ajouté à l'Annexe I « Ouvriers » à la Convention Collective Nationale des Industries de l'Habillement du 17 février 1958, modifié par les avenants

O.1 du 3 octobre 1962, O.2 du 14 décembre 1965, O.3 du 22 juin 1967 et O.4 du 5 juin 1968, un article 11, intitulé « Travaux multiples », ainsi rédigé :

« Article II. — Travaux multiples ».

« Une ouvrière se livrant successivement ou concurremment à des travaux relevant de diverses catégories doit être rétribuée sur la base du salaire de la catégorie la plus élevée. »

AVENANT R.C. 3 A L'ANNEXE V "RETRAITE COMPLÉMENTAIRE"

L'article 2 « Conditions d'affiliation au régime » de l'Annexe V du 29 décembre 1959, modifié par l'Avenant R.C. 1 du 27 avril 1960 et R.C. 2 du 27 octobre 1964, instituant un régime de retraite complémentaire est modifié comme suit :

Au lieu de :

« Sont affiliés au régime complémentaire de retraite les salariés âgés de vingt-quatre ans révolus ».

LIRE :

« Sont affiliés au régime complémentaire de retraite les salariés âgés de vingt et un ans révolus ».

« Les dispositions du présent avenant seront applicables au plus tôt le 1^{er} janvier 1969 et au plus tard à la date de publication de son arrêté d'extension au « Journal Officiel ».

AVENANT T.D. 4 A L'ANNEXE VI "TRAVAILLEURS A DOMICILE"

relatif à l'article 8

Le deuxième paragraphe de l'article 8 de l'Annexe VI « Travailleurs à domicile » du 26 janvier 1961, modifiée par les Avenants T.D.1 du 11 décembre 1962, T.D.2 du 6 mai 1965 et T.D.3 du 8 juillet 1965, à la Convention Collective Nationale des Industries de l'Habillement, ainsi conçu :

« Le donneur d'ouvrages s'acquie de ses obligations en matière de jours fériés à l'égard de ses travailleurs à domicile par le paiement, effectué en même temps que celui de la rémunération, d'une allocation égale à 2,40 % de la rémunération nette, après déduction des frais d'atelier et avant retenue pour assurances sociales et autres retenues légales ou conventionnelles sur le salaire ... »

Est modifié comme suit :

« Le donneur d'ouvrages s'acquie de ses obligations en matière de jours fériés à l'égard de ses travailleurs à domicile par le paiement, effectué en même temps que celui de la rémunération, d'une allocation égale à 2,80 % de la rémunération nette ... »

Le reste sans changement.

Le présent Avenant est applicable aux rémunérations payées à partir du 17 juin 1968.

Fait à Paris, le 5 juin 1968.

L'ACCORD CITROËN

du 21 Juin 1968.

Pour la première fois depuis cinquante ans, la Direction Citroën est contrainte de reconnaître officiellement les syndicats dans ses usines et de leur accorder des libertés d'action. Cela constitue une conquête sociale d'une importance exceptionnelle dans ce bastion de l'antisindicalisme. L'accord du 21 juin 1968, que nous publions ci-après, comporte des résultats d'ensemble proches de ceux qui ont été obtenus chez Renault ou Peugeot. Il constitue une importante victoire pour les salariés.

1. AUGMENTATION DES SALAIRES ET APPOINTEMENTS RÉELS

Personnel à l'heure :

Les salaires réels du personnel à l'heure seront augmentés par rapport à ceux du 31 décembre 1967 de :

- 13 % pour les M.O. et M.G.T., dont 10 % le 1^{er} juin 1968 et 3 % le 1^{er} octobre 1968.
- 12,6 % pour les OS1 et OS2, dont 9,6 % le 1^{er} juin 1968 et 3 % le 1^{er} octobre 1968.
- 11 % pour les P1, P2 et P3, dont 8 % le 1^{er} juin 1968 et 3 % le 1^{er} octobre 1968.

Il est indiqué, à titre d'exemple, que l'augmentation du salaire horaire, par rapport au salaire de mai 1968, atteindra au moins :

- 0,40 pour le M1, payable à raison de 0,30 le 1^{er} juin 1968 et 0,10 le 1^{er} octobre 1968.
- 0,44 pour l'OS2, payable à raison de 0,34 le 1^{er} juin 1968 et 0,10 le 1^{er} octobre 1968.
- 0,50 pour le P1/1, payable à raison de 0,35 le 1^{er} juin 1968 et 0,15 le 1^{er} octobre 1968.
- 0,57 pour le P2/A, payable à raison de 0,39 le 1^{er} juin 1968 et 0,18 le 1^{er} octobre 1968.
- 0,63 pour le P3/HQ, payable à raison de 0,43 le 1^{er} juin 1968 et 0,20 le 1^{er} octobre 1968.

Personnel au mois :

Chaque membre du personnel recevra, à compter du 1^{er} juin 1968, une augmentation égale à 7 % des appointements qu'il avait au 31 décembre 1967 et au 1^{er} octobre une augmentation de 3 % sur la même base.

2. DUREE DU TRAVAIL

Les horaires hebdomadaires supérieurs à 48 heures seront réduits :

- d'une demi-heure en octobre 1968 et d'une heure en octobre 1969.

Les horaires hebdomadaires compris entre 45 heures et 48 heures seront réduits :

- d'une demi-heure en octobre 1968 et d'une demi-heure en octobre 1969.

A l'exception des horaires actuels de 45 h. 30 qui ne seront réduits d'une demi-heure qu'en octobre 1969.

La compensation s'effectuera sur la base de 100 % du montant des heures ainsi réduites, sans prendre en considération pour le calcul, la majoration d'heure supplémentaire.

En outre, le personnel qui a subi la réduction d'horaire de deux heures en février 1968 recevra une augmentation forfaitaire égale à une demi-heure de salaire au taux **normal** au mois d'octobre 1968 et une augmentation identique au mois de janvier 1969.

3. AVANCE DE SALAIRES

Les journées d'arrêt de travail du 20 mai au 21 juin seront en principe récupérées.

Une avance de 50 % du salaire correspondant à ces journées sera versée aux salariés ayant subi une perte de salaire.

Ces avances seront remboursées par imputation sur ces heures de récupération. Dans le cas où la récupération n'aurait pas été matériellement possible avant le 31 mars 1969, l'avance ou son solde sera définitivement acquis au salarié.

Les heures de récupération bénéficieront des majorations d'heures supplémentaires, 50 % des sommes correspondant à ces récupérations resteront acquises aux intéressés.

Les jours fériés de l'Ascension et lundi de la Pentecôte seront payés, ainsi que la prime journalière dans son intégralité.

4. GARANTIE DE L'EMPLOI

Travailleurs immigrés.

Si le contrat de six mois des travailleurs immigrés ne doit pas se poursuivre par tacite reconduction, un préavis sera donné un mois avant son expiration.

Mutations.

Il sera tenu compte, dans toute la mesure du possible, pour prononcer une mutation, du domicile du personnel muté.

Les cas particuliers qui auraient échappé, dans le passé ou échapperaient dans l'avenir à cette règle, feront l'objet d'un examen, le délégué du personnel pouvant intervenir au cas où satisfaction ne serait pas donnée.

5. COMMISSIONNEMENT

Le commissionnement sera étendu à certains professionnels hautement qualifiés.

6. DROIT SYNDICAL

1. La Société A. Citroën garantit la liberté collective de constitution de syndicats ou de sections syndicales dans l'entreprise à partir des organisations syndicales représentatives à l'échelon national.

2. La protection des délégués syndicaux sera assurée dans les conditions analogues à celles des délégués du personnel et des membres du comité d'établissement.

3. Les missions de l'organisation syndicale dans l'entreprise et des délégués syndicaux sont celles du syndicat dans l'organisation sociale, notamment la discussion et la conclusion d'avenant d'entreprise.

4. Conformément au paragraphe précédent, des négociations s'ouvriront dans la première semaine de novembre 1968, entre la Direction et les délégués syndicaux, en vue de conclure un accord d'entreprise concernant des problèmes particuliers des différentes catégories du personnel.

5. La distribution des cartes syndicales et le recouvrement des cotisations sont autorisés dans l'entreprise, pourvu que ce soit en dehors du temps et des locaux de travail.

6. La presse des organisations syndicales et les tracts émanant de celles-ci et portant la signature d'une personne physique pourront être distribués à l'intérieur de l'entreprise, mais en dehors du temps et des locaux de travail.

7. Il pourra être procédé librement à l'affichage des communications syndicales dans des conditions permettant une information effective des travailleurs, avec communication simultanée à la Direction.

8. Des dispositions seront arrêtées dans un délai de trois mois entre la Direction et les responsables syndicaux dans chaque usine pour déterminer l'emplacement, le nombre, la dimension des panneaux d'affichage dans le but de permettre une information effective aux travailleurs français et immigrés. Les réalisations devant intervenir avant la fin de l'année.

9. Un local sera mis à la disposition des délégués syndicaux de l'entreprise, pour l'exercice régulier de leur mission.

Ce local comportera un classeur fermant à clef par organisation syndicale et un téléphone relié au standard.

Les locaux réservés aux délégués du personnel, dans les huit groupes d'usines, comporteront également un classeur fermant à clef par organisation syndicale et en principe un téléphone.

10. Les délégués syndicaux pourront réunir une fois par mois dans l'entreprise, en dehors du temps et des locaux de travail, les salariés adhérant à leurs organisations.

11. Les délégués syndicaux disposeront d'un crédit mensuel de 120 heures par organisation syndicale pendant le temps de travail pour leur permettre d'exercer leurs fonctions.

12. Les délégués syndicaux seront au nombre de deux par organisation syndicale : un titulaire et un suppléant. Ils pourront se faire assister dans chacun des huit groupes d'usines par un délégué du personnel, mandaté par son organisation syndicale (ou à défaut de délégué du personnel appartenant à l'organisation syndicale intéressée, par un membre du personnel remplissant les conditions d'éligibilité aux fonctions de délégué du personnel) avec lequel ils partageront le crédit d'heures prévu ci-dessus.

13. Les dispositions ci-dessus s'appliqueront jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi prévue sur l'exercice du droit syndical.

7. COMMISSION DE CONCILIATION

Dès la reprise du travail, une commission composée de deux représentants du personnel par organisation syndicale, étudiera, avec la Direction en vue d'éviter les instances judiciaires, la conciliation des conflits pouvant survenir en matière de droit syndical.

8. AVANCEMENT DE L'AGE DE LA RETRAITE

Le problème de l'assouplissement de l'âge de la retraite doit être examiné sur le plan national, conformément au constat de Grenelle.

9. DISPOSITIONS DIVERSES

Congés payés.

La durée des congés payés ne sera pas réduite par la prime en considération des journées d'interruption de travail.

Prime semestrielle.

Le montant de la prochaine prime semestrielle ne sera pas réduit du fait des journées d'interruption de travail.

Prime journalière.

Les journées récupérées conformément à l'article 3 ci-dessus, seront prises en compte pour le calcul de la prime journalière.

10. COMITE D'ETABLISSEMENT

Une commission d'étude composée de trois membres du comité d'établissement désignée par lui, et de trois représentants de l'employeur, sera constituée en vue de mettre fin, par une transaction, aux instances judiciaires en cours.

Paris, le 21 juin 1968.

C.F.D.T.

C.G.T.

Certifié conforme le 22-6-68

Certifié conforme

P. LAGBIX

R. PIFFARD

Société André Citroën

P. TREUTTEL

INDUSTRIES CHIMIQUES

Protocole d'accord du 7 Juin 1968

Entre les Organisations signataires il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1

Le salaire minimum horaire du manœuvre ordinaire (coefficient 100) est fixé à dater du 1^{er} juin 1968 :

- PARIS - LYON - MARSEILLE - CAEN - DOUAI - LENS - LILLE - METZ - MONTPELLIER - MULHOUSE - NANCY - NANTES - NICE (Grasse) - ROUEN - STRASBOURG .. à 2,42
- AVIGNON - BEAUVAIS - BORDEAUX - CLERMONT-FERRAND - GRENOBLE - TOULOUSE - DIJON - LA ROCHELLE - LE MANS - LIMOGES - MONTLUÇON - NEVERS - ORLEANS - REIMS - RENNES à 2,37

ARTICLE 2

L'application du barème applicable au 1^{er} juin 1968 ne pourra pas avoir pour résultat une majoration inférieure à 4 % de la rémunération réelle de chacun telle qu'elle était le 1^{er} mars 1968. Cette rémunération s'entend à l'exclusion des primes calculées sur les minima des barèmes qui suivent l'évolution de ces derniers. La majoration ne devra pas être l'occasion d'une modification unilatérale des formules ou modalités de calcul des systèmes de primes en vigueur.

ARTICLE 3

Le salaire minimum horaire du manœuvre ordinaire (coefficient 100) tel que fixé à l'article 1 est porté à la même date :

- PARIS - LYON - MARSEILLE - CAEN - DOUAI - LENS - LILLE - METZ - MONTPELLIER - MULHOUSE - NANCY - NANTES - NICE (Grasse) - ROUEN - STRASBOURG .. à 2,72
- AVIGNON - BEAUVAIS - BORDEAUX - CLERMONT-FERRAND - GRENOBLE - TOULOUSE - DIJON - LA ROCHELLE - LE MANS - LIMOGES - MONTLUÇON - NEVERS - ORLEANS - REIMS - RENNES à 2,67

Pour l'application des barèmes résultant des taux fixés au présent article, les formules de rémunération pourront être révisées notamment par incorporation en tout ou partie aux salaires ou appointements de base de tous les autres éléments de la rémunération, à l'exclusion des primes d'ancienneté, de nuit, du dimanche, des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais, ainsi que des indemnités pour travaux dangereux ou insalubres.

Dans les entreprises où il existe des barèmes particuliers au moins égaux, ce nouveau barème n'entraînera aucune répercussion automatique.

ARTICLE 4

Au 1^{er} octobre 1968, la majoration prévue à l'article 2 est portée à 7 % suivant les mêmes définitions et les mêmes modalités.

ARTICLE 5

Pour l'application des articles 2 et 4 ci-dessus, les entreprises ayant procédé entre le 31 décembre 1967 et 31 mai 1968 à des augmentations collectives (à l'exclusion des augmentations personnelles) supérieures à 3 % pourront imputer la fraction excédant ce taux.

Les entreprises qui, entre le 31 décembre 1967 et le 31 mai 1968, auraient procédé à des augmentations collectives inférieures à 3 % devront ajouter au taux de 4 % prévu à l'article 2 et de 7 % prévu à l'article 4, la différence entre 3 % et le taux d'augmentation effectivement appliqué.

ARTICLE 6

Le salaire minimum horaire du manœuvre ordinaire (coefficient 100), tel que fixé à l'article 3 ci-dessus, est porté à dater du 1^{er} octobre 1968 :

- PARIS - LYON - MARSEILLE - CAEN - DOUAI - LENS - LILLE - METZ - MONTPELLIER - MULHOUSE - NANCY - NANTES - NICE (Grasse) - ROUEN - STRASBOURG .. à 2,80

— AVIGNON - BEAUVAIS - BORDEAUX - CLERMONT-FERRAND - GRENOBLE - TOULOUSE - DIJON - LA ROCHELLE - LE MANS - LIMOGES - MONTLUÇON - NEVERS - ORLEANS - REIMS - RENNES à 2,75

ARTICLE 7

La rémunération minimum horaire garantie, telle que définie par l'accord du 7 novembre 1961 complété par l'accord du 21 juin 1962, est fixée, pour l'ensemble du territoire, à :

- 3,40 au 1^{er} juin 1968,
- 3,50 au 1^{er} octobre 1968.

ARTICLE 8

Le salaire national minimum professionnel, tel que prévu à l'article 22, paragraphe 3 de la Convention Collective Nationale, ne pourra être inférieur à :

- 2,67 au 1^{er} juin 1968,
- 2,75 au 1^{er} octobre 1968.

