

Bulletin

C.F.T.C.

Fédération de la Métallurgie
26, Rue de Montholon - PARIS-9^e

Tél. : TRU 91-03

du

Militant

Janvier 1956

Bi-Mensuel

N° 51

AUX MILITANTS



LE BUREAU FEDERAL

te remercie de tes efforts
et de ton action en 1955
et t'assure, ainsi qu'à ta
famille, de ses vœux les
meilleurs pour 1956

Dans ce numéro tu trouveras:

	<u>Pages</u>
Pour le Front Populaire ?.....	2
Paupérisation et Pouvoir d'Achat.....	9
Le Problème des Gratifications.....	13
La Fédération d'Industrie en Hollande.....	19
Récapitulatif des articles des B.N. 1955....	22

POUR LE FRONT POPULAIRE

L'idée du Front Populaire a été reprise avant les élections du 2 Janvier par le Parti Communiste. Mais aussitôt connus les résultats de ces élections, la C.G.T. a immédiatement entrepris une importante campagne politique à la base, fondée sur la constitution d'un Gouvernement dit de Front Populaire.

Dans le même temps, les travailleurs, comme les autres citoyens d'ailleurs, se posent la question de savoir quel gouvernement existera dans quelques jours.

Notre tâche ne consiste pas à faire le métier des Partis et des hommes politiques, aussi, ne proposerons-nous aucune formule précise dans ce domaine. Ce qui nous intéresse, c'est que le prochain gouvernement prenne les dispositions nécessaires à assurer la satisfaction des aspirations et revendications de la Classe Ouvrière. Mais nous avons appris, en outre, qu'une action de portée sociale et économique n'est possible et valable que si l'on mène, en même temps, une politique de négociation et de paix Outre-Mer.

Cette position n'est pas nouvelle et n'a rien d'original : depuis de nombreuses années nos différentes instances syndicales se sont prononcées dans ce sens. Pour sa part, le Conseil Confédéral de la C.F.T.C. des 14 et 15 Janvier 1956, "estime dans ces conditions que la seule orientation politique valable consiste à réaliser un programme de progrès social, de réformes des structures économiques et de solution des problèmes de l'Algérie et de l'Union Française".

Ceci étant posé, parlons de ce Front Populaire 1956 qui nous est proposé ou qui, plus précisément, est proposé à nos Camarades, aux échelons de base et notamment dans les entreprises.

RAPPELS ET DISTINCTIONS

Ne nous leurrions pas : un Front Populaire en 1956 ne serait aucunement comparable à celui de 1936.

● Rappelons, puisque cela semble nécessaire, qu'en 1936 il y avait 72 députés communistes à la Chambre, le P.C. ayant recueilli 1.500.000 voix. En 1956, les communistes avec 152 députés sont le groupe le plus homogène et le plus nombreux, après avoir recueilli plus de 5 millions de voix. Les militants sérieux réfléchiront sur ces chiffres et ne prendront pas leurs désirs pour des réalités. Au-delà de ce fait, il faudrait en déterminer les causes profondes.

.../...

● Distinguons d'abord ce Front Populaire dont il est question aujourd'hui d'avec celui de 1936, en ce qui concerne sa Direction. En 1936, la direction du Front Populaire n'était pas assurée par le P.C. En 1956, une direction communiste des opérations est assurée. D'autant plus que dans l'intervalle, la C.G.T. non-communiste en 1936, est passée sous la tutelle du P.C.

Ce Front Populaire serait assis sur des revendications ouvrières; ce n'est pas pour rien, ou par hasard, que les premières propositions et les plus sérieuses sont faites au plan des entreprises et non "au sommet". Dans une hypothèse de réponse favorable, nos Camarades ne seraient plus dans un front syndical travaillant en unité d'action, mais se trouveraient engrenés dans un front politique basé sur les comités de front populaire.

● Notre attention doit également être attirée sur le risque et le danger d'abuser de quelques termes ou expressions. En effet, il nous faut encore distinguer :

- 1°) le Front Populaire : cartel politique de direction du pays; c'est celui auquel pensent le P.C. et, parallèlement, la C.G.T.;
- 2°) l'unité d'action : cartel syndical de direction d'un mouvement précis ou d'une action limitée; celui auquel nous pensons et que nous pratiquons;
- 3°) le mélange et l'utilisation des deux formules sous l'une des deux propositions suivantes :
 - a) Front Populaire basé sur des revendications ouvrières justifiées;
 - b) Unité d'action en vue de réaliser le Front Populaire ou y aboutissant.