Dans les localités non désignées à l'article 1 du présent Protocole, le salaire minimum professionnel sera déterminé conformément aux dispositions de l'article 22, paragraphe 5.

RÉDUCTION DE LA DURÉE DU TRAVAIL

ARTICLE 9

Dans les entreprises dont l'horaire de travail est supérieur à 48 heures par semaine, cet horaire sera réduit de 2 heures d'ici au 1^{er} octobre 1968.

Les entreprises dont l'horaire de travail est supérieur à 45 heures et inférieur ou égal à 48 heures réduiront cet horaire d'une heure d'ici au 1^{er} octobre 1968.

Pour l'application des réductions prévues ci-dessus, il sera tenu compte des réductions déjà opérées par les entreprises après le 30 septembre 1967.

ARTICLE 10

Une deuxième réduction d'horaire devra intervenir au plus tard le 1^{er} octobre 1969 dans les conditions ci-après :

- deux heures dans les entreprises dont l'horaire sera, après la réduction prévue à l'article 9, supérieur à 47 heures ;
- une heure dans les entreprises dont l'horaire sera, après la réduction prévue à l'article 9, supérieur à 44 heures ou égal à 47 heures.

ARTICLE 11

Une Commission Paritaire se réunira au cours du troisième trimestre 1969, en vue de définir les moda-

lités selon lesquelles sera poursuivie la politique de réduction de la durée du travail, pour revenir à la réalisation d'une durée de 40 heures, appréciée dans le cadre de la réglementation en vigueur, étant entendu que la durée normale du travail dans les Industries Chimiques sera au maximum de 44 heures au 1^{er} octobre 1970.

ARTICLE 12

Pour le classement dans le plan de réduction ci-dessus, l'horaire à prendre en considération est l'horaire normal affiché, calculé sur la moyenne des douze mois précédant le 1^{er} mai 1968, à l'exclusion des heures exceptionnelles, des heures de dérogation permanente et des heures supplémentaires extraordinaires.

ARTICLE 13

Les réductions d'horaire, opérées en application du plan de réduction que prévoit le présent accord, donneront lieu à une compensation de 66 % des salaires correspondants.

ARTICLE 14

Les réductions prévues ci-dessus seront appliquées :

- soit par une réduction effective compensée dans les conditions précisées au présent accord,
- soit par l'attribution de jours de repos compensateurs étalés sur l'année entière.

Les difficultés techniques pouvant résulter de ces modalités seront examinées au niveau des entreprises.

DROIT SYNDICAL

ARTICLE 15

En attendant l'entrée en vigueur de la loi déterminant les modalités d'exercice du droit syndical dans l'entreprise, les entreprises relevant de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques respecteront les dispositions du projet de protocole de Grenelle sur lesquelles le C.N.P.F. a manifesté son accord.

ARTICLE 16

Le texte du présent accord sera déposé au Secrétariat du Conseil des Prud'hommes de la Seine, conformément à l'article 31 d du Livre I du Code du Travail.

Fait à Paris, le 7 juin 1968.

ALIMENTATION - MEUNERIE

Accord national paritaire du 4 Juin 1968.

Entre :

La Fédération Nationale des Syndicats des Industries de l'Alimentation,

L'Association Nationale de la Meunerie Française, d'une part,

Et

La Fédération Nationale des Travailleurs de l'Alimentation et des H.C.R. (C.G.T.),

Le Syndicat National des Agents de Maîtrise, Techniciens, Ingénieurs, Cadres et Assimilés de l'Alimentation (C.G.T.),

La Fédération Française des Syndicats des Travailleurs de l'Alimentation et des H.C.R. (C.F.D.T.),

L'Union Nationale des Ingénieurs et Cadres (C.F.D.T.),

La Fédération des Travailleurs des Commerces et Industries de l'Alimentation et des H.C.R. de France (C.G.T.-F.O.),

Le Syndicat National des Ingénieurs et Cadres de l'Alimentation (C.G.T.-F.O.),

La Fédération Nationale des Syndicats de Cadres des Industries et Commerce de l'Alimentation (C.G.C.),
d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Afin de régler rapidement les problèmes sociaux en cours et d'assurer la reprise générale du travail, les organisations signataires ont adopté les dispositions du présent accord qui se répartissent en quatre titres.

Le Titre I^{er} détermine le champ d'application de l'accord.

Le Titre II traite des dispositions communes à l'ensemble des branches. Il règle pour l'ensemble de ces branches, les problèmes qui y figurent. Sont renvoyés à l'étude ultérieure des Conventions Collectives de branches, les points mentionnés expressément à cet effet.

Le Titre III fixe les modalités de généralisation obligatoire des Conventions Collectives Nationales dans les branches visées.

Le Titre IV énumère, en y apportant certaines précisions, les points qui, s'ajoutant à ceux déjà mentionnés à cet effet dans le Titre I^{er}, sont renvoyés aux Conventions Collectives de branches existantes ou à venir.

TITRE PREMIER

CHAMP D'APPLICATION

Article premier.

Le présent accord national paritaire, conclu en application de la loi du 11 février 1950 règle, sur le territoire métropolitain, les rapports entre employeurs et salariés,

- travaillant dans les établissements appartenant à des entreprises adhérentes des syndicats qui relèvent, soit de la Fédération Nationale des Syndicats des Industries de l'Alimentation, soit de l'Association Nationale de la Meunerie Française,
- et dont l'activité ressortit aux chapitres suivants de la Nomenclature des activités économiques de l'I.N.S.E.E. figurant sur la liste annexée au présent accord.
- Les établissements à activités multiples sont liés par le présent accord lorsque leur activité principale en relève.

Article 2

Ce champ d'application pourra être complété par l'adjonction d'autres activités professionnelles relevant de la compétence :

- soit de la Fédération Nationale des Syndicats des Industries de l'Alimentation,
- soit de l'Union Nationale des Industries Agricoles.

TITRE II

DISPOSITIONS COMMUNES A L'ENSEMBLE DES BRANCHES

Article premier. — Salaires.

Les salaires réels sont augmentés au 1^{er} juin 1968 de 7 % avec un minimum d'augmentation en valeur absolue de 0,26 F de l'heure ; ces chiffres comprennent les hausses collectives déjà intervenues depuis le 1^{er} janvier 1968, inclusivement ; au contraire, ils ne comprennent pas les majorations faites à titre individuel. En outre, au 1^{er} octobre 1968, une augmentation de 3 % calculée sur les mêmes bases que l'augmentation du 1^{er} juin viendra en complément de celle-ci.

La révision des barèmes de salaires minima sera effectuée dans le cadre des Conventions Collectives ; cette révision, qui comportera la suppression des abattements de zones, devra tendre à rapprocher les barèmes de salaires minima des salaires réels et comporter l'étude de la suppression des discriminations, liées à l'âge ou au sexe.

Article 2. — Révision des salaires.

Dans le cadre des Conventions Collectives des branches liées par le présent accord, les dispositions suivantes seront observées en ce qui concerne la révision des salaires.

A partir du 1^{er} octobre 1968, chaque fois que la variation de l'indice moyen défini au paragraphe ci-dessus aura atteint au moins 3 % et qu'il se sera écoulé une période d'au moins six mois depuis la date d'effet de la précédente révision, les parties intéressées devront se réunir pour décider de l'augmentation à appliquer compte tenu de l'ensemble des éléments d'appréciation. En tout état de cause, même si ces conditions ne sont pas remplies, les parties devront se réunir au moins une fois par an à partir du 1^{er} octobre 1968 afin d'examiner la question.

La variation de l'indice moyen correspondra à la moyenne arithmétique des variations des trois facteurs ci-après :

a) pour 1/3 de la moyenne de variation des budgets-types établis respectivement par la C.G.T., la C.F.D.T. et la C.G.T.-F.O. ;

b) pour 1/3 de la variation des deux indices de l'I.N.S.E.E. (259 articles) Paris et national ;

c) pour 1/3 de la variation de l'indice publié par l'Institut d'Observation Economique.

Au cas où l'un des indices mentionnés ci-dessus ne serait plus publié ou serait sensiblement modifié dans sa structure les organisations signataires du présent accord se réuniraient pour déterminer la nouvelle composition de l'indice moyen de référence.

Les indices de référence pris en considération seront ceux du dernier mois ou, lorsqu'ils sont trimestriels, du dernier trimestre précédant la date

d'effet de la dernière révision. Ainsi, la première révision qui suivra le 1^{er} octobre 1968, résultera de l'observation des indices de septembre 1968 ou s'ils sont trimestriels, du 3^e trimestre 1968.

Article 3. — Heures perdues du fait des arrêts de travail de mai 1968.

Les journées d'arrêt de travail peuvent donner lieu à récupération.

Une avance égale à 50 % des salaires perdus, y compris ceux des jours fériés inclus dans ladite période lorsqu'ils sont payés en application de la Convention Collective ou de l'usage dans l'entreprise, sera versée aux salariés ayant subi une perte de salaires du fait d'arrêts de travail survenus entre le 20 mai 1968 et le surlendemain de la date du présent accord.

Cette avance donnera lieu à remboursement par imputation sur les heures de récupération effectuées par chaque intéressé ; toutefois cette imputation ne se fera qu'à raison de la moitié de la rémunération de chaque heure effectivement récupérée.

Dans le cas où, avant le 31 décembre 1968, il n'y aurait pas eu de récupération, comme dans le cas où il y aurait eu récupération partielle, l'avance ou son solde sera définitivement acquis au salarié ; il en sera de même en tout état de cause à partir du moment où la moitié au moins des heures perdues aura été récupérée.

Article 4. — Réduction de la durée du travail.

La réduction de la durée collective hebdomadaire du travail devra être déterminée dans le cadre de chaque Convention Collective. Les dispositions qui seront adoptées à cet effet définiront les modalités et les taux de réduction d'horaires et de compensation des ressources.

En tout état de cause les premières mesures devront comporter les réductions d'horaires suivantes :

Catégorie 1 - horaires de plus de 52 heures : réduction d'une heure d'ici le 31 décembre 1968 et d'une deuxième heure d'ici le 31 décembre 1969.

Catégorie 2 - horaires supérieures à 48 heures jusqu'à 52 heures inclus : réduction d'une heure d'ici le 31 décembre 1968.

Catégorie 3 - horaire de 46 à 48 heures inclus : réduction d'une heure d'ici le 30 juin 1969.

Pour le classement de chaque établissement ou service dans l'une des trois catégories mentionnées ci-dessus, il sera établi la moyenne de la durée collective hebdomadaire du travail dans les douze mois qui ont précédé le 1^{er} mai 1968.

D'autre part, il est précisé que les heures de travail effectuées au-delà de la durée de quarante heures (ou, pour certains postes, de la durée considérée comme équivalente) et considérés comme pouvant être rémunérées au tarif normal à titre de dérogation permanente, doivent donner lieu aux majorations légales de 25 % pour les huit premières heures et de 50 % au-delà.

Article 5. — Droit syndical.

La liberté collective de constitution de syndicats ou de sections syndicales dans l'entreprise est garantie.

Se référant aux points qui ont fait l'objet d'un accord de principe dans le cadre du projet de protocole d'accord interprofessionnel du 27 mai 1968, et en attendant la promulgation des textes législatifs ou réglementaires qui régiront l'exercice du droit syndical dans l'entreprise, la délégation patronale déclare être d'accord pour que les points suivants soient mis en application :

1° Le rôle de l'organisation syndicale et du délégué syndical auprès de l'entreprise est, en particulier : conclusion du protocole d'accord relatif aux élections des délégués du personnel et du Comité d'Entreprise, dépôt des listes de candidats à ces élections, utilisation des panneaux d'affichage, ratification des accords conclus au plan de l'entreprise dans le cadre de la loi du 11 février 1950 relative aux Conventions Collectives ; assistance des membres élus du Comité d'Entreprise et des délégués du personnel. Dans ce dernier cas, et lorsque les délégués du personnel sont reçus collectivement par le chef d'établissement, le délégué syndical peut, dans des occasions exceptionnelles, se faire assister lui-même par un représentant de son organisation syndicale extérieur à l'entreprise.

2° L'affichage des communications syndicales dans des conditions permettant une information effective des travailleurs, sur les panneaux réservés à cet effet, avec communication simultanée à la Direction.

3° Le bureau syndical utilise un local approprié mis à sa disposition, qui peut être celui des délégués du personnel ou des membres du Comité d'Entreprise.

4° La liberté de diffusion de la presse syndicale et des tracts syndicaux dans l'entreprise en dehors des heures de travail et dans un lieu abrité à proximité des panneaux d'affichage ou dans tout autre lieu déterminé en accord avec la Direction.

5° La collecte des cotisations syndicales à l'intérieur des entreprises, étant précisé qu'elle se fera sous la responsabilité du délégué syndical, qu'elle ne devra entraîner aucune perturbation et qu'elle aura lieu en dehors des heures de travail à l'extérieur des ateliers, des bureaux et des lieux ouverts au public.

Les modalités en sont arrêtées d'accord entre le délégué syndical et le chef d'entreprise dans le cadre des conditions ci-dessus définies.

En outre, sauf dispositions particulières des Conventions Collectives de branches, les points suivants seront mis en application dans les établissements de plus de 200 salariés.

1° Les modalités de protection des délégués du personnel sont étendues au salarié désigné par chaque syndicat ou section syndicale représentatif

dans l'établissement, et dont le nom a été porté par écrit à la connaissance du chef d'établissement.

2° Le bureau syndical peut réunir les adhérents de sa section syndicale ou de son syndicat une fois par mois dans l'entreprise. Ces réunions auront lieu en dehors des heures de travail dans un lieu fixé en accord avec la direction.

3° Le délégué syndical bénéficie, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder dix heures par mois dans les établissements groupant de deux cents à cinq cents salariés et vingt heures par mois dans les établissements groupant plus de cinq cents salariés du temps nécessaire à l'exercice de son rôle.

De plus, dans les établissements de plus de cinq cents salariés, le délégué syndical pourra avoir un suppléant, dont le nom sera également porté par écrit à la connaissance du chef d'établissement ; ce délégué suppléant bénéficiera, lui aussi, de la même protection que les délégués du personnel, et le délégué syndical titulaire pourra se faire remplacer par lui, avec imputation sur son crédit d'heures.

TITRE III**GÉNÉRALISATION
DES CONVENTIONS COLLECTIVES**

Article premier. — Dans les meilleurs délais, et en tout cas avant le 15 juillet 1968, les organisations syndicales patronales et de salariés des branches d'activité visées par l'article 1^{er} du Titre I du présent accord et qui ne seraient pas couvertes à la date de signature dudit accord par une Convention Collective Nationale ou, à défaut, par un protocole de rattachement à une Convention Collective Nationale existante, devront se réunir pour élaborer une telle Convention ou, à défaut, un tel protocole.

Les Conventions devront comporter toutes les clauses nécessaires pour qu'elles soient susceptibles d'extension, ainsi que les clauses renvoyées par le présent accord aux Conventions Collectives de branches.

Elles comporteront également des annexes concernant les différentes catégories professionnelles.

Article 2. — A condition qu'un accord préalable soit réalisé à cet effet entre elles, les organisations patronales et de salariés de plusieurs branches pourront élaborer, en commun, une même Convention ou protocole.

Article 3. — Au cas où dans une branche ou un groupe de branches, les négociations n'auraient pas abouti avant le 31 décembre 1968, et où les parties ne décideraient pas d'un commun accord de prolonger leurs travaux, la Commission Nationale Paritaire composée de deux représentants de chaque

organisation de salariés signataire du présent accord et d'un nombre égal de représentants des organisations patronales signataires, se saisirait des difficultés restées en suspens afin de dégager des solutions appropriées.

TITRE IV

DISPOSITIONS RENVOYÉES AUX CONVENTIONS COLLECTIVES DE BRANCHES

Sont renvoyés aux Conventions Collectives de branches, outre les questions expressément mentionnées comme telles dans les articles du Titre 1^{er} du présent accord, les points suivants :

1° Communication aux organisations syndicales nationales de salariés d'informations économiques générales relatives à la branche professionnelle ;

2° Etude de la nécessité de démarches communes en vue d'obtenir l'inclusion de la branche dans la liste des professions bénéficiaires des allocations publiques de chômage partiel ;

3° Révision des classifications professionnelles en vue de les adapter et, le cas échéant, de les compléter ;

4° Lorsqu'elles ne figurent pas déjà dans la Convention Collective, mesures à prendre en faveur du personnel en cas de fusion et de concentration d'entreprises ainsi qu'en cas de modernisation entraînant d'importantes modifications dans les effectifs ou l'utilisation du personnel de l'entreprise. Les dispositions particulières prises en faveur des salariés concernés doivent notamment porter sur :

- le délai d'information du Comité d'entreprise (ou, à défaut, des délégués du personnel) et des délégués syndicaux ;
- l'étude des diverses possibilités tendant à faci-

liter le reclassement des intéressés, notamment dans le cadre de la formation professionnelle des adultes ;

- les avantages propres aux salariés licenciés après 55 ans d'âge.

Les difficultés éventuelles qui apparaîtraient à l'occasion des discussions prévues par le présent Titre pourront être soumises à la Commission Nationale Paritaire instituée par l'article 3 du Titre III ci-dessus.

Le 4 juin 1968.

*
**

PROFESSIONS REPRÉSENTÉES PAR LA DÉLÉGATION F.I.A.

Aliments Composés ; Biscuiterie, Biscotterie, Entremets et Desserts Instantanés, Aliments Diététiques et de Régime ; Bouillons et Potages ; Brasserie Française ; S.E.D.I.B.R.A. (Syndicat d'Etude et de Défense des Intérêts de la Brasserie) ; Cafés Solubles ; Café (Industrie et Commerce du) ; Café (Torréfacteurs) ; Charcuterie et Boucherie (Fournisseurs de la) ; Chocolatiers-Confiseurs, Fabricants-Détaillants et Artisans de Chocolaterie et de Confiturerie ; Confituriers et Conserveurs de Fruits ; Conserve ; Exploitations Frigorifiques ; Glaces, Sorbets et Crèmes Glacées (Syndicat de Fabricants) ; Glaces, Sorbets et Crèmes Glacées (Fabricants-Industriels) ; Industries Condimentaires ; Levure ; Levure-Aliment ; Levure de Vinification ; Meunerie ; Pâtes Alimentaires ; Pâtisserie et Boulangerie (Fournisseur de la) ; Plantes à Infusions Conditionnées ; Poivre-Epices et Produits Exotiques Alimentaires ; Rizerie ; Salaisons, Charcuterie en Gros et Conserves de Viandes ; Tapioca et Conditionneurs de Produits Alimentaires ; Thé ; Vanilles et Eléments Aromatiques Naturels ou Chimiques ; Vinaigres.

Parmi nos numéros spéciaux :

- Texte intégral commenté du Code du Travail : n^{os} 259-260 (déc. 1966), 10 F
- Comités d'entreprise et délégués du personnel : n^{os} 268-269 (sept. 1967), 8 F
- Les droits des jeunes : n^o 276 (avril 1968), 4 F

R.P.D.S. - C.C. Postal Paris 4780-27

FONCTION PUBLIQUE

Relevé de conclusions des réunions tenues les 28 et 29 Mai et les 1^{er} et 2 Juin 1968 au ministère de la Fonction publique.

Le texte que nous publions ci-après doit être complété par le résultat des discussions menées dans chaque ministère.

TEXTE

Les organisations syndicales de la Fonction publique, des Postes et Télécommunications et des services publics, Union générale des Fédérations de fonctionnaires (C.G.T.), Cartel Force Ouvrière de la Fonction publique, Fédération générale des fonctionnaires (C.F.D.T.), Fédération générale des fonctionnaires (C.F.T.C.), Fédération française des cadres de la Fonction publique (C.G.C.), Fédération de l'Education nationale (F.E.N.), Fédération générale autonome des fonctionnaires et agents de l'Etat, se sont réunies sous la présidence du Premier Ministre les 28 et 29 mai 1968 et sous la présidence du ministre de la Fonction publique les 1^{er} et 2 juin 1968.

RÉMUNÉRATIONS

Les mesures prises en faveur des personnels civils et militaires seront en 1968 les suivantes :

1° Trois majorations de traitement respectivement de :

- 2,25 % au 1^{er} février ;
- 4 % au 1^{er} juin ;
- 2,25 % au 1^{er} octobre.

Ces trois mesures représentent une augmentation du traitement de 8,50 %.

2° Une majoration de 10 points réels à tous les niveaux de la grille hiérarchique, représentant 3,22 % de la masse des traitements.

3° Une majoration de 5 points réels des indices des agents du niveau des catégories C et D représentant une augmentation de 0,95 % de la masse des traitements.

Les mesures énumérées en 2° et 3° ci-dessus prendront effet au 1^{er} juin 1968.

Une étude des conditions dans lesquelles la situation des catégories C et D et des auxiliaires pourrait faire l'objet d'une réforme, sera entreprise.

4° Un ensemble de mesures catégorielles représentant 0,50 % de la masse des traitements.

L'ensemble des mesures qui vient d'être énuméré représente une augmentation de 13,17 % des traitements en année pleine.

Sans préjudice des conséquences pour ce qui les concerne de l'ensemble de ces mesures les retraités bénéficieront, à dater du 1^{er} octobre 1968, de l'incorporation dans le traitement de 2 points de l'indemnité de résidence. Cette mesure représente 0,60 %, en année pleine, de la masse des traitements.

Les organisations syndicales ont insisté pour que les dispositions de caractère général soient étendues aux agents des collectivités locales.

DURÉE DU TRAVAIL

Le Gouvernement accepte une réduction immédiate de la durée réglementaire du travail selon les modalités suivantes :

- pour les fonctionnaires astreints à une durée de travail de 48 heures : réduction à 46 heures et demie ;
- pour les fonctionnaires astreints à une durée de travail de 45 heures : réduction à 44 heures.

Le Gouvernement se conformera en outre, pour la Fonction publique, à ce qui a été convenu dans le projet de protocole d'accord établi au ministère

des Affaires sociales le 27 mai 1968 (accord dit de Grenelle). Il accepte ainsi de mettre en œuvre une politique de réduction progressive de la durée hebdomadaire du travail en vue d'aboutir dans l'avenir à la semaine de 40 heures.

RÉPARTITION DE LA SEMAINE DE TRAVAIL

Le Gouvernement est favorable au principe de la généralisation de la semaine de cinq jours mais, en raison des problèmes spécifiques que cette répartition pose dans la Fonction publique, notamment dans les services en relation avec le public, une commission interministérielle comprenant des représentants de l'administration et des organisations syndicales étudiera ces problèmes par administration et déposera un rapport avant la fin de l'année.

CONGÉS ANNUELS

Le Gouvernement accorde aux agents de la Fonction publique un jour ouvrable supplémentaire de congé annuel.

Les organisations syndicales ont particulièrement insisté sur l'octroi de la 5^e semaine de congé.

DOMAINE SOCIAL

L'ensemble des problèmes à caractère social (services sociaux, hygiène et sécurité, médecine du travail, etc.) sera examiné par une commission à constituer à cet effet.

JOURNÉES DE GRÈVE

Les journées d'arrêt de travail seront en principe récupérées. Une avance de 50 % de leur salaire sera versée aux salariés ayant subi une perte de salaire. Cette avance sera remboursée par imputation sur ses heures de récupération. Dans le cas où la récupération n'aurait pas été matériellement possible avant le 31 décembre 1968, l'avance ou son solde sera définitivement acquise au salarié.

Les modalités de récupération seront adaptées aux différents secteurs ou service de la Fonction publique.

DROITS SYNDICAUX

Le Gouvernement affirme la très grande importance qu'il attache au problème de l'exercice du droit syndical dans la Fonction publique.

Il se déclare prêt, dans un délai très court, à promouvoir un ensemble de dispositions de nature à porter au plus haut niveau d'efficacité et de confiance mutuelle les rapports entre l'Etat et les représentants des fonctionnaires.

A cet effet, il s'engage à constituer, avec toutes les organisations syndicales, une commission qui sera chargée d'étudier et d'élaborer très rapidement les mesures à prendre pour atteindre ces objectifs.

Il s'engage notamment :

En ce qui concerne le Conseil supérieur de la Fonction publique :

- à donner à cet organisme dont la composition et les règles de fonctionnement pourront être améliorées le pouvoir de formuler en des matières à déterminer des propositions et non plus de simples avis.

En ce qui concerne les comités techniques paritaires :

- à supprimer la voix prépondérante du Président ;
- à prévoir leur mise en place obligatoire au niveau de tous les départements ministériels, de toutes les directions et de tous les services centraux ;
- à élargir leurs attributions et leurs pouvoirs dans l'esprit qui a inspiré à l'origine leur création ;
- à donner un caractère obligatoire à leur consultation et à réserver un droit d'initiative aux représentants du personnel ;
- à étudier, compte tenu de la spécificité de la structure de chaque administration, la possibilité de créer des comités techniques paritaires régionaux et départementaux.

En ce qui concerne les commissions administratives paritaires :

- à supprimer la voix prépondérante du Président ;
- à améliorer leurs conditions d'information et de fonctionnement.

En ce qui concerne les conditions d'exercice des droits syndicaux :

- à garantir le libre exercice de ces droits et à rechercher les modalités permettant d'exercer ces droits dans les meilleures conditions.

En ce qui concerne le congé-éducation :

- à admettre pour les intéressés le bénéfice du plein traitement pendant la période de jouissance de ce congé.

Les organisations syndicales n'ont pas pu aborder un certain nombre de problèmes. Ces problèmes feront l'objet de discussions avec le ministre de la Fonction publique.

COMMENTAIRES SUR LE PROCÈS-VERBAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

La délégation C.G.T. a adopté au cours des discussions une position de principe à laquelle elle s'est tenue sans varier :

- apporter le plus possible aux catégories C et D et aux auxiliaires (les plus basses catégories) ;
- faire que ce qui leur serait attribué soit définitif (indices supplémentaires) et non provisoire (compléments de traitement-primés) ;
- apporter aux intéressés des satisfactions immédiates et tangibles.

RÉMUNÉRATIONS

Le résultat obtenu en matière de rémunération est sans précédent dans la fonction publique. Pour mesurer son importance, il faut le comparer à ce qui a été arraché dans les années antérieures :

- en 1963 (année marquée par de grandes luttes, notamment celle des mineurs) 8,92 %
- en 1964 4,95 %
- en 1965 4,43 %
- en 1966 4,40 %
- en 1967 5,03 %

Le cumul des mesures de revalorisations indiciaires et le relèvement du traitement de base aboutit à un pourcentage d'augmentation plus important pour les petites et moyennes catégories que pour les autres (10,1 % à l'indice 865 à 24,81 % à l'indice 100, le plus bas de la grille hiérarchique).

Malgré l'insistance de la C.G.T., le gouvernement a refusé l'échelle mobile des traitements et la suppression des abattements de zone.

Précisons enfin que l'ensemble de ces mesures doivent être appliquées à tous les agents de l'Etat, quelle que soit leur appellation (auxiliaires, contractuels, temporaires, etc.) et quel que soit leur mode de rémunération (crédits de personnel, d'entretien, etc.).

Les retraités en sont également bénéficiaires.

En ce qui concerne l'indemnité de résidence, le premier pas d'intégration dans le traitement soumis à retenue pour pension nous para t

notable, car il constitue un précédent sur lequel les organisations syndicales pourront s'appuyer pour obtenir dans l'avenir l'intégration complète de cette indemnité.

La première réunion devant étudier la réforme des catégories C et D et auxiliaires s'est tenue le 19 juin 1968.

DURÉE DU TRAVAIL

Légalement dans la fonction publique, la durée du travail est actuellement de 45 heures en général et de 48 heures dans certains services.

Cette durée légale a été abaissée respectivement à 44 h et 46 h 30, mais il est bien entendu que ce n'est là qu'un minimum qui ne doit toucher en rien aux droits acquis. La discussion se poursuit par Ministère, Administration, Service, pour aboutir aux adaptations et améliorations de fait et de droit indispensables.

Enfin, le gouvernement a admis, pour la première fois dans la fonction publique, qu'une réduction progressive de la durée du travail soit entreprise pour aboutir dans l'avenir à la semaine de 40 heures.

Actuellement, dans chaque Administration et Service, des discussions sont en cours pour l'application de la répartition de la semaine de travail en cinq jours, avec deux jours de repos consécutifs. Déjà, des accords en ce sens ont été obtenus.

CONGÉS ANNUELS

Les organisations syndicales n'ont pu arracher au Ministre qu'une concession ridicule — un jour de congé de plus. Mais, secteur par secteur, des discussions se poursuivent pour aller plus loin. On est déjà à 3 jours de plus pour tous aux P. et T., aux Finances, aux Affaires Sociales.

DOMAINE SOCIAL

Le principe d'un examen complet de ces questions est admis. Le 19 juin, la mise en place de la

commission spéciale chargée d'examiner ces problèmes a eu lieu.

Cette commission aura beaucoup à faire, notamment en ce qui concerne l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail. Actuellement, l'Inspection du Travail étant incompétente dans la fonction publique, aucun autre organisme n'existe pour jouer ce rôle. Ainsi, rien n'oblige l'Etat, qui est d'ailleurs son propre assureur, à appliquer les règles de sécurité.

Pour les œuvres sociales, la C.G.T. réclame un crédit de 3 % de la masse salariale et la gestion de ces fonds par les représentants des personnels.

DROITS SYNDICAUX

Il a fallu aux organisations syndicales plus d'une heure de discussion pour que soit retirée du texte une petite phrase inscrite à l'initiative du gouvernement, précisant que le droit syndical devait s'exercer « dans le respect des nécessités du service ». Cette restriction très importante plaçait l'exercice du droit syndical sous la seule appréciation de l'Administration.

En ce qui concerne le droit syndical, il a été admis au cours de la négociation au niveau de la fonction publique que les principes contenus dans les conclusions de « Grenelle » seraient retenus pour le secteur d'Etat.

Une commission spéciale gouvernement - fonctionnaires, mise en place le 19 juin, en étudiera l'application. Elle aura aussi pour mission d'examiner les rapports entre l'Etat et ses agents (Conseil Supérieur de la Fonction Publique, Comités Techniques Paritaires et Commissions Administratives Paritaires).

Soulignons que les organisations syndicales ont vivement insisté pour l'abrogation de tous les textes « anti-grève » existant tant sur le plan général à la fonction publique que sur celui particulier à certaines administrations, et aussi pour l'annulation de toutes les sanctions découlant de l'exercice du droit syndical et du droit de grève.

E. D. F. — G. D. F.

Réunions tenues du 26 au 31 Mai 1968 au Ministère de l'Industrie sous la présidence des directeurs généraux.

Après un exposé par chacune des Fédérations Syndicales de l'ensemble de leurs revendications essentielles, les Directeurs Généraux ont proposé le classement de celles-ci sous ces rubriques :

- I - Rémunérations
- II - Durée du Travail et Congé
- III - Retraites
- IV - Conditions de Travail
- V - Droit syndical
- VI - Organismes statutaires
- VII - Politique du personnel.

Les positions exprimées, après discussion, par les Directeurs Généraux sont les suivantes :

1. RÉMUNÉRATIONS

11 - Les hausses de salaire de base déjà intervenues au titre de l'exercice 1968, déduction faite de la hausse correspondant aux engagements pris par les directeurs généraux par lettre du 10 avril 1963, représentent 3 %. Dans le cadre du projet de protocole d'accord général établi au Ministère des Affaires Sociales (1), la hausse à intervenir au 1^{er} juin serait ainsi de 4 %.

Aux mesures qui précèdent s'ajouteraient au 1^{er} juin 1968 des mesures catégorielles équivalant à une hausse moyenne de 1 %.