● Un autre problème fondamental est à rappeler : celui de la direction de l'action. Ce problème s'éclairant notamment par les éléments suivants :

- A) Le Front Populaire au sommet est un compromis ou une entente entre des Partis. Les Communistes, ayant le double avantage d'être le groupe le plus nombreux et d'avoir la base la plus solide, imposeront leurs conditions. Les concessions spectaculaires, mais sur des points de détail, seront compensées par la dialectique et la vigueur des réactions de base.
- B) La volonté communiste de Front Populaire est très vive, parce qu'ils le dirigeront en fait, et que l'adhésion à ce Front Populaire suppose l'adhésion inconditionnelle à la politique du P.C., y compris sur les problèmes extérieurs. Dans la pratique on ne saurait oublier le poids de l'appareil et de la machine du Parti, face à des oppositions aussi limitées que provisoires.
- C) Les deux éléments ci-dessus (A et B), facteurs éminents du Front Populaire 1956, ne sont pas comparables avec une situation qui ferait que les communistes mêlent leurs bulletins de vote au Parlement avec d'autres Partis sur des problèmes précis. Il n'y aurait, en cette occasion, que coïncidence ou tactique; en aucune façon, on ne saurait parler de Front Populaire.

● Au lendemain des élections du 2 janvier 1956, il apparaît que le problème scolaire est aujourd'hui pour le Parti Communiste le ciment du Front Populaire, de la même façon qu'au lendemain des élections du 17 Juin 1951, mais pour des raisons inverses, ce problème scolaire fut le ciment de la majorité de droite, condamnée à maintes reprises par la C.F.T.C. comme par notre Fédération. Il n'est d'ailleurs pas sans intérêt de rappeler quelques textes :

" Il est de fait que le pouvoir politique en France est livré à des équipes
" d'hommes qui n'hésitent pas à accroître l'injustice, en remettant en cause
" les conquêtes sociales de la libération, mais ne savent faire preuve ni du
" même courage ni de la même imagination pour s'attaquer aux véritables problèmes,
" mes, en touchant aux intérêts exorbitants de certaines classes sociales".

(Bureau Confédéral C.F.T.C. - 10.8.53)

"Le Bureau Confédéral a été convaincu qu'en réalité ce qui était en cause
" au-delà des décrets-lois, c'est toute l'orientation ^{de la politique} économique et sociale des
" hommes et des partis au pouvoir; en d'autres termes, les travailleurs du
" secteur public en entrant dans la lutte ne faisaient qu'exprimer le mécontentement,
" longuement accumulé et soudain devenu explosif, de l'ensemble de la
" Classe Ouvrière contre la politique de réaction menée depuis un certain
" nombre d'années".

(Directives du 13.8.53 aux Organisations C.F.T.C.)

" 29) - Cette campagne doit, dans l'esprit du Congrès, aboutir à ce que, de la
" consultation électorale de 1956, se dégagent une orientation politique nouvelle
" et une majorité, soutenue par l'opinion populaire, résolue à s'engager
" dans la voie de l'expansion économique, du progrès social par l'émancipation
" ouvrière et de la paix".

(Motion d'orientation adoptée au 28ème congrès confédéral C.F.T.C. -
Mai 1955)

" D'autre part, il est non moins évident que tout doit être fait pour que les
" prochaines élections législatives dégagent une nouvelle majorité capable,
" tout en restaurant la nécessaire autorité de l'Etat, d'engager le pays dans
" la voie de l'expansion économique et de l'émancipation ouvrière".

(Motion adoptée au Comité National C.F.T.C. - Octobre 1955)

● Le travail entrepris pour la réalisation d'un Front Populaire en 1956 créera des menaces à la base, dans les entreprises, par le risque d'extension des comités de Front Populaire; leur généralisation, en effet, n'est pas à écarter, favorisée par les ressentiments nés de l'absence d'une politique valable pendant de nombreuses années. De plus, on ne saurait négliger les facteurs de propagande qui seront mis en place cette année, du fait du 20ème anniversaire : 1936 - 1956.