12 - Par une opération qui ne modifierait pas les rémunérations des agents en activité, les Directions Générales accepteraient d'intégrer dans le salaire de base 1/3 de la prime de productivité.

Ce qui conduirait à ce titre à majorer le salaire de base au 1^{er} juin de 4,6 % et à réduire à la même date la prime de productivité.

13 - Par ailleurs, afin que la gratification de fin d'année représente effectivement le 1/12^e des rému-

(1) Les salaires réels seront augmentés au 1^{er} juin 1968 de 7 %, ce pourcentage comprenant les hausses déjà intervenues depuis le 1^{er} janvier 1968 inclusivement. Cette augmentation sera portée de 7 à 10 % à compter du 1^{er} octobre 1968.

nérations conformément à l'esprit du Statut, il a été admis de la majorer, ce qui, en conséquence, équivaldrait à une hausse du niveau des rémunérations de l'année égale à 1 %.

14 - Enfin, l'apurement des engagements de 1963 rapelés ci-dessus permettrait de verser pour chacun des 4 mois de juin à septembre 1968 une indemnité mensuelle de 1 %.

15 - Sur l'augmentation totale ainsi assurée au 1^{er} juin 1968, l'indemnité mensuelle du paragraphe 14 comprise, 2 % seraient modulés pour assurer une augmentation allant de 6,5 % en 3 B à zéro au sommet.

16 - Au 1^{er} octobre 1968, une nouvelle hausse de 3 % se traduirait par une majoration de 2 % du salaire de base, le solde (1 %) se substituant alors à l'indemnité mensuelle du paragraphe 14 pour permettre de poursuivre la modulation prévue au paragraphe 15.

17 - Certaines Fédérations ayant indiqué qu'un niveau de vie correct nécessitait actuellement au minimum une rémunération globale de 12 000 Francs par an, les Directions Générales ont déclaré leur intention d'atteindre progressivement cet objectif et, dans les meilleurs délais possibles, pour les agents débutant à Paris dans la catégorie 3 B.

18 - Le salaire national de base évoluera en fonction des conditions économiques et sociales.

Les Directions Générales seraient d'accord pour demander qu'à l'occasion de la modification des procédures de discussion salariale, l'examen de ces conditions, auquel il sera procédé une fois par an, tienne compte, outre l'évolution des prix, de celle des salaires dans les industries utilisant du personnel de qualification analogue à celui des Industries Electriques et Gazières.

19 - Majorations résidentielles.

Les zones de majoration 18 et 19 % seraient alignées sur la zone 20 %.

Par ailleurs les Directions Générales procéde-

raient au cours de l'année 1969 à une harmonisation des rattachements administratifs de façon à faire disparaître les anomalies existantes.

20 - Suppression de perte de classe en cas de promotion de catégorie.

En cas de promotion de catégorie, la perte maximale est de deux classes pour les catégories cadres et maîtrises et d'une pour les catégories exécution. Les Directions Générales seraient favorables à la réduction de deux à une classe de la perte maximale pour les catégories cadres et maîtrises, mais veulent apprécier les conséquences et les modalités de raccordement avec les errements actuels d'une telle mesure avant décision qui serait prise en 1969, dans le cadre d'une révision d'ensemble de la grille.

Elles se réservent d'examiner l'extension de cette mesure à la suppression de perte de classe dans les catégories 2, 3 et 4.

20 bis - Répartition en classe du personnel d'exécution.

Les Directions Générales se déclarent d'accord pour la répartition 45-45-10 entre les classes des catégories 1 à 5, à compter des avancements au 1^{er} janvier 1969.

2. DURÉE DU TRAVAIL ET CONGÉS ANNUELS

21 - La durée hebdomadaire du travail serait ramenée à 44 heures à compter du 1^{er} juin 1968. Cette proposition s'inscrit dans la perspective d'une réduction progressive de la durée du travail prévue dans le projet de protocole d'accord général du 27 mai en vue d'aboutir à la semaine de 40 heures.

22 - Les deux jours de congé supplémentaires s'ajoutant annuellement au congé statutaire seraient consolidés. En outre les agents qui prendront au moins une semaine de congé en dehors de la « période de pointe » de l'exploitation (à définir au niveau des Unités) bénéficieraient d'une bonification d'un jour de congé à prendre dans l'année.

Tout agent a le droit de fractionner son congé au moins en deux périodes.

3. RETRAITES

30 - Les dispositions suivantes — dont les modalités d'application devraient être précisées — seraient prises, avec effet, selon le cas, soit au 1^{er} juin, soit à la première échéance des pensions suivant le 1^{er} juin.

31 - Décompte des services actifs.

Pour les agents n'ayant pas atteint 15 ans de services actifs, abaissement de l'âge de la retraite, à raison d'un an par trois années de services actifs, au-delà de 55 ans :

— 3 ans de services actifs : possibilité de départ à 59 ans ;

— 6 ans de services actifs : possibilité de départ à 58 ans ;

— 9 ans de services actifs : possibilité de départ à 57 ans ;

— 12 ans de services actifs : possibilité de départ à 56 ans.

32 - Totalisation des services actifs partiels des Cadres (en pourcentage).

Mise à l'étude pour décision avant le 1^{er} octobre 1968.

33 - Agents physiologiquement déficients désireux d'être mis en inactivité à partir de 50 ans.

Mise à l'étude pour décision avant le 1^{er} octobre 1968.

34 - Retraite anticipée de l'agent féminin dont le conjoint salarié prend sa retraite.

Accord de principe pour étendre à tous les agents féminins les dispositions en vigueur concernant celles dont le conjoint est agent de l'E.D.F.-G.D.F., accord donné sous réserve d'un examen plus détaillé des conditions de cette extension et réponse avant fin juin 1968.

35 - Mère de deux enfants dont un handicapé.

Accord de principe sur droit à une pension avec jouissance immédiate pour les agents féminins ayant 15 ans de services, et mères de deux enfants dont l'un est handicapé au sens des dispositions admises, notamment en matière fiscale.

36 - Position minimum en classe selon l'ancienneté.

Accord pour étendre le bénéfice de la décision du 31 janvier 1963 à tous les agents partant en retraite, sous réserve d'une durée minimum de présence dans la catégorie de départ, durée qui sera précisée ultérieurement.

37 - Transposition des agents classés en échelles 5/6, 7/8, 9/10 au 31-12-59.

Accord pour affectation minimum, après application de la décision du 31 janvier 1963 précitée, dans les classes suivantes :

Ex-échelle E classe B
 » » E + 1 classe C
 » » E + 2 classe E

38 - Veuves d'agents morts pour la France.

Accord pour appliquer à E.D.F.-G.D.F. les dispositions de l'article 68 de la Loi de Finances du 29-11-1965.

4. CONDITIONS DE TRAVAIL

41 - Astreintes.

De nouvelles dispositions seront soumises à la C.S.N.P. en juillet 1968, après entretiens préalables avec les Fédérations en juin.

Ces dispositions, qui se substitueront à celles des Pers 194 et 472 prendraient effet au 1^{er} juin 1968. Elles tendront à un allègement des astreintes, dont l'indemnisation serait révisée en fonction du degré de contrainte qu'elles font effectivement subir aux agents.

42 - Services continus.

Les Directions Générales prenant en considération les arguments développés par les Fédérations en faveur de « l'humanisation » des conditions de travail des agents des services continus, s'engagent à examiner avant fin juin 1968 le problème des équipes mixtes exploitation-entretien, des centrales thermiques travaillant en base.

Elles sont d'accord pour faciliter la reconversion de ces agents afin de leur permettre l'accès à d'autres fonctions, dans la dernière partie de leur carrière.

Elles soulignent leur souci de limiter le recours aux heures supplémentaires, mais sont d'accord pour aligner, en ce qui concerne ces agents, les taux de majoration de ces heures supplémentaires sur ceux des agents des services discontinus.

43 - Embauchage.

La Direction du Personnel rappellera aux Chefs d'Unité, Présidents des Commissions Secondaires, les dispositions statutaires et réglementaires en matière d'embauchage en même temps que le caractère fondamentalement probatoire du stage statutaire.

La Commission Supérieure Nationale du Personnel (Sous-Commission de Titularisation) sera consultée avant admission au stage des Jeunes Cadres.

44 - Entreprises privées.

Les Directions Générales établiront en accord avec les Fédérations Syndicales un document précisant la nature des travaux susceptibles d'être confiés aux entreprises privées.

5. EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

51 - Les Directions Générales, soucieuses de permettre aux Organisations Syndicales de jouer pleinement leur rôle et plus particulièrement celui qui leur est dévolu par le Statut, seraient disposées à prendre des mesures de nature à faciliter dans l'entreprise l'exercice du droit syndical (temps, locaux) ; elles ouvriront à cette fin des négociations avec les Fédérations, compte tenu notamment des dispositions légales qui seront prises sur l'exercice du droit syndical à la suite des réunions tenues fin mai au Ministère des Affaires Sociales.

52 - Des représentants désignés par les Fédérations seraient consultés, par le Directeur du Personnel, dans le cadre des travaux de la « Commission du Personnel » du Comité de Gestion Prévisionnelle.

6. ORGANISMES STATUTAIRES

61 - C.S.N.P.

En vue d'affirmer le caractère paritaire de la C.S.N.P. les Directions Générales seraient d'accord pour proposer la suppression de la voie prépondérante du Président, dont le rôle est de diriger les débats et veiller à ce que les rapports présentés à la Commission évoquent bien les points de vue de toutes les parties en présence.

62 - C.M.P.

Les Directions Générales affirment toute l'importance qu'elles attachent à un bon fonctionnement de ces organismes. Elles tiennent à les voir remplir efficacement leur rôle tel qu'il est défini par l'article 33 du Statut et le rappelleront par des directives très précises.

Outre les C.M.P. existant déjà au niveau des Unités, elles envisageraient favorablement la mise en place d'organismes similaires au niveau des Directions Régionales et des Directions Centrales.

Les vœux émis par le Conseil Supérieur des Comités Mixtes à la Production seraient périodiquement communiqués aux Conseils d'Administration.

7. POLITIQUE DE PERSONNEL

71 - Prospective des besoins.

La Direction du Personnel, sitôt achevée la réforme de ses structures, reprendra sur de nouvelles bases et développera l'étude à moyen et long terme des besoins en effectifs et des qualifications nécessaires en fonction de l'évolution des techniques, des exigences de la clientèle et, d'une façon plus générale, des problèmes de l'emploi.

72 - Formation et Perfectionnement.

Les Directions Générales confirment leur intention de faciliter la formation permanente et le perfectionnement professionnel des agents à tous niveaux. Elles veilleront notamment à permettre en temps utile la réadaptation professionnelle d'agents dont les fonctions sont menacées par les évolutions techniques.

73 - Tableau d'avancement.

Le Directeur du Personnel aura d'ici la fin de l'année 1968 un entretien avec les Fédérations portant sur les bases sur lesquelles les débats pourraient reprendre en C.S.N.P. sur le sujet.

81 - Par ailleurs diverses questions concernant les organismes sociaux ont été évoquées, dont le Directeur du Gaz et de l'Electricité a pris note.

Enfin, les Fédérations ont fait part de leurs préoccupations concernant les Conseils d'Administration, dont les Directeurs Généraux demanderont aux Présidents des deux Etablissements de bien vouloir saisir les Pouvoirs Publics.

S. N. C. F.

Procès-verbal du 4 Juin 1968

Article premier. — Les éléments du salaire de base et les primes seront augmentés par rapport au niveau du 31 décembre 1967, selon l'échelonnement suivant au cours de 1968 :

- 3,20 % déjà acquis au 1^{er} janvier 1968 ;
- 5,50 % supplémentaires au 1^{er} juin 1968 ;
- 1,50 % supplémentaires au 1^{er} octobre 1968.

Article 2. — En outre, un crédit supplémentaire représentant 2,80 % en moyenne se substituant à celui initialement prévu pour les modifications des coefficients hiérarchiques, sera affecté à une modulation des augmentations en faveur des basses échelles au 1^{er} juin 1968.

Dans le cadre de la Commission Mixte du Statut il sera procédé à une étude visant à réformer le système de rémunérations en vue de réduire le nombre des échelles de traitement et d'assurer un déroulement plus satisfaisant des carrières.

Article 3. — Les taux des majorations résidentielles autres que celles de 25 % sont augmentés d'un demi point à compter du 1^{er} juin 1968.

Article 4. — Une fraction du complément de traitement non liquidable égale à 1/3, sera incorporée au traitement à partir du 1^{er} juillet 1968 en vue de poursuivre l'amélioration du rapport pensions-salaires.

Article 5. — Le Ministre des Transports conformément au procès-verbal de la réunion dite de « Grenelle » admet le principe d'une réduction progressive de la durée hebdomadaire du travail, en vue d'aboutir à la semaine de 40 heures.

A compter du 1^{er} juillet 1968 la durée réglementaire hebdomadaire du travail sera ramenée de 46 h. à 44 h. 30. Pour le personnel soumis à la réglemen-

tation du travail du personnel roulant cette réduction entraînera l'attribution de 9 repos complémentaires par an, soit 4 pour l'année 1968.

Le personnel de maîtrise et des cadres qui n'est pas soumis à un tableau de service et qui bénéficie actuellement de 12 repos compensateurs dont 6 peuvent être payés aura droit désormais à 21 repos compensateurs qui seront accolés, dans toute la mesure du possible à des repos périodiques (pour l'exercice 1968 ce personnel bénéficiera de 16 repos compensateurs).

Article 6. — La durée du congé réglementaire annuel du personnel d'exécution sera portée de 26 à 28 jours. Pour 1968, ce personnel bénéficiera de 27 jours de congé.

La durée du congé réglementaire annuel des auxiliaires et du personnel du cadre permanent à service discontinu sera portée de 21 à 24 jours. Pour 1968, ce personnel bénéficiera de 23 jours de congé.

La S.N.C.F. proposera toutes modifications utiles du statut.

Article 7. — Pour le personnel roulant, il ne sera plus prévu de coupures de nuit entre 23 h. et 5 h. Les modalités d'attribution des coupures de nuit ainsi que des pauses-repas seront examinées en Commission Mixte du Statut étant d'ores et déjà précisé que les journées de travail comprenant la totalité de la période de 23 h. à 5 h. ne pourront comporter aucune pause-repas. Ces dispositions entreront en vigueur avec le service d'hiver 1968-1969.

Article 8. — Le taux horaire de l'indemnité de nuit sera porté de 0,60 F à 0,87 F à compter du 1^{er} juin 1968.

Article 9. — Les problèmes relatifs aux conditions de travail pourront être évoqués au sein de la Commission Mixte du Statut.

Article 10. — Le règlement des retraites sera modifié en vue de l'attribution d'une bonification d'ancienneté pour les années de service passées à la conduite des trains.

Article 11. — Les agents ayant subi une perte de salaire du fait de la grève recevront une avance égale à 50 % de cette perte. Cette avance sera acquise à la date du 31 décembre 1968 si, à cette date, il n'a pas été possible de la rembourser par imputation sur des heures de récupération.

Article 12. — Conformément au procès-verbal de la réunion dite de « Grenelle » le Ministre des Transports réunira en mars 1969 les représentants des organisations syndicales afin d'examiner, dans le cadre de l'évolution économique et financière générale, l'évolution du pouvoir d'achat des chemins de fer au cours de l'année 1968.

Article 13. — Dans le cadre d'une politique générale tendant à assurer les transports au moindre coût pour la collectivité et tenant compte de la notion de service public, les Pouvoirs Publics s'emploieront à assurer le meilleur emploi du potentiel de la S.N.C.F. et à permettre au chemin de fer d'accomplir pleinement sa mission de grande entreprise nationale de transports.