Cette double constatation de menace à la base et du risque de généralisation des comités d'usines, nous oblige à nous poser quelques questions, à faire quelques hypothèses sur lesquelles chacun doit réfléchir :

- Y aurait-il une possibilité de front populaire, si une politique valable avait été menée ces dernières années ?

- Refusant et condamnant cette politique, peut-on pour autant accepter de suivre le programme du P.C., qui ne consiste pas dans le seul appui des revendications, mais dans une "expérience" à long terme ?

- Face aux tentatives du P.C., pour lequel la réalisation du Front Populaire dans les usines est le problème N° UN, ne peut-on légitimement penser qu'un gouvernement de "front national" ou de "salut public" (peut importe son nom) ne ferait que favoriser ce front populaire dans les usines ?

- Ne peut-on penser qu'un tel gouvernement, assemblée de compromis, négligerait nos problèmes essentiels pour survivre ? Et ne retomberait-il pas alors dans les motifs des condamnations mentionnées dans les textes cités ci-dessus ?

- Négligeant toute orientation sociale et toute politique d'expansion économique, et d'émancipation ouvrière, ne peut-on penser valablement, que la réaction ouvrière dans les usines qui débiterait sous le signe des revendications et de l'unité d'action, ne se transformerait pas rapidement, en front politique animé par le P.C. ?

- Si l'on admet qu'un tel pouvoir politique en place entraînerait le Front Populaire dans les usines, serait-il inexact de dire que ceux qui le réaliseraient seraient pour une bonne part, responsables de l'avènement d'un Front Populaire ? A la différence que celui-ci, dépassant les usines, aboutirait à la direction du pays et à la perte de nos libertés essentielles.

En effet, si nous sommes d'accord pour admettre que le Front Populaire de 1956 serait dirigé par le P.C., il faut admettre le prolongement logique de ce raisonnement : la prise du pouvoir par le P.C. Or, il n'est pas d'exemple où le P.C. ayant le pouvoir en mains, l'ait un jour abandonné; ceci ne doit jamais être oublié.

Cette analyse conduit à déterminer nos positions.

POSITIONS

Comme nous avons eu déjà à dire non aux comités^{d'unité}/d'action à la base préconisés par la C.G.T. sur un plan syndical, à plus forte raison, nous opposerons un refus net et catégorique, à toute proposition de constitution de comités politiques, de Front Populaire ou autres, et cela à quelque échelon que ce soit : entreprise, syndicat, localité.

D'un point de vue syndicaliste, accepter de faire partie de ces comités ou signer un quelconque papier dans ce sens, c'est poser d'abord un acte politique. C'est, qu'on le veuille ou non, constituer un front politique avec le Parti Communiste sur la base de revendications sociales, dont l'aboutissement n'est qu'accessoire dans une optique communiste.

Entendons-nous bien; il ne s'agit pas ici de contester la valeur d'une action commune sur des objectifs professionnels : pour la 3ème semaine de congés payés, pour le paiement de tous les jours fériés, pour les retraites, etc... la lutte continue.

Mais cette lutte, bien déterminée, ne doit absolument pas déborder sur le terrain politique et, d'autre part, elle ne peut être développée qu'après une analyse rigoureuse de la conjoncture du moment, de ses problèmes et de ses périls.

On peut estimer que des mouvements revendicatifs pourraient avoir lieu sous peu. Ces mouvements en eux-mêmes ne sont pas faits pour nous inquiéter, nous en avons suffisamment l'habitude dans nos industries. Notre inquiétude porte plutôt sur le contexte politique dans lequel ils peuvent s'inscrire. Sur ce point, compte-tenu de l'exploitation qui en sera faite par le P.C., une extrême vigilance sera donc de rigueur, encore que vigilance ne signifie pas inaction ou pause.

● Plus que jamais dans les semaines et les mois qui viennent, il est indispensable que les militants ne perdent pas de vue :

- Une prise de conscience très nette de la situation politique du pays.
- Une méthode d'analyse de la réalité, nécessaire pour la compréhension et la prévision des événements.
- Une réflexion et un large dialogue avec nos adhérents, ainsi que des réunions fréquentes de militants et de syndicats
- Un renforcement des instruments d'action et d'information des travailleurs
- Une lucidité constante en matière d'unité d'action
- Enfin, comme nous l'avons déjà indiqué, un refus très net à toute proposition de constitution de comités de Front Populaire.

Etant donné le caractère exceptionnel, en ce moment, des tentatives de la C.G.T. et du P.C. pour créer les conditions nécessaires à l'avènement d'un gouvernement de Front Populaire 1956, nous insistons sur la nécessité de ne faire à la C.G.T., sur ce point précis, aucune concession d'aucune sorte.

.../...

Les syndicats et sections d'entreprises ne doivent engager aucune discussion sur ce problème, avec la C.G.T., ou des organisations plus ou moins "filiales", "apparentées" ou "satellites". Cette position fédérale doit être immédiatement portée à la connaissance des adhérents, militants et dirigeants de syndicats et de sections d'entreprises.

CONCLUSION

C'est par la base que le Parti Communiste va essayer de tourner nos organisations; ce n'est pas un fait nouveau. Nos militants des ateliers et des bureaux sont habitués à juger le sens des propositions de la C.G.T. et sauront y répondre comme il convient. Sans doute, l'Humanité commence à citer les "actions multiples" pour le Front Populaire. Nous savons aussi que son arithmétique n'est pas la nôtre.

La direction d'un Front Populaire ne saurait être laissée au P.C., car ce serait très rapidement la mise en cause, puis la fin de nos libertés les plus essentielles.

Il n'empêche que notre action ouvrière, notre lutte syndicale, doivent se poursuivre.

La lutte continue; sur quels objectifs ?

● D'une part, sur les problèmes restés en suspens dans nos Conventions Collectives, pas examinés ou pas solutionnés : paiement de tous les jours fériés, retraites, 3 semaines de congés payés notamment. Sur ce dernier point, soyons durs. Dans la collection de nos Bulletins du Militant, on pourrait retrouver la date à laquelle nous avons dit, "en 1956, il nous faut les 3 semaines". Déjà quelques secteurs ont lâché, et pas les moindres : Région Parisienne, Moselle, Meurthe & Moselle, Meurthe & Moselle, Bassin de Valenciennes, Nantes, St Nazaire, Seine & Marne, Bas-Rhin, Cher, Aisne, Sarthe, Ardennes. Quelques entreprises importantes de province également. Mais cela est encore insuffisant : il faut qu'en 1956, tous les métallurgistes de notre pays bénéficient de 3 semaines de congés payés.

Pour cela, réclamons la réunion des commissions paritaires; exigeons la discussion pour les 3 semaines de congés payés. Le patronat peut les donner. Après les victoires de 1955, il faut que 1956 soit la grande année des 3 semaines de congés payés.

● D'autre part, il y a le problème des salaires. Encore, diront certains ? Eh oui ! car les 145 Frs de l'heure minima ne sont pas atteints; car la structure du salaire n'est pas modifiée; car le S.M.I.G. doit être réévalué; car enfin, nos patrons peuvent payer.

Dire que l'économie du pays en prendrait un coup, si la masse des salaires était relevée sensiblement, est peut-être vrai. Mais dire que la situation des industries de la métallurgie permet à la plupart des entreprises de payer davantage, est certain.

.../...

La sidérurgie a des carnets de commandes gonflés; l'automobile est en excellente situation; la construction navale a le plein de ses cales assuré pour plusieurs années; la construction électrique manœuvre avec les marchés publics et l'exportation; l'aéronautique relève la tête, etc..... Par ailleurs, à qui viendrait l'idée d'étaler les salaires par le bas ? Nos industries "font de l'or"; à nous d'ouvrir les brèches et les autres suivront. N'écoutons pas les bruits de dévaluation lancés par nos patrons dans une presse financée par leurs soins.

● Par ailleurs, il y a tous les problèmes posés dans chacune de nos usines, dans chaque atelier, service ou bureau. Il nous appartient de les résoudre sans attendre les autres; démontrons que nous sommes des militants syndicalistes capables de prendre l'initiative d'une action et de la mener à bien jusqu'à son terme.