A cet effet, ils développeront notamment les actions entreprises pour :

— réaliser une normalisation aussi exacte que possible des rapports financiers entre l'Etat et la S.N.C.F. ;

— faciliter la réalisation du plan d'équipement de la S.N.C.F. et, plus généralement œuvrer au sein des instances compétentes pour une coordination efficace des investissements d'infrastructure des différents modes de transport ;

— égaliser les « conditions de départ » des différents modes de transport ;

— donner à la Société Nationale l'autonomie de gestion nécessaire à sa plus grande efficacité et le droit d'exploiter elle-même d'autres techniques de transports dans des conditions fixées par le Ministre des Transports.

Article 14. — Des réunions seront organisées par le Ministre des Transports auxquelles participeront des représentants de la Direction et des Organisations syndicales de la S.N.C.F. afin de consulter ceux-ci sur la politique générale des transports poursuivie par le Gouvernement tant à l'échelon national qu'euro-péen et de débattre des moyens d'assurer l'avenir à long terme de la Société Nationale.

Le cas échéant, des représentants des organisations professionnelles et syndicales des autres modes de transport et des industries utilisatrices du transport pourront participer à ces entretiens.

Article 15. — La Direction de la S.N.C.F. s'engage :

a) A développer l'information du personnel notamment au sein des Comités Mixtes professionnels des directions centrales, des Comités Mixtes professionnels des services régionaux et des Comités Mixtes d'Etablissement, dans le cadre de leur compétence respective ;

b) A consulter, en temps opportun, ces mêmes comités sur les projets ou problèmes ayant une incidence réelle sur le personnel ;

c) A consulter les Comités Mixtes professionnels des directions centrales et des services régionaux sur l'établissement des programmes de formation.

La S.N.C.F. intensifiera l'effort qu'elle accomplit pour améliorer la formation générale et la formation professionnelle du personnel.

Chaque année, les représentants de la S.N.C.F. et les représentants des organisations syndicales se réuniront, dans le cadre de la Commission Mixte du Statut pour examiner la situation de l'entreprise et de son personnel, l'évolution du trafic, la politique tarifaire, l'action commerciale, la modernisation de la gestion, la mise en œuvre des techniques nouvelles, l'avenir de la profession.

La session spéciale tenue dans le cadre de la Commission Mixte du Statut au sujet des problèmes concernant les prolongements sociaux de la modernisation sera menée à son terme.

Article 16. — Le Gouvernement et la Direction de l'entreprise affirme la très grande importance qu'ils attachent au problème de l'exercice du droit syndical à la S.N.C.F.

Dans cet esprit, le Protocole du 3 juin 1948, relatif au droit syndical et à l'exercice des fonctions syndicales fera l'objet dès cette année, après discussion en Commission Mixte du Statut d'une mise à jour en vue :

— d'aménager pour les améliorer les dispositions déjà existantes notamment en ce qui concerne :

- la réforme de la représentation des organisations syndicales et des collèges de personnel au niveau national ;
- la participation syndicale à la gestion des œuvres sociales ;

— d'adapter à la S.N.C.F. les textes législatifs à intervenir et concernant notamment en matière de prérogatives et de moyens d'expression des organisations syndicales : les sections syndicales dans l'entreprise, la protection des délégués syndicaux, la libre circulation de délégués et du représentant syndical dûment accrédités ;

— de faciliter la formation syndicale (par le bénéfice du plein traitement pendant les périodes de congé éducation).

A cette occasion ce protocole sera incorporé au Statut.

CHARBONNAGES

Protocole d'accord du 7 Juin 1968

(Suite aux réunions des 26 et 27 mai au Ministère de l'Industrie, sous la Présidence du représentant du Ministre de l'Industrie et à la réunion du 7 juin 1968 tenue aux Charbonnages de France.)

Les représentants des Charbonnages de France et des Houillères de Bassin,

d'une part ;

Les représentants de la Fédération Nationale des Travailleurs du Sous-Sol (C.G.T.),

Les représentants de la Fédération « Force Ouvrière » des Mineurs,

Les représentants de la Fédération des Mineurs C.F.T.C.,

Les représentants de la Fédération Nationale des Mineurs C.F.D.T.,

Les représentants des Fédérations des Ingénieurs et ETAM « C.G.C. » des Mines,

d'autre part ;

Se sont réunis et ont mis au point les dispositions suivantes :

Article premier.

Le salaire horaire de base en vigueur au 31 décembre 1967 a été augmenté de 3,10 % au 1^{er} janvier 1968. Ce pourcentage sera porté à 5,50 % au 1^{er} juin et à 7,50 % au 1^{er} octobre 1968.

Le montant de la prime de poste qui a été porté à 1 F à compter du 1^{er} janvier 1968 est porté à 1,90 F à compter du 1^{er} juin 1968 et à 2,30 F à compter du 1^{er} octobre 1968. A compter du 1^{er} juin 1968 cette prime entrera dans l'assiette de la prime de résultats.

Article 2. — Salaires des Bassins du Centre et du Midi.

A dater du 1^{er} juin 1968 les coefficients visés à l'article 12 d) du Statut du Mineur seront fixés de la façon suivante pour les Bassins du Centre et du Midi :

Aquitaine - Provence	98
Loire - Cévennes - Blanzay	97
Dauphiné - Auvergne	96

Article 3. — Majoration d'ancienneté des ouvriers.

A dater du 1^{er} juillet 1968 :

a) Le deuxième alinéa de l'annexe I du Statut du Mineur sera supprimé ;

b) La valeur des points d'ancienneté acquis au titre des années de services effectuées au Fonds sera calculée à partir du salaire de base du Fonds.

Article 4. — Prime de résultats.

Les conditions d'attribution de la prime de résultats seront modifiées de la façon suivante à compter du 1^{er} semestre 1968.

a) Auront droit à la prime les agents rayés des

effectifs en cours de semestre sauf dans le cas de licenciement pour faute lourde.

b) Seront pris en considération pour l'attribution de la prime les salaires et traitements des quinzaines qui auront été affectées par des absences pour maladie. Il en sera de même pour les absences motivées par la grève à condition que l'entreprise en ait été avisée à l'avance par un représentant syndical qualifié.

Il est reconnu que les arrêts collectifs de travail consécutifs à un accident mortel survenu dans une exploitation doivent être traités en tenant compte des circonstances et des traditions locales ; les représentants de l'entreprise rencontreront à cet effet les représentants syndicaux.

c) Parmi les absences susceptibles de faire perdre la prime de résultats :

- la première de chaque trimestre sera neutralisée,
- pour les autres, l'assiette de la quinzaine intéressée sera prise en considération à raison des 6/10.

Article 5. — Chômage pour mévente.

Le 2^e alinéa de l'article 1^{er} du protocole d'accord du 18 mai 1967 est modifié de la façon suivante à partir de l'année 1968 :

« Toutefois, si au cours d'une année calendaire le nombre total de jours de chômage pour mévente non indemnisés est supérieur à 6, des secours seront alloués pour les jours de chômage au-delà du 6^e. »

Article 6. — Indemnités de raccordement.

L'indemnité de raccordement de base sera calculée à partir du 1^{er} juillet 1968 sur la base d'un taux contractuel de cotisation à la CARCOM de 4 %, ce nouveau taux s'appliquant en conséquence lors du paiement des indemnités dues au titre du 3^e trimestre 1968.

L'indemnité de raccordement est accordée aux ouvriers qui obtiennent la pension d'invalidité générale de la C.A.N. ; cette mesure s'applique aux invalidités constatées à partir du 1^{er} juin 1968.

Article 7. — Durée du travail.

Le régime de travail défini par le procès-verbal de la réunion du 15 mars 1968 est amélioré sans réduction de la rémunération annuelle par l'attribution de jours de repos indemnisés supplémentaires à raison de :

- 4 jours pour 1968,
- 4 jours pour 1969,
- 4 jours pour 1970.

Les modalités d'application seront fixées conformément aux principes retenus lors des précédentes réductions de la durée du travail.

— 4 jours supplémentaires seront accordés en 1971, ce qui permettra d'assurer une journée de repos par semaine de travail effectif étant entendu qu'une fois cet objectif atteint, l'indemnisation de chaque semaine entière de congé ne pourra être supérieure à la rémunération d'une semaine normale de travail comprenant 5 jours de travail et une indemnité de jour de repos calculée sur la

33

base des — d'une journée de travail.

42

Conformément au principe déjà admis, dans certaines exploitations, un certain nombre de jours de repos pourront, après consultation des organisations syndicales, être donnés par roulement individuel, compte tenu des nécessités de l'exploitation et des desiderata du personnel. Ce nombre est pour le moment limité à six jours conformément au procès-verbal du 15 mars 1968. Cette limite ne pourra être augmentée sans un nouvel accord avec les organisations syndicales.

Article 8.

Les parties contractantes sont d'accord pour réaliser la mise en place de Comités de Bassin, de groupe et d'établissement s'inspirant des dispositions de la législation sur les Comités d'entreprise. Elles se réuniront avant le 1^{er} octobre 1968 afin de mettre au point les modalités de cette mise en place.

Elles se réuniront également pour adapter à la profession minière les dispositions légales qui doivent intervenir au sujet de l'exercice du droit syndical dans les entreprises à la suite des réunions tenues les 25, 26 et 27 mai 1968 au Ministère des Affaires Sociales sous la présidence du Premier Ministre.

Article 9.

Les parties contractantes se réuniront pour examiner les problèmes concernant les différentes catégories de personnel, qui se posent dans le domaine de la Sécurité sociale minière en matière de prestations, de retraites complémentaires et de financement.

Article 10.

Les parties contractantes expriment le souhait que les dispositions inspirées de celles de l'article 89 de la Loi de Finances pour 1961 soient prises en faveur des agents titulaires de rentes d'accidents du travail, justifiant d'une certaine ancienneté.

Pour le maintien des avantages de chauffage et de logement, les titulaires de pensions accordées en application de l'article 89 de la Loi de Finances pour 1961 seront considérés comme ayant quitté la mine à l'âge de la retraite.

Article 11.

Une commission comprenant des représentants des organisations syndicales et des représentants des Charbonnages de France et des Houillères de Bassin se réunira périodiquement pour débattre des

objectifs de l'entreprise et notamment des problèmes de l'emploi et pour préparer en tant que de besoin les consultations qui auront lieu à l'échelon du Ministre de l'Industrie ou de ses représentants.

Les Comités de Bassin débattront de ces problèmes au niveau de chacun des Bassins et organiseront les liaisons souhaitables avec les organismes régionaux compétents.

Les représentants des Charbonnages de France et des Houillères de Bassin affirment leur intention de défendre la viabilité économique du plus grand nombre possible d'exploitations et de tout mettre en œuvre pour conserver ou rechercher les débouchés correspondants. Pour celles des exploitations dont l'arrêt progressif apparaîtrait inéluctable, leur intention est d'assurer un étroit parallélisme entre la diminution de l'activité charbonnière et la création d'activités de conversion. A cet effet, elles poursuivront leurs efforts, y compris par l'utilisation de leurs propres moyens industriels et financiers, pour promouvoir dans les Bassins miniers la création de nouvelles activités industrielles. Ils affirment d'autre part que leur politique est de ne pas procéder à des dégagements d'effectifs sans que les emplois de conversion convenables puissent être offerts, tous les efforts étant faits pour que le niveau de ces emplois sauvegarde, compte tenu des avantages attribués à l'occasion de la conversion, la situation matérielle et normale du personnel concerné. Si cependant certains dégagements d'effectifs s'avéraient inéluctables sans que les emplois de conversion soient immédiatement disponibles, ils s'engagent à ne pas y procéder sans consulter les organisations syndicales, et prévoir au bénéfice de ce personnel des mesures d'aides qui pourront déborder le cadre du protocole du 16 juin 1967 sur la conversion.

Les Charbonnages de France et les organisations syndicales signataires sont convenus d'appeler dès maintenant l'attention du Ministre de l'Industrie sur la nécessité de définir le plus rapidement possible des objectifs tenant compte des préoccupations rap- pelées ci-dessus.

Article 12.

Une avance de 50 % de leur salaire sera versé aux agents ayant subi une perte de salaire du fait de la grève en cours lors des négociations des 26 et 27 mai. La valeur journalière de cette avance sera calculée en se référant au salaire moyen des deux quinzaines ayant précédé le début de la grève. Elle sera acquise à la date du 31 décembre 1968 si à cette date il n'a pas été possible de la rembourser par imputation sur des heures de récupération.

Pour les Charbonnages de France
et les Houillères de Bassin :

Pour la Fédération Nationale des Travailleurs
du Sous-Sol (C.G.T.)

Pour la Fédération Nationale des Mineurs
C.F.D.T.

Pour la Fédération Force Ouvrière
des Mineurs (F.O.)

Pour les Fédérations des Ingénieurs et ETAM
C.G.C. des Mines

Pour la Fédération des Mineurs C.F.T.C.

PERSONNEL HOSPITALIER

Protocole d'accord des réunions tenues les 28, 29, 30 et 31 Mai 1968 au Ministère des Affaires Sociales sous la présidence du représentant du Ministre des Affaires Sociales.

Les représentants du Ministre des Affaires Sociales,

Les représentants de la Fédération Hospitalière de France,

Les représentants de la Fédération Générale des Personnels actifs et retraités des services publics et des services de santé C.G.T.,

Les représentants de la Fédération des Personnels des services publics et des services de santé Force Ouvrière,

Les représentants de la Fédération Nationale des Syndicats Chrétiens des services de santé et des services sociaux C.F.T.C.,

Les représentants de la Fédération Nationale des Syndicats des services de santé et des services sociaux C.F.D.T.,

Les représentants de la Fédération Autonome des Personnels des services de santé et des services sociaux, se sont réunis et ont mis au point les dispositions suivantes :

1. DURÉE DU TRAVAIL ET EFFECTIFS

1 - En raison des sujétions particulières de la Fonction Hospitalière, le principe de la semaine de 40 heures de travail effectif est reconnu pour l'ensemble du personnel.

Sa réalisation interviendra comme suit :

— A compter du 1^{er} juin 1968, semaine de 42 heures ;

— A compter du 1^{er} janvier 1969, semaine de 41 heures ;

— A partir de cette date, le Préfet, sur proposition de la Commission administrative fixera, compte tenu des possibilités du recrutement de personnel qualifié, la date d'intervention de la semaine de 40 heures (1).

Les situations acquises au 30 mai 1968, dans le sens des dispositions qui précèdent en matière de durée de travail dans certains établissements hospitaliers seront maintenues en vigueur.

2 - Une étude du problème des effectifs hospitaliers sera effectuée dans les délais les plus rapides, en collaboration avec la Fédération Hospitalière de France et les représentants des organisations syndicales.

(1) Il est précisé que les heures supplémentaires effectuées au-delà des dates prévues ci-dessus seront rémunérées ou compensées.

3 - Des dispositions s'imposant aux hôpitaux fixeront le régime des heures de garde (nombre d'heures et taux) et des indemnités au personnel exécutant son service les dimanches et jours fériés (deux heures supplémentaires).

Une réglementation établie, après avis de la Fédération Hospitalière de France et des organisations syndicales, déterminera le régime des astreintes à domicile.

Pour le paiement des heures de nuit, le régime prévu par le décret du 8 mars 1968 relatif à la Fonction Publique sera étendu aux établissements hospitaliers.

4 - Un groupe de travail spécialisé comportant des représentants de la Fédération Hospitalière de France et des organisations syndicales examinera les moyens d'accroître la protection du personnel d'électroradiologie contre les rayonnements ionisants et l'information des personnels qui y sont soumis.

2. DROIT SYNDICAL

1 - Le Gouvernement élaborera un projet de loi relatif à l'exercice du droit syndical dans les entreprises sur la base du document reproduit en annexe, éventuellement amendé en vue d'éliminer les points de désaccord qui subsistent.

Favorable à la liberté d'exercice de ce droit, il entend que le projet en règle, concrètement, les modalités. Il est prêt à favoriser pour sa part, dans le même esprit, le libre exercice du droit syndical dans les entreprises publiques et la fonction publique, sous réserve d'apporter au projet de loi les précisions et les compléments permettant son adaptation aux nécessités des services.