Ces initiatives sur le lieu du travail c'est à nous de les prendre, pour démontrer la valeur d'un syndicalisme, né de notre conscience ouvrière, sans rien devoir à quiconque. Initiatives qui doivent démontrer à l'ensemble des travailleurs que nous savons être les premiers, mais aussi les meilleurs dans l'action, car c'est à partir de l'action que nous pourrions entreprendre la reconquête syndicaliste des milieux du travail, face au patronat et malgré la puissance politique de la C.G.T., malgré les menaces du communisme comme du fascisme grandissant.

● La direction de l'action, sur laquelle nous avons si souvent insisté, demeure le point fondamental de l'action syndicale si l'on veut entraîner les camarades, leur donner confiance dans les militants et délégués, leur ouvrir les portes d'une organisation syndicale faite pour eux, mais qui ne peut exister valablement qu'avec eux.

La direction de l'action, c'est le souci majeur des communistes nous le savons. Mais dans la situation présente, maintenant et plus que jamais, ce souci ne peut nous être étranger. Sachons le faire partager à nos camarades, car dans la mesure où nous saurons prendre l'initiative et la direction de l'action, nous saurons les entraîner dans nos luttes, les faire participer à l'action syndicale jusqu'à l'adhésion.

● Si aujourd'hui le problème d'un front populaire animé par le P.C. se trouve posé, c'est sans doute parce qu'une mauvaise politique a été réalisée; c'est peut-être aussi parce que le mouvement syndical n'a pas été ^{assez} puissant pour faire les pressions décisives.

En ce début d'année, il importe à chacun de nous de maintenir et d'accroître la pression et l'action syndicale dans nos usines. Mais il convient aussi que chacun pense au renforcement du mouvement syndical qui ne peut négliger, ni la force du nombre, ni la capacité des militants. Alors, tous ensemble, nous saurons maintenir et sauver le Pain, la Paix, la Liberté.

PAUPERISATION et POUVOIR D'ACHAT

- 9 -

De multiples revues, articles de journaux ou tracts font sans cesse des comparaisons avec l'avant guerre, tant pour la production que pour les salaires. Les années références presque toujours retenues sont 1938 pour le pouvoir d'achat des salariés et 1929 pour la production, année record avant la crise capitaliste. Mais il faut être très circonspect dans ces comparaisons, car le progrès technique, économique et politique fausse ces dernières. Certaines entreprises ont presque disparu, d'autres stagnent, certaines enfin se sont créées ou se sont développées à un rythme accéléré. Nous connaissons bien l'essor de l'industrie automobile depuis la guerre. On risque donc souvent de comparer des choses qui ne le sont plus car les données économiques et techniques ne sont plus les mêmes.

Pour en revenir aux salaires et au pouvoir d'achat, il est très dangereux de rapprocher brutalement un salaire horaire brut d'un autre à quelques années d'intervalle sans tenir compte des évolutions de la rémunération, des données sociales et fiscales, surtout lorsqu'entre ces années eurent lieu des guerres. Très souvent ce genre de comparaison ne sert qu'à faire illusion et à cacher sous un dehors pseudo scientifique le pur sentimentalisme bien français consistant à faire croire de génération en génération que tout était mieux "avant guerre" et à finir par placer l'âge d'or aux alentours de 1900, ce qui semble pour le moins curieux après la lecture des enquêtes de Villermé ou des écrits de Marx.

Une étude sérieuse demande cependant à s'appuyer sur des chiffres, mais il faut savoir que les mêmes statistiques ou indices, différemment manipulés, peuvent étayer des thèses diamétralement opposées. Bien des chiffres avancés comme preuves sont souvent plus dangereux que des positions de principes, car ils faussent les esprits, rompent le dialogue et l'on s'accuse réciproquement de mauvaise foi sans faire avancer d'un pas l'étude de la réalité.

QU'EST-CE QUE LE POUVOIR D'ACHAT - INTERET DE SON ETUDE

Le pouvoir d'achat est ce qu'un individu ou une catégorie d'individus peuvent se procurer avec un certain revenu. Le pouvoir d'achat suppose donc, en premier lieu de délimiter et de définir la catégorie que l'on veut étudier, puis d'analyser ce qu'on reçoit - c'est l'étude du revenu - et ce qu'on peut acquérir - c'est l'étude des prix.

A - Choix de la catégorie d'individus

L'étude du pouvoir d'achat n'est vraiment intéressante que dans son évolution dans une période relativement récente et pour d'assez larges catégories. En effet, il est difficile, surtout à cause de l'évolution technique, de trouver la même catégorie professionnelle avec les mêmes caractéristiques à plusieurs années d'intervalle, malgré l'effort de définition des conventions collectives de 1936 et des accords Parodi de 1945.

Ainsi on ne peut guère juger de la paupérisation des fonctionnaires de l'armée en rapprochant le salaire annuel d'un maréchal de France qui était d'environ 3 millions au 1er Janvier 1955 de celui du maréchal duc de Coigny qui percevait environ 16 millions en 1760 (64.000 livres ce qui correspondait à un train de vie tel qu'il avait secrétaire, aumônier, chirurgien et une compagnie de gardes avec son capitaine) .../...

L'étude suivante à titre d'exemple a été faite sur les salariés des industries métallurgiques et mécaniques de la région parisienne.

B - Etude du Revenu

Les statistiques sont rares pour l'étude des salaires et la plupart sont discutables, mais si elles sont toujours établies de la même manière sans traficage, elles permettent de se faire une idée sinon absolue du moins relative. On a pris les statistiques publiées par l'Usine Nouvelle, établies d'après les enquêtes trimestrielles du Groupe des Industries Métallurgiques Mécaniques et Connexes de la Région Parisienne (taux horaires moyens toutes catégories).

Pour cerner de près le revenu total il faut successivement étudier le salaire direct, le salaire indirect et le salaire global.

a) Salaire direct

Pour 1938 on trouve les taux horaires moyens :

1er Trimestre	10,36	Frs
2ème "	10,66	-
3ème "	10,68	-
4ème "	10,78	-

ce qui donne une moyenne pour l'année 1938 de 10,62 Frs, c'est ce salaire que nous prenons comme base 100.

En Février 1955 le taux horaire moyen est de 184,4 ce qui donne par rapport à 1938 un coefficient de hausse de 17,36.

b) Salaire indirect

Au salaire, il faut ajouter les charges sociales et annexes, car si elles réduisent la liberté d'emploi du pouvoir d'achat du salarié elles n'en sont pas moins quand même une augmentation de son pouvoir d'achat. Ce sont elles qui permettent de rétribuer la femme au foyer, les enfants, les vieillards et les malades. Elles assurent les congés payés et le paiement des jours fériés. Or, le salaire indirect était en 1938 de 15 % environ (14,82 pour la moyenne de l'année) alors qu'il est de l'ordre de 43 % en 1955 (statistiques de l'Usine Nouvelle pour les industries métallurgiques et mécaniques).

Ceci donne donc pour un célibataire un coefficient de hausse de :

$$\frac{17,36 \times 143}{115} = 21,58$$

Or, il faudrait pour être plus précis tenir compte non du célibataire mais de la famille moyenne car les allocations familiales se sont nettement améliorées depuis 1938, mais ceci ne fausse pas dans une grande proportion le coefficient de hausse.

.../...

c) Salaire Global

Il faut encore tenir compte de la durée moyenne de l'emploi et des effectifs employés. En effet, s'il y a une grande partie de chômeurs dans une catégorie de salariés, le pouvoir d'achat de celle-ci en est d'autant diminué, même si les privilégiés qui ont un emploi ont, eux, augmenté leur pouvoir d'achat. D'autre part, si le pouvoir d'achat n'a pas changé en valeur absolue mais s'il est obtenu avec un plus grand ou un plus petit nombre d'heures de travail, le pouvoir d'achat a relativement diminué ou augmenté.

D'après les statistiques trimestrielles du Ministère du Travail, l'indice du niveau d'activité qui tient compte de la durée moyenne du travail et de l'indice du niveau des effectifs est de 129,9 en Juillet 1955 pour 100 en 1938.

On arrive alors à un coefficient de hausse de 28,03 mais il faut savoir que d'une part l'indice du niveau d'activité ne tient pas compte des incertitudes concernant les petites entreprises et que par suite cet indice est surfait et que, d'autre part, la durée hebdomadaire moyenne de travail était de 39 Heures en 1938 alors qu'elle est en 1955 de 45 Heures dans les industries de transformation.