Il est entendu que ce texte s'appliquera aux établissements d'hospitalisation, de soins et de cure publics.

2 - D'ores et déjà, des mesures seront prises, par référence aux dispositions actuellement applicables (ordonnance du 22 février 1945), pour faciliter l'exercice du mandat des représentants du personnel. Ces mesures devront s'appliquer aux membres élus des commissions paritaires, ainsi qu'aux représentants des syndicats dans les commissions techniques paritaires et dans les commissions d'hygiène et de sécurité.

3 - Les comités techniques paritaires seront ren-

des obligatoires par un texte réglementaire pour l'ensemble des établissements d'hospitalisation, de soins et de cure publics. Ils seront consultés par les commissions administratives sur tous les problèmes intéressant le personnel et le fonctionnement des services.

Les commissions administratives, les commissions de surveillance et les conseils d'administration devront comprendre une représentation du personnel.

Il est convenu de créer à l'échelon départemental un Conseil de discipline supérieur qui pourrait être saisi lorsque la sanction prononcée par l'autorité investie du pouvoir de nomination est plus grave que celle proposée par le Conseil de discipline. Lorsque le Conseil de discipline supérieur confirme la proposition du Conseil de discipline du premier degré, l'autorité investie du pouvoir de nomination est liée par ces propositions.

4 - Les principes ci-dessus arrêtés pour l'exercice du droit syndical doivent trouver leur application dans une réforme du Conseil Supérieur de la Fonction Hospitalière qui intéressera sa composition et son fonctionnement.

3. PROBLÈMES DES RÉMUNÉRATIONS

A) Mesures générales

Les avantages accordés aux agents de la Fonction Publique seront appliqués aux agents des établissements d'hospitalisation, de soins ou de cure publics.

B) Mesures spécifiques

1° Personnels infirmiers.

Afin d'améliorer les conditions de recrutement de ces personnels, l'échelon de début de la carrière sera porté de 230 brut à 260 brut. (Cet indice s'appliquera au personnel infirmier des hôpitaux psychiatriques et sanatoriums).

Il est rappelé que les indices des surveillantes seront portés de 430 brut à 455 brut et ceux des surveillants chefs uniformément à 500 brut (Conseil Supérieur de la Fonction Hospitalière).

Des mesures identiques seront prises en faveur de l'ensemble des personnels soignants et des personnels spécialisés.

Le nombre des emplois d'avancement offerts aux infirmiers (surveillant et surveillant chef) sera augmenté.

Le Ministère des Affaires Sociales examinera les conditions d'une prolongation d'un an des études d'infirmières consistant essentiellement en stages pratiques et qui pourrait comporter l'attribution d'avantages particuliers pour les intéressés.

2° Aides-soignants et agents des services hospitaliers.

Un groupe de travail auquel seront associés des représentants des organisations syndicales et de la Fédération Hospitalière de France examinera les conditions de travail des agents du service intérieur, des agents des services hospitaliers et des aides-soignants et proposera les modifications fonctionnelles et statutaires nécessaires.

3° Personnels de direction et d'économat.

Il est rappelé qu'un nouveau statut des personnels de direction et d'économat des établissements

d'hospitalisation de soins et de cure publics, sera soumis au prochain Conseil Supérieur de la Fonction Hospitalière.

4° Personnels administratifs.

En ce qui concerne le personnel administratif, il est admis qu'une vacance sur six sera pourvue en faisant appel aux agents appartenant à la catégorie inférieure.

5° Assistantes sociales.

La rémunération des assistantes sociales des établissements d'hospitalisation de soins et de cure public est alignée sur celle des assistantes sociales des collectivités locales à compter du 1^{er} janvier 1962.

6° Prime de service.

Le taux de la prime de service est porté de 5 % à 7,5 %.

Les modalités d'attribution de cet avantage seront, dans chaque établissement, fixées après consultation du comité technique paritaire.

C - Elaboration de nouveaux statuts particuliers

1° Psychologues.

Une circulaire du 24 avril 1968 a fixé, dans l'attente de l'élaboration d'un statut, les conditions de rémunération des psychologues employés dans les établissements d'hospitalisation de soins et de cure publics.

2° Autres statuts.

Le Ministère poursuit l'élaboration et la discussion avec les ministères intéressés de nouveaux statuts particuliers, notamment ceux des diététiciennes, orthophonistes, orthoptistes, ingénieurs, mécanographes et analystes, et personnel ouvrier (1).

D - Avantages sociaux

Le taux de cotisation au Comité des Œuvres Sociales sera porté de 0,60 à 1 %.

E - Titularisation

Des instructions très fermes seront adressées aux autorités investies du pouvoir de nomination pour les rappeler au respect des dispositions limitant le recrutement des personnels auxiliaires et les inviter à procéder aux titularisations des agents de catégorie D.

P/ le Ministre des Affaires Sociales et par délégation,

le Directeur du Cabinet : Bernard GUITTON.

P/ la Fédération Hospitalière de France, le Délégué Général : Pierre RAYNAUD.

P/ la Fédération des Services Publics et des Services de Santé « Force Ouvrière » : Adolphe GISSELAIRE.

P/ la Fédération Générale des Personnels actifs et retraités des services publics et des services de santé C.G.T. : Yvette BELLAMY.

P/ la Fédération Nationale des Syndicats des Services de Santé et des Services Sociaux C.F. D.T. (C.F.T.C.) :

P/ la Fédération Nationale des Syndicats Chrétiens des Services de Santé et des Services Sociaux C.F.T.C. : Paul LAMBERT.

P/ la Fédération Autonome des Personnels des Services de Santé et des Services Sociaux : Julien QUET.

(1) Le statut des sages-femmes fait déjà l'objet d'études très avancées qui seront suivies très rapidement.

PERSONNELS CIVILS DE LA DÉFENSE NATIONALE

Relevé des conclusions arrêtées à l'issue des réunions tenues les 26, 27, 28 et 29 Mai 1968 entre le Ministre des Armées et les organisations syndicales C. G. T., C. F. D. T., C. G. T. F. O., C. F. T. C., représentatives des personnels civils de la Défense Nationale.

1. PROBLÈMES DE L'EMPLOI

1. Etablissements.

— Aucune procédure nouvelle de conversion ne sera engagée en 1968. Ultérieurement, si des conversions devaient être envisagées, il en serait discuté avec les organisations syndicales. Cette procédure sera suivie en ce qui concerne la réorganisation de la Direction des Poudres.

— Les procédures de Guérigny et de Pont-de-Claix sont suspendues.

— La décision de fermeture de la Manufacture de Chatelleraut fixée au 1^{er} juillet 1968, est reportée au 1^{er} octobre 1968. Ce délai sera mis à profit pour étudier les possibilités d'activités supplémentaires à offrir à cet établissement.

— Le plan de charge de l'atelier de construction de Lyon est assuré jusqu'en 1970. Ce délai sera mis à profit pour examiner l'avenir de cet établissement.

— Il est sursis aux licenciements d'auxiliaires et de saisonniers prévus pour l'année en cours.

— Une priorité sera accordée, en matière d'études et de fabrications, aux Etablissements et Laboratoires des Armées.

2. Effectifs.

— Aucune compression n'est envisagée en 1968. L'affiliation aux statuts des personnels ouvriers et mensuels sera examinée favorablement.

2. PROBLÈMES DE STATUTS

Un groupe de travail présidé par M. le Secrétaire Général pour l'Administration se réunira sous quinzaine pour faire des propositions concrètes sur :

— l'uniformisation des statuts des personnels

ouvriers et de certaines dispositions concernant les fonctionnaires, pour tendre à supprimer les disparités réglementaires au sein des Armées ;

— l'harmonisation des conditions d'avancement ;
— l'aménagement corrélatif des pyramides ouvrières, établissement par établissement ;
— l'éventualité de remettre en vigueur la procédure d'avancement intéressant les personnels prenant leur retraite dans l'année.

3. PROBLÈMES DE RÉMUNÉRATIONS

1. Salaires.

— Application aux personnels des Armées dans le cadre de leurs statuts respectifs des mesures de relèvement général des salaires ;

— Salaires ouvriers, salaires T.S.O. (Annexe I) ;
— Salaires imprimeurs : ils seront alignés sur ceux des ouvriers du Livre de la Région Parisienne (Annexe I bis) ;

— Salaires des ouvriers en régie directe de la Marine : ils seront alignés sur ceux des ouvriers sous statut, selon les modalités fixées en Annexe I.

2. Primes.

— Prime de panier : elle est fixée à 1,5 S.M.I.G. à compter du 1-6-1968 ;

— Primes diverses de portée générale (travaux insalubres, spéciaux ou salissants) : elles seront examinées quant à leur définition et à leurs taux, par le Groupe de travail constitué sous la présidence du Secrétaire Général pour l'Administration.

4. LIBERTÉ ET DROITS SYNDICAUX

1. La circulaire arrêtant la liste des organisations représentatives pourra être modifiée au début de chaque année, compte tenu des résultats des

élections professionnelles au plan national et après consultation des organisations syndicales.

2. Conditions d'exercice du mandat syndical.

Des dispenses de travail seront accordées aux Secrétaires syndicaux dans les établissements sur les bases suivantes :

25 à 200 personnes :	16 h. ou 4 1/2 journées ;
200 à 500 »	48 h. ou 12 1/2 journées ;
500 à 1 000 »	1/2 temps ;
1 000 à 2 000 »	1 à temps complet ;
2 000 à 5 000 »	2 à temps complet ;
+ 5 000 »	3 à temps complet.

— Les Conseils et bureaux syndicaux peuvent disposer dans les établissements de 2 heures ouvrables par mois pour tenir leurs réunions.

— Des assemblées générales peuvent se tenir deux fois au maximum par an dans les établissements à raison d'un total de deux heures ouvrables par an.

— L'affichage des documents d'ordre syndical sur les panneaux réservés à cet effet ne sera plus soumis au visa de la Direction. Ces documents devront porter le cachet authentifiant leur origine.

— La presse syndicale pourra être librement diffusée à l'intérieur des établissements.

— Le recouvrement des cotisations sera admis à l'intérieur des établissements.

3. Les congés - éducation accordés au titre de la formation syndicale font l'objet du paiement intégral des journées utilisées dans la limite d'un contingent fixé chaque année pour chaque organisation syndicale.

5. MODALITÉS DE NÉGOCIATIONS

1. Les problèmes intéressant la composition et la compétence des commissions paritaires ouvrières seront examinés afin d'augmenter leurs responsabilités et leurs pouvoirs.

2. Des Commissions paritaires locales seront créées dans les établissements dont les effectifs sont supérieurs à 500 personnes, à l'image de celles qui existent déjà dans les établissements de la Marine après réexamen de leurs conditions de fonctionnement, dans le même esprit que ci-dessus.

3. En ce qui concerne les commissions paritaires administratives, le Ministre des Armées, tout en réservant cette question en raison de son caractère général, ne verrait pas d'inconvénients, pour sa part, à la suppression du caractère prépondérant de la voix des présidents. Il est prêt, d'ores et déjà, à le supprimer pour les commissions créées par décision du seul Ministre des Armées et relevant exclusivement de lui.

4. Les organisations syndicales de chaque établissement seront consultées sur l'inventaire des postes de travail, assorti de la liste des titulaires et suppléants susceptibles de donner lieu pour ces titulaires et suppléants, à une mise en demeure pour motif de sécurité en toute circonstance.

6. LES RETRAITES

1. Le Ministre des Armées accepte de renouveler, instamment, ses interventions en faveur de la pro-

rogation des mesures transitoires prévues pour l'application du décret du 24 septembre 1965. Il en sera de même en ce qui concerne l'application intégrale des mesures nouvelles à tous les retraités.

2. Il admet que soit étudié un aménagement de l'organisation des services qui aurait pour effet de concentrer, dans chaque région, au sein des plus gros établissements, l'instruction des dossiers de pension.

3. Il confirme qu'il poursuivra auprès du Ministre des Finances et de la Caisse des Dépôts son action en vue de faire reconnaître le livret de pension.

4. En ce qui concerne les compensations à accorder, éventuellement, aux personnels ayant effectué des travaux insalubres ou particulièrement éprouvants, le Ministre est prêt à étudier les cas des activités très spécialisées.

5. Il est prêt à demander l'institution du pécule au moment de la mise à la retraite.

6. Il demandera de nouveau la validation, jusqu'à leur réintégration, des services effectués par les personnels dans les établissements fermés pour fait de guerre.

7. ACTION SOCIALE

La gestion de l'Action sociale des Armées sera assurée désormais par ses bénéficiaires. L'I.G.E.S.A. sera l'instrument de cette gestion. Un conseil d'administration au sein duquel seront représentés d'une part l'administration, d'autre part les personnels civils et militaires intéressés au prorata de leur nombre, établira les plans d'action et gèrera les fonds sous le contrôle du Ministre. C'est à ce conseil qu'il incombera de fixer les priorités et d'arrêter les choix relatifs aux différentes formes de l'action sociale.

Les organisations syndicales seront consultées avant la réalisation de cette réforme.

Les crédits prévus au budget pour l'action sociale seront progressivement augmentés.

8. PERSONNELS MENSUELS, TECHNIQUES ET ADMINISTRATIFS

Outre les mesures générales adoptées pour la fonction publique, les mesures suivantes seront réalisées au Ministère des Armées.

1. **Techniciens d'études et de fabrications** (Annexe II).

2. **Contractuels.**

Il sera procédé à l'étude de la situation des contractuels occupant des emplois permanents afin d'examiner les conditions éventuelles et les effets de mesures de titularisation.

Les contractuels, techniciens et ingénieurs, bénéficieront à compter du 1^{er} juin, d'une allocation spéciale mensuelle dont le montant sera fixé compte tenu de celui des primes analogues.

3. **Personnels administratifs** (Annexe III).

4. **Organismes paritaires.**

Le Comité technique paritaire du Ministère des Armées sera créé et convoqué. Il lui sera reconnu, dans le cadre des textes qui le régissent, la plus large compétence.

La possibilité de créer des Comités techniques paritaires centraux et locaux sera examinée.

Les commissions paritaires de corps peu nombreux seront regroupées.

Des commissions paritaires régionales ou locales seront créées dès que l'importance du corps le justifiera.

Les élections professionnelles seront organisées à la même date sur le plan national. Les organisations syndicales seront consultées sur les modalités de ce regroupement.

9. PROMOTION SOCIALE

La circulaire de 1967 relative à la promotion sociale sera diffusée dans tous les établissements en vue de son application immédiate.

Les nombreux problèmes particuliers concernant des corps et catégories de personnels, tant administratifs que techniques et ouvriers seront traités dans les meilleurs délais, afin d'aboutir à un règlement satisfaisant des problèmes en instance.

ANNEXE I

SALAIRES DES OUVRIERS DES ARMÉES

1. Le salaire afférent au 1^{er} échelon du groupe I est fixé à 2,87 au 1^{er} février 1967.

2. La hiérarchie dite « Parodi » est rétablie à compter de la même date.

3. Pour les techniciens sous statut ouvrier, la hiérarchie telle qu'elle existait en 1953 est rétablie à compter du 1^{er} février 1967 et s'applique dans les mêmes conditions qu'aux ouvriers manuels (2,87 au 1^{er} février 1967).

4. Les salaires ainsi fixés sont majorés de 4,46 % au 1^{er} octobre 1967 et de 2,96 % au 1^{er} avril 1968.

5. Le taux moyen de la prime de rendement en province est porté à 14 % du salaire du 1^{er} échelon de chaque catégorie, à compter du 1^{er} avril 1968. Il sera porté à 15 % le 1^{er} octobre 1968, à 16 % le 1^{er} avril 1969.