C - Etude des Prix - Indice du Coût de la Vie

Les indices du coût de la vie nous sont donnés par l'étude des prix d'un certain nombre d'objets et services à une même époque. Malheureusement le choix des objets et services est difficile ainsi que la délimitation de la pondération avec laquelle ils doivent entrer dans l'indice. Il faut trouver les objets et services représentatifs des achats réels du groupe étudié, en l'occurrence les salariés. Or ceux-ci changent avec le progrès industriel qui ne serait qu'un leurre s'il n'était réparti entre tous. Des produits et services qui étaient un luxe il y a une décade peuvent être considérés comme nécessaires à notre époque, sans que cette opinion puisse être taxée de démagogie; ainsi en est-il des appareils ménagers et même de l'automobile. Il faut aussi admettre que l'évolution sociale et les conditions de vie résultant de la concentration urbaine rendent indispensables les vacances, les loisirs et une alimentation plus riche et plus équilibrée.

C'est pourquoi l'établissement de ces indices donne lieu à bien des controverses. Mais il y a beaucoup plus grave. Pour des raisons politiques, les prix de certaines denrées ou services sont maintenus arbitrairement en dessous de leur valeur réelle (pain, loyer, transport, etc...) et l'indice lui même peut être rectifié comme ce fut plusieurs fois le cas.

L'indice pondéré des prix de détail de 34 articles pour Paris publié par l'I.N.S.E.E. mais qui n'est plus calculé depuis Novembre 1954 s'élève à cette date à 2.417, soit un coefficient de hausse de 25,17. Si on le raccorde à partir de 1949 à l'indice d'ensemble des prix à la consommation familiale dit indice des 213 articles, on trouve pour un indice moyen de 145 pour le premier semestre 1955 un coefficient de hausse de 26,34 par rapport à 1938.

Si, par contre on le raccorde avec l'indice du coût de la vie établi avec la moyenne des budgets de la C.F.T.C., de la C.G.T.-F.O., de la C.G.T. et de l'I.O.E. qui de Septembre 1950 à Septembre 1955 est passé de 100 à 146,5, on trouve que pour Septembre 1950 l'indice des 34 articles était de 2.007 et qu'il devait être de 2.930 en Septembre 1955, soit un coefficient de hausse de 29,3 par rapport à 1938.

.../...

En choisissant l'indice moyen du coût de la vie de l'I.O.E., on ne trouve cependant qu'un coefficient de hausse de 21,58 au mois d'avril 1955.

CONCLUSIONS

Que peut-on en conclure ?

Si l'on rapproche les variations de salaires du coefficient de hausse des prix calculé d'après l'indice des 213 articles ou d'après les budgets types, on trouve que pour la catégorie considérée :

- les salaires directs à l'heure ont accusé une perte de 34 % ou 40 % par rapport à 1938.
- Si l'on ajoute le salaire indirect au salaire horaire direct la perte est de 19 % ou 26 %
- La masse globale des salaires payés en France a légèrement augmenté (moins de 1 %) ou baissé de 4 % seulement, à cause de l'augmentation de la durée de la semaine de travail qui compense la baisse relative des salaires horaires.

Par contre, si l'on rapproche les mêmes variations de salaire du coefficient de hausse des prix calculé par l'I.O.E. on trouve qu'il y a :

- une perte de 19 % seulement pour les salaires horaires directs
- que les salaires horaires totaux (directs + indirects) sont au niveau de 1938.
- enfin, que la masse globale des salaires a augmenté de 20 %.

On voit que la comparaison est très difficile, même de bonne foi. Cette étude ne nous permet pas de généraliser à l'ensemble des salariés, les salaires de la métallurgie étant parmi les plus élevés et la hausse du coût de la vie ayant été plus importante en province qu'à Paris alors que les salaires y sont inférieurs. Le bulletin hebdomadaire de statistique du 17 Septembre 1955 note que l'ouvrier gagne à Paris 30 % de plus qu'en province.

Cependant, il est incontestable que, depuis deux ans, les prix sont restés sensiblement stables, l'indice des 213 articles est resté voisin de 145 depuis 1952 alors que les salaires ont augmenté, par suite des décisions gouvernementales du relèvement du salaire minimum et du fait d'accords particuliers passés entre patrons et salariés.