ANNEXE 1 bis

OUVRIERS DU LIVRE

Le salaire de l'ouvrier du Livre P 1 sera fixé au 1^{er} février 1967 en le majorant de la même proportion que celle affectée au salaire de l'ouvrier manuel du Groupe V pour prendre effet de la même date. Il passera donc de 3,592 à 4,031. Le bordereau « du Livre » sera établi à partir de ce dernier chiffre.

Ce nouveau bordereau sera ensuite affecté des majorations successives prévues par les accords patronaux-syndicaux conclus dans les industries graphiques de la région parisienne.

ANNEXE II PERSONNELS MENSUELS TECHNIQUES

1. ALLOCATIONS SPÉCIALES MENSUELLES

Ces personnels, qu'ils soient en service en France ou hors métropole, bénéficieront d'une « allocation spéciale mensuelle ».

Cette allocation, dont la moyenne prévue pour les T.E.F. était de 250 francs par mois, passerait pour les T.E.F. à 300 francs par mois.

L'allocation allouée aux autres personnels de l'ordre technique, titulaires et contractuels, sera définie sur la base d'un parallélisme avec celle des T.E.F.

Le Ministre accepte les dates d'effet du 1^{er} janvier 1968 pour les T.E.F. et du 1^{er} juin 1968 pour les autres agents concernés.

Le Ministre n'est pas opposé à l'indexation de l'allocation en cause, estimant le cas des T.E.F. à la fois spécifique et très particulier au Ministère des Armées. Cela pose néanmoins un problème à examiner avec la Fonction Publique.

2. TECHNICIENS D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS

a) **Statut** : Le projet de réforme du statut des T.E.F. actuellement soumis aux Ministères des Finances et de la Fonction Publique sera révisé sans retard dans le sens d'une amélioration, compte tenu naturellement des décisions prises pour les T.S.O.

Cette révision aura en particulier pour objectifs un relèvement de l'indice de début de carrière, la suppression de la classe exceptionnelle du 2^e grade, une amélioration de la pyramide (pourcentages et échelons terminaux). Les appellations provisoires des trois grades seront les suivantes :

- techniciens ;
- techniciens chefs de travaux ;
- techniciens chefs de travaux principaux.

b) Comme il est déjà prévu, la prime de rendement serait portée à 6 % du traitement indiciaire.

3. CONTRACTUELS

Il sera procédé à une normalisation des règles de recrutement et d'avancement des personnels techniques contractuels.

4. AUTRES PERSONNELS TECHNICIENS TITULAIRES

Ces agents bénéficieront de l'attribution d'une prime de rendement au taux moyen de 5 %.

ANNEXE III

PERSONNELS

DE L'ORDRE ADMINISTRATIF

— Il sera procédé à des actions en vue du règlement des problèmes de reclassement à l'étude depuis plusieurs années et également à l'étude de la situation des contractuels et auxiliaires occupant des emplois permanents, dans le même esprit que pour les personnels techniques.

— Les fonctionnaires et assimilés des Armées bénéficieront évidemment des avantages accordés sur le plan général de la Fonction Publique. En outre :

1. La transformation en grade du corps des secrétaires administratifs en chef des services extérieurs sera poursuivie ;

2. La transformation en emplois de catégorie C d'un millier d'emplois de catégories D sera réalisée ;

3. La situation de certaines catégories de personnels, tels les agents administratifs, sera revue avec le désir d'aboutir au plus tôt.

ANNEXE IV

OUVRIERS — QUESTIONS DIVERSES

I - La disposition prévoyant le reversement des bleus de travail usagés sera abrogée.

II - Les créations, les révisions de définition et de classement des professions ouvrières seront réalisées après avis d'un groupe de travail réunissant des représentants des organisations syndicales et des ingénieurs et techniciens.

III - Une solution favorable sera apportée dans les meilleurs délais au problème des moniteurs d'apprentissage. Il en sera de même en ce qui concerne les agents d'études du travail.

IV - Le Ministre des Armées mettra tout en œuvre pour obtenir la généralisation à tous les personnels du S.I.A.R. de la prime déjà accordée aux contrôleurs « Marine » de ce service.

V - Le groupe de travail dont il est fait état aux paragraphes II et III du « relevé des conclusions » étudiera les problèmes d'indemnités et de primes spécifiques.

ANNEXE V

CHEFS D'ÉQUIPE

A la date du 1^{er} juin 1968, la prime de 20 % des chefs d'équipe de la Marine est calculée sur l'échelon qu'ils détiennent dans la catégorie ouvrière dans laquelle ils sont classés.

Cette prime est étendue aux ouvriers faisant fonction de chefs d'équipe de l'Air et de la Terre.

ANNEXE VI

CONGÉS

a) **Congés exceptionnels :**

1) Fonctionnaires : une circulaire traitant de la question sera publiée incessamment.

2) Ouvriers : des recommandations seront adressées aux services et établissements pour qu'ils inter-

prètent de manière compréhensive la circulaire en vigueur.

b) **Congés annuels :**

1) Ouvriers : la durée des congés est augmentée d'une journée.

L'indemnité de congé annuel sera calculée sur la base de l'horaire effectué généralement pendant la période de référence.

2) Fonctionnaires : la durée des congés est augmentée d'un jour ouvrable.

ANNEXE VII

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

DU TRAVAIL

— Les Comités d'hygiène et de sécurité seront créés dans les établissements de la Marine.

— L'exercice des fonctions des membres des C.H.S. sera facilité et leur information améliorée.

— Il sera veillé à ce que les C.H.S. se réunissent conformément à la périodicité prévue.

— Les études entreprises pour examiner les nouveaux problèmes de sécurité seront rapidement menées à terme afin de délimiter avec précision la nature des risques et de prendre toutes les dispositions nécessaires pour y parer.

ANNEXE VIII

PAIEMENT DES JOURS DE GRÈVE

Le problème sera réglé par alignement pour ce qui concerne les fonctionnaires et les ouvriers, sur les règles qui seront respectivement arrêtées pour l'ensemble de la Fonction Publique, d'une part, et dans la métallurgie de la région parisienne, d'autre part.

La paye des salaires et rémunérations ne subira aucune amputation, du fait de retenues éventuelles, avant la fin du mois de juin.

Une nouvelle discussion interviendra à ce propos, pour les personnels ouvriers, entre le Ministre des Armées et les organisations syndicales.

ANNEXE IX

Un certain nombre de problèmes ont été évoqués, dont la solution est liée aux résultats obtenus au cours d'autres discussions d'une portée plus générale.

Dans le cadre des décisions qui seront prises, le Ministre des Armées se déclare prêt à les examiner et à les régler favorablement.

Il en est ainsi :

— de la durée des congés annuels ;

— du paiement d'un 13^e mois ;

— de la réduction du temps de travail ;

— de l'abrogation de la loi n° 63-777 du 31 juillet 1963 ;

— du volume des crédits qui devront être consacrés à l'Action Sociale, qui devrait tendre à 3 % de la masse salariale.

Pour approbation des conclusions du présent relevé et de ses neuf annexes.

A Paris, le 4 juin 1968.

AGRICULTURE

Protocole d'accord du 30 mai 1968.

TEXTE

Les représentants des employeurs agricoles et des organisations professionnelles agricoles d'une part, et les représentants des salariés de l'agriculture d'autre part, se sont mis d'accord, au cours d'une séance tenue au ministère de l'agriculture, pour reconnaître aux salariés de l'agriculture les mêmes droits qu'aux salariés des autres secteurs économiques, sous réserve que les modalités pratiques d'application de l'égalité sociale ainsi réalisée, de même que celles de la participation des salariés aux instances chargées de l'élaboration des décisions économiques en agriculture soient étudiées par des groupes de travail par secteurs (organismes et exploitations) et par branches, compte tenu de la situation et des caractères spécifiques de l'agriculture.

Les accords intervenus dans les secteurs et les branches feront l'objet de protocoles particuliers. Un bilan d'ensemble des négociations sera établi au cours d'une séance plénière.

30 mai 1968.

S.M.I.G.

Les organisations professionnelles et syndicales C.G.T., C.F.D.T. (C.F.T.C.), F.O., C.G.C., F.N.S.E.A., F.N.P.A. (pour les employeurs de cadres) se sont réunies en présence des observateurs de l'A.P.C.A. sous la présidence du Ministre de l'Agriculture les 29, 30 et 31 mai 1968.

Il a été convenu ce qui suit :

I - 1° Il ne doit plus y avoir qu'un seul salaire minimum interprofessionnel garanti applicable aussi bien dans le secteur agricole que dans les autres secteurs d'activité.

2° Le taux horaire de ce salaire doit donc être porté à 3 F, sans abattement de zone. Cependant cette majoration du salaire minimum garanti n'entraîne aucun effet automatique sur les dispositions

réglementaires ou contractuelles qui s'y réfèrent actuellement.

3° La valeur de la prestation de nourriture déductible de ce salaire doit être fixée forfaitairement, par jour, à deux fois et demi le taux horaire dudit salaire et celle de la prestation mensuelle de logement à cinq fois ce taux, la valeur forfaitaire des autres prestations, y compris celle des logements familiaux, étant déterminée par la voie des conventions collectives.

L'application de ces dispositions ne peut toutefois avoir pour effet d'entraîner une diminution du salaire en espèces perçu par chaque salarié antérieurement au présent accord.

La valeur des prestations en nature concernant les salariés payés à un niveau supérieur au S.M.I.G. est également déterminé par voie de convention collective.

4° Pour les salariés non qualifiés ne présentant pas une aptitude professionnelle normale, la rémunération minimum peut être réduite contractuellement dans la limite de 10 % sous les réserves suivantes :

— l'acte constatant l'accord des parties sur le pourcentage de la réduction doit être écrit et son texte transmis sans délai, par l'employeur, pour information, à l'Inspecteur départemental des lois sociales en Agriculture ;

— l'Inspecteur communique chaque mois les actes reçus à une commission paritaire départementale qu'il préside. Cette commission peut s'opposer à cette réduction soit au vu du dossier, soit après enquête.

En cas de partage des voix au sein de la commission, l'Inspecteur des lois sociales arbitre le différend ;

— la réduction de salaire devra être confirmée par écrit chaque année par les parties contractantes dans les mêmes conditions que l'accord initial. Les règles relatives à la possibilité de réduction ne devront s'appliquer que pendant une durée maxi-

mum de trois ans, qui pourra être abrégée après avis conforme des organisations professionnelles intéressées qui se réuniront dans le délai maximum d'un an.

Il - 1° En outre les mêmes organisations professionnelles et syndicales prennent l'engagement :

— de faire procéder dans les plus brefs délais à la révision des clauses figurant actuellement dans les conventions collectives et ayant trait au salaire annuel garanti dont bénéficie l'ouvrier permanent et de retenir dorénavant comme éléments de calcul de la rémunération minimum annuelle garantie prévue par ces clauses, le salaire horaire réel et une durée annuelle de travail de 2080 heures, ladite rémunération annuelle garantie étant répartie entre les différents mois de l'année dans des conditions à déterminer par les organisations syndicales signataires des conventions collectives susvisées.

Cette modification de la garantie d'emploi ne peut toutefois entraîner une réduction de la garantie financière telle qu'elle existe à la date du présent accord compte tenu des salaires antérieurement en vigueur.

EXPLOITATIONS AGRICOLES AUGMENTATION DES SALAIRES RÉELS

Les organisations professionnelles et syndicales C.G.T., C.F.D.T. (C.F.T.C.), F.O., C.G.C., F.N.S.E.A., F.N.P.A. (pour les employeurs de cadres) se sont réunies en présence des observateurs de l'A.P.C.A. sous la présidence du Ministre de l'Agriculture, les 29, 30 et 31 mai 1968.

Il a été convenu ce qui suit :

— D'étendre aux salariés des exploitations agricoles l'augmentation des salaires réels décidée par le projet de protocole d'accord de Grenelle, c'est-à-dire accorder à compter du 1^{er} juin 1968, 7 % d'augmentation, ce pourcentage comprenant les hausses déjà intervenues depuis le 1^{er} janvier 1968 inclusivement, et un complément portant ce chiffre de 7 à 10 % à compter du 1^{er} octobre 1968 ;

— Après constatation que l'application de cette formule jointe à l'application d'un S.M.I.G. sensiblement relevé aboutit à écraser la hiérarchie des salaires réels, d'inviter les Commissions Mixtes départementales à conclure des accords permettant de sauvegarder une hiérarchie au niveau des échelons dont la situation est comparativement désavantagée par l'application littérale de l'accord susmentionné.

ASSIETTE DES COTISATIONS A.S.

Les organisations professionnelles et syndicales C.G.T., C.F.D.T. (C.F.T.C.), F.O., C.G.C., F.N.S.E.A., F.N.P.A. (pour les employeurs de cadres) se sont

réunies en présence des observateurs de l'A.P.C.A., sous la présidence du Ministre de l'Agriculture, les 29, 30 et 31 mai 1968.

Il a été convenu ce qui suit :

— Prendre comme assiette des cotisations d'assurances sociales agricoles le salaire réel à compter du 1^{er} janvier 1969 ;

— Fixer, à dater du 1^{er} juillet 1968, l'assiette minimum de ces cotisations au niveau du S.M.I.G., à moins de Conventions Collectives comportant des clauses plus favorables.

INDEMNISATION DES JOURNÉES DE GRÈVE

Les organisations professionnelles et syndicales C.G.T., C.F.D.T. (C.F.T.C.), F.O., C.G.C., F.N.S.E.A., F.N.P.A. (pour les employeurs de cadres) se sont réunies en présence des observateurs de l'A.P.C.A., sous la présidence du Ministre de l'Agriculture, les 29, 30 et 31 mai 1968.

Il a été convenu ce qui suit :

— Les journées d'arrêt de travail seront en principe récupérées. Une avance de 50 % de leur salaire sera versée aux salariés ayant subi une perte de salaire. Cette avance sera remboursée par imputation sur ces heures de récupération. Dans le cas où la récupération n'aurait pas été matériellement possible avant le 31 décembre 1968, l'avance ou son solde sera définitivement acquis au salarié.

DURÉE ANNUELLE DU TRAVAIL

Les organisations professionnelles et syndicales C.G.T., C.F.D.T. (C.F.T.C.), F.O., C.G.C., F.N.S.E.A., F.N.P.A. (pour les employeurs de cadres) se sont réunies en présence des observateurs de l'A.P.C.A. sous la présidence du Ministre de l'Agriculture, les 29, 30 et 31 mai et 4 juin 1968.

Il a été convenu ce qui suit :

— De réduire la durée normale annuelle du travail à 2348 heures, ladite durée normale annuelle étant répartie dans l'année par la voie des conventions collectives.

CONVENTIONS COLLECTIVES

Les organisations professionnelles et syndicales C.G.T., C.F.D.T. (C.F.T.C.), F.O., C.G.C., F.N.S.E.A., F.N.P.A. (pour les employeurs de cadres) se sont réunies en présence des observateurs de l'A.P.C.A. sous la présidence du Ministre de l'Agriculture, les 29, 30 et 31 mai et 4 juin 1968.

Il a été convenu ce qui suit :

Recommander aux échelons départementaux des

organisations parties prenantes au présent accord :

1° d'engager les négociations pour la révision des conventions collectives existantes en fonction des présents accords avant le 1^{er} juillet 1968 ;

2° dans les départements où il n'existe pas encore de convention collective de travail, d'entreprendre à partir de cette même date du 1^{er} juillet 1968 ou d'accélérer les négociations en vue de la signature d'une telle convention avant le 1^{er} juillet 1969.

RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

Les organisations professionnelles et syndicales C.G.T., C.F.D.T. (C.F.T.C.), F.O., C.G.C., F.N.S.E.A., F.N.P.A. (pour les employeurs de cadres), se sont réunies en présence des observateurs de l'A.P.C.A., sous la présidence du Ministre de l'Agriculture, les 29, 30 et 31 mai et 4 juin 1968.

Constatant l'adhésion de la F.N.P.H.P. et de la F.N.B. à l'accord national de retraite complémentaire du 9 juillet 1966 sous réserve, pour les branches d'activité représentées par ces deux organisations d'une prolongation du délai de généralisation jusqu'au 1^{er} janvier 1969 ;

Demandent que les branches d'activité agricole non encore couvertes par cet accord y adhèrent dans les meilleurs délais.

EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Les organisations professionnelles et syndicales C.G.T., C.F.D.T. (C.F.T.C.), F.O., C.G.C., F.N.S.E.A., F.N.P.A. (pour les employeurs de cadres), se sont réunies en présence des observateurs de l'A.P.C.A., sous la présidence du Ministre de l'Agriculture, les 29, 30 et 31 mai 1968.

Il a été convenu ce qui suit :

— Participer à l'étude du projet de loi concernant l'exercice du droit syndical dans les entreprises y compris celles du secteur agricole, en tenant compte des adaptations rendues nécessaires par les caractères spécifiques du travail et de l'entreprise agricoles.

— Au-dessous du seuil qui sera déterminé par la loi pour la reconnaissance de la section syndicale dans l'entreprise, reconnaître par la voie des conventions collectives l'existence d'un délégué syndical interentreprises par circonscriptions territoriales et, le cas échéant, par spécialité dans les conditions déterminées par la convention collective en fonction du nombre de salariés intéressés.

— Le délégué syndical ne pourra intervenir au niveau des entreprises de sa circonscription qu'en avertissant au préalable le délégué syndical des employeurs qui pourra l'accompagner ; à la demande de l'un des deux délégués il pourra être fait

appel à l'assistance de l'inspecteur des lois sociales en agriculture.

En tout état de cause la qualité de délégué syndical ne pourra être reconnue que si elle a été notifiée au préalable par lettre recommandée avec avis de réception, par l'organisation syndicale dont il relève, à la fois à l'inspecteur des lois sociales en agriculture, à son employeur et à l'organisation syndicale patronale.

Celle-ci devra notifier aux organisations syndicales de salariés intéressées les noms et adresses des délégués employeurs.

Le crédit d'heures et les conditions d'indemnisation du délégué syndical seront déterminés par la convention collective départementale.

Un employeur ne pourra licencier un délégué syndical qu'après accord de l'inspecteur des lois sociales en agriculture et en avoir informé l'organisation dont relève ce délégué.

Le délégué syndical interentreprises ne pourra en aucun cas exiger la communication des comptes de l'entreprise ou intervenir dans la gestion de celle-ci.

COMITÉS D'ENTREPRISE

Les organisations professionnelles et syndicales C.G.T., C.F.D.T. (C.F.T.C.), F.O., C.G.C., F.N.S.E.A., F.N.P.A. (pour les employeurs de cadres) se sont réunies en présence des observateurs de l'A.P.C.A., sous la présidence du Ministre de l'Agriculture, les 29, 30 et 31 mai et 4 juin 1968.

Il a été convenu ce qui suit :

— Constituer un groupe de travail réunissant des représentants des employeurs et des salariés, parties prenantes au présent accord, ainsi que des représentants du Ministère de l'Agriculture à l'effet d'étudier les conditions d'adaptation aux exploitations agricoles des dispositions législatives et réglementaires en vigueur sur les Comités d'entreprises.

Les organisations professionnelles et syndicales C.G.T., C.F.D.T. (C.F.T.C.), F.O., C.G.C., F.N.S.E.A., et Mutualité agricole, se sont réunies en présence des observateurs de l'A.P.C.A., sous la présidence du Ministre de l'Agriculture, les 29, 30, 31 mai et les 4, 5 et 6 juin 1968.

Il a été convenu ce qui suit :

Il convient, en application de la déclaration commune sur l'égalité sociale des travailleurs de l'industrie et du commerce, de faire cesser les disparités existant encore à l'heure actuelle en ce qui concerne les législations de Sécurité Sociale.

Il importe de régler instamment les problèmes ci-dessous énoncés :

1° Définition des ayants droit (enfants de 16 à 20 ans, veuves et enfants à charge) ;

2° Aligement des prestations en ce qui concerne

les indemnités journalières, le ticket modérateur en matière de longue maladie ;

3° Amélioration des indemnités journalières pour les ouvriers à capacité professionnelle réduite ;

4° En matière d'assurance maternité, définition des ayants droit et suppression de l'obligation de l'entente préalable ;

5° Institution d'un régime d'assurance volontaire.

COMMENTAIRES DES PROTOCOLES SUR L'AGRICULTURE

Les protocoles d'accord du 30 mai 1968 de la rue de Varenne intéressent plus de 700.000 salariés relevant des activités de l'agriculture et constituent une victoire de la grève revendicative.

Cependant, de nombreuses insuffisances demeurent. C'est ainsi que l'extension du régime complémentaire de chômage (ASSEDIC) a été refusée par les employeurs.

S.M.I.G.

Sur la très importante augmentation du salaire minimum garanti, voir notre article dans ce numéro, page , fascicule 5 du Manuel.

Les avantages en nature sont revalorisés. La prestation de nourriture est actuellement fixée uniformément à 7,50 F au minimum par jour. Cette majoration n'entraîne pas une diminution du salaire.

L'abattement des 10 % prévus pour les travailleurs non qualifiés et n'ayant pas une aptitude professionnelle normale (ne pas confondre avec l'handicap physique) doit, à notre sens, être appliqué d'une façon très limitée. Il faut en effet remplir à la fois les deux conditions de non qualification et d'inaptitude professionnelle. De plus, une commission paritaire et l'inspecteur des lois sociales peuvent s'opposer à cet abattement.

GARANTIE DE L'EMPLOI

Il est garanti aux salariés permanents une rémunération annuelle égale à 2.080 fois le salaire horaire réel. Pour sa part, la Fédération C.G.T. de l'Agriculture revendique que cette garantie soit appliquée uni-

formément à raison de 173 h 1/3 par mois.

EXPLOITATIONS AGRICOLES - SALAIRES RÉELS

Le minimum de l'augmentation générale des salaires est fixé respectivement à 7 % en juin et 3 % au 1^{er} octobre 1968. Une revalorisation des basses catégories est également prévue à la suite de l'augmentation du S.M.I.G.

ASSIETTE DES COTISATIONS AUX ASSURANCES SOCIALES

A compter du 1^{er} janvier 1969, les cotisations aux assurances sociales agricoles seront calculées sur le salaire réel et non plus sur un salaire forfaitaire correspondant à 115 % du S.M.A.G. Une mesure transitoire est prévue à compter du 1^{er} juillet 1968 (calcul des cotisations sur le S.M.I.G.).

Ces nouvelles dispositions doivent permettre aux intéressés de bénéficier d'une revalorisation très importante des indemnités maladie et des pensions vieillesse.

INDEMNISATION DES JOURNÉES DE GRÈVE

Le principe de l'indemnisation des journées de grève est identique à celui prévu par le procès-verbal de Grenelle (voir p. 99).

DURÉE DU TRAVAIL

La durée annuelle du travail est ramenée de 2.400 heures à 2.348

heures sans diminution de salaires, c'est-à-dire de 48 à 45 heures par semaine.

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Les salariés dont les employeurs relèvent de la Fédération Nationale de l'Horticulture et Pépinières (F.N.P. H.P.) ou de la Fédération Nationale du Bois (F.N.B. exploitants forestiers) bénéficieront, à compter du 1^{er} janvier 1969 d'un régime de retraite complémentaire.

DROIT SYNDICAL

Il semble que le seuil dont il est question dans le texte sera fixé à 200 salariés. Le délégué syndical interentreprises peut et doit être un élément important de consolidation et de renforcement des organisations syndicales agricoles.

COMITÉS D'ENTREPRISE

Le principe de l'application de la loi sur les comités d'entreprise a été admis sous réserve de certaines conditions d'adaptation.

ASSURANCES SOCIALES AGRICOLES

Ce texte se réfère à des dispositions réglementaires qui seront prochainement publiées. C'est en fait un alignement du régime agricole sur le régime général de la Sécurité sociale, en ce qui concerne les points énumérés.

Le nouveau salaire minimum interprofessionnel garanti

3 F de l'heure à compter du 1^{er} Juin 1968 à la fois dans les professions industrielles, commerciales et assimilées et dans l'agriculture.

35 % d'augmentation.

L'un des résultats les plus positifs du grand mouvement de grève engagé par des millions de travailleurs est certainement l'augmentation de plus de 35 % du salaire minimum interprofessionnel garanti. Cette augmentation, consignée au procès-verbal des discussions de Grenelle (voir page 99, dans ce même numéro), a fait l'objet de décret parus au « Journal Officiel » des 31 mai et 1^{er} juin 1968 (1).

A compter du 1^{er} juin 1968, le taux précédent qui était de 2,22 F (en zone 0) est porté à 3 F de l'heure.

Aucun homme, aucune femme ayant dix-huit ans révolus et d'appétit physique normale ne peut désormais gagner moins de 3 F de l'heure, et cela même s'il travaille en province.

Notre tableau n° 2 indique la paie minimum que doit percevoir un salarié horaire ou mensuel, selon l'horaire qu'il effectue et l'augmentation que cela représente par rapport au dernier taux minimum en vigueur avant le 1^{er} juin 1968.

(1) Pour le S.M.I.G. : décret n° 68-498 du 31 mai 1968 (« J.O. » du 1^{er} juin).
Pour le S.M.A.G. : décret n° 68-504 du 1^{er} juin 1968 (« J.O. » du 2).

Tableau n° 1

LES AMÉLIORATIONS APPORTÉES AU SALAIRE MINIMUM GARANTI

Anciennes zones	Ancien salaire minimum		Nouveau S.M.I.G.	DIFFÉRENCE				
	S. M. I. G.	S. M. A. G.		S. M. I. G.		Salariés Agricoles		
	en %	en F	en F	en F	en %	en F	en %	
0		2,220	1,920	3	0,780	+ 35	1,080	+ 56,2
2		2,176	1,882	3	0,824	+ 37	1,118	+ 59,4

Tableau n° 2

NOUVEAU MONTANT DES SALAIRES MINIMA POUR LES SALARIÉS DE PLUS DE 18 ANS

HORAIRE EFFECTIF DE TRAVAIL		PAYE HEBDOMADAIRE			PAYE MENSUELLE		
PAR SEMAINE	PAR MOIS	Avant le 1 ^{er} juin 1968	Depuis le 1 ^{er} juin 1968	DIFFÉRENCE	Avant le 1 ^{er} juin 1968	Depuis le 1 ^{er} juin 1968	DIFFÉRENCE
		en F	en F	en F	en F	en F	en F
40	173 1/3	88,80	120	+ 31,2	384,80	520	+ 135,30
41	177 2/3	91,58	123,75	+ 32,17	396,83	536,45	+ 139,62
42	182	94,35	127,50	+ 33,15	408,85	552,50	+ 143,65
43	186 1/3	97,13	131,25	+ 34,12	420,87	568,74	+ 147,87
44	190 2/3	99,90	135	+ 35,10	432,90	585	+ 152,10
45	195	102,68	138,75	+ 36,07	444,92	601,25	+ 156,33
46	199 1/3	105,45	142,50	+ 37,05	456,95	617,50	+ 160,55
47	203 2/3	108,23	146,25	+ 38,02	468,98	633,75	+ 164,77
48	208	111	150	+ 39	481	650	+ 169
49	212 1/3	114,44	154,50	+ 40,17	495,43	669,50	+ 174,07
50	216 2/3	117,66	159	+ 41,34	509,86	689	+ 179,14
51	221	120,99	163,50	+ 42,51	524,29	708,50	+ 184,21
52	225 1/3	124,32	168	+ 43,68	538,71	728	+ 189,21
53	229 2/3	127,65	172,50	+ 44,85	553,15	747,50	+ 194,35
54	234	130,98	177	+ 46,02	567,58	767	+ 199,42

AVANTAGES EN NATURE

La valeur représentative des avantages en nature dont peuvent bénéficier certains salariés des professions industrielles ou commerciales (concierge d'usine, personnel des hôtels, cafés, restaurants, etc.) reste fixée, sauf accord ou convention plus favorable, selon les modalités de l'arrêté du 23 décembre 1967 (« J.O. » du 30). Soit :

— pour la nourriture journalière à une valeur forfaitaire égale à deux fois le S.M.I.G. (1 fois s'il n'est fourni qu'un repas) ;

— pour le logement, à une indemnité forfaitaire de :

12,50 francs par semaine,
50 francs par mois,
150 francs par trimestre.

INCIDENCES DE LA REVALORISATION DU S.M.I.G.

Bien que le procès-verbal de Grenelle ait précisé « que la majoration du S.M.I.G. n'entraînerait aucun effet automatique sur les dispositions réglementaires ou contractuelles qui s'y réfèrent actuellement » et que « Le problème posé par ces répercussions fera l'objet d'un examen ultérieur », le texte du décret n° 68-498 du 31 mai 1968, portant le S.M.I.G. à 3 francs, n'a pas repris ces restrictions.

Par conséquent, toute référence d'une convention collective ou d'un contrat au S.M.I.G. en général, doit s'entendre comme se référant obligatoirement au nouveau S.M.I.G. de 3 francs.

Ouvriers agricoles :
56 à 59 % d'augmentation.

A partir du 1^{er} juin 1968, toutes les catégories de travailleurs agricoles bénéficient du salaire mini-

mum interprofessionnel garanti (S.M.I.G.), dont le taux vient d'être porté à 3 F de l'heure (1).

Pour les salariés de l'agriculture, l'augmentation du S.M.I.G. est donc égale à 56 ou 59 % selon les cas, comme le montre le tableau n° 1.

AVANTAGES EN NATURE

Lorsque le salarié agricole est nourri par son employeur, cet avantage en nature est évalué forfaitairement pour chaque jour, à deux fois et demie le taux horaire du S.M.I.G. soit 7,50 F.

Le logement sera évalué forfaitairement pour chaque mois à cinq fois le taux du S.M.I.G. soit 15 F (2).

INAPTITUDE PROFESSIONNELLE

Sous réserve de certaines formalités, le décret du 1^{er} juin 1968, institue une réduction de 10 % sur la rémunération de certains salariés agricoles. Cet abattement ne pourra s'appliquer que sous une double condition :

1° Le salarié devra être « non qualifié » ;

2° Il ne devra pas présenter une aptitude professionnelle normale.

Suppression des abattements de zone.

Dorénavant, tous les salariés payés au S.M.I.G., qu'ils soient employés dans l'agriculture, le commerce ou l'industrie, ne devront subir aucun abattement de zone sur leur salaire.

(2) 2^e alinéa de l'art. 2 du décret du 1^{er} juin 1968.

Quoique cette suppression ne concerne officiellement que le taux du S.M.I.G., cela ne manquera pas d'avoir une incidence sur les disparités pratiquées actuellement par les employeurs sur les salaires **REELS**.

L'article du décret supprimant les zones d'abattement de salaire précise toutefois que les taux résultant des décrets de 1956, 1962 et 1966 sont maintenus lorsqu'ils servent de référence à des dispositions réglementaires ou statutaires.

Cette disposition concerne notamment l'indemnité de résidence de la fonction publique et les majorations résidentielles des rémunérations des grandes entreprises nationales (3).

Abattements d'âge

Aucun texte légal n'a pour l'instant supprimé les abattements d'âge qui s'appliquent sur le S.M.I.G. pour les salariés âgés de moins de 18 ans.

Toutefois, le procès-verbal des discussions de « Grenelle » a précisé « la question des abattements opérés en raison de l'âge et applicables aux jeunes travailleurs fera l'objet de discussions conventionnelles ».

Lors des discussions de branches ou d'entreprises qui se sont déroulées ultérieurement, ces abattements ont été supprimés ou réduits dans de nombreux cas : personnel des organismes de Sécurité Sociale, Céramique, Alimentation, Boulangerie Parisienne, Banques, Textiles naturels, Tuiles et briques, Maroquinerie, Grands magasins parisiens, etc.

(3) Rep. min. « J.O. » A.N. du 26-4-1968, p. 1369, n° 8209.