La masse des salaires bruts déclarés en 1954 par les chefs d'entreprises à l'administration des contributions directes s'élève à 3.100 milliards pour des effectifs de 7.600.000 au 31.12.1954. On estime que la masse des salaires pourrait être en augmentation de 9 % par rapport à 1952.

Mais, d'autre part, cette augmentation est très variable suivant les catégories professionnelles.

De ces quelques considérations il résulte qu'il est très difficile de dire objectivement si le pouvoir d'achat des salariés est plus faible, égal ou très légèrement supérieur à 1938. Ce qui est important c'est de constater que, compte tenu de l'évolution technique, les travailleurs sont encore les parents pauvres et qu'une politique de hauts salaires qui seule a permis aux U.S.A. d'atteindre son niveau si envié pourra permettre à la France de sortir de son engourdissement économique et lui éviter une dégénérescence lente et sûre avec un réveil brutal dont feraient les frais les générations suivantes.

Le PROBLEME des GRATIFICATIONS

- I - Nature juridique : gratifications contractuelles et gratifications bénévoles
- II - Les gratifications et l'impôt
- III - Les gratifications et la Sécurité Sociale

La question de savoir si les gratifications constituent ou non un complément de salaire qui s'impose obligatoirement à l'employeur, a perdu une partie de son intérêt.

Les précédentes années, en effet, selon qu'une gratification présentait un caractère contractuel ou bénévole, elle était ou non assujettie aux cotisations de Sécurité Sociale. Mais, depuis la loi du 20 Mars 1954, complétée par le décret du 29 Novembre 1954, une gratification, quelles que soient sa nature et ses conditions d'attribution doit être, comme nous le verrons plus loin, prise en compte pour le calcul des cotisations. Les controverses qui, chaque année, intervenaient à ce sujet, ont donc perdu toute signification à cet égard.

Il n'est pas cependant inutile de définir la nature juridique d'une gratification, car l'étendue des obligations qu'elle peut entraîner à la charge de l'employeur dépendra du caractère qu'elle présente.

I - NATURE JURIDIQUE

Les gratifications peuvent se présenter sous divers aspects : mois double, connu également sous le nom de "treizième mois", demi-mois, prime fixe ou variable suivant la personnalité de l'individu, les services rendus ou son ancienneté dans l'établissement, prime de bilan, participation aux bénéfices.

Quelles que soient son application et son importance, il convient de rechercher si une gratification doit être ou non considérée comme un salaire complémentaire qui s'ajouterait aux émoluments habituels. Nous nous efforcerons de le faire à la lumière des données de la jurisprudence.

X

X X

La jurisprudence distingue entre les gratifications contractuelles, considérées comme complément de salaire et les gratifications bénévoles qui constituent, de la part de l'employeur, une libéralité.

1°) Les gratifications sont contractuelles, assimilées à un salaire, lorsqu'elles sont prévues par le contrat individuel de travail, le règlement intérieur de l'établissement ou la convention collective régissant la profession.

.../...

En l'absence de stipulations expresses du contrat de travail, du règlement intérieur ou d'une convention collective, peuvent être également considérées comme contractuelles, les gratifications qui réalisent les conditions suivantes :

- Elles sont d'un usage constant dans l'établissement ou la profession,
- Elles sont accordées, sans exception, à tous les employés.

(Cass. soc. 24 Mai 1946 - Gazette du Palais 46-2-63)
(Cass. Soc. 20 Juillet 1950 - Législation sociale N° 992 du 18 Décembre 1951)
(Cass. Ch. réunies - 5 août 1941 - D - 1941 - 321)
(Cass. Soc. Ch. - 20 Mars 1945 - D - 1945 - 223)
(Cass. Soc. - 4 Décembre 1952 - ci-dessous)

Toutefois, si dans le principe, l'attribution d'une gratification contractuelle s'impose à l'employeur, elle peut n'être due que sous les conditions auxquelles elle a été promise.

Il a été ainsi jugé qu'une employée congédiée, au cours de l'année, ne pouvait prétendre à une gratification de fin d'année, pour le motif qu'une note de service émanant de l'employeur avait stipulé que la gratification promise ne serait octroyée qu'aux employés présents, en fin d'année.

(Cass. Soc. 21 Octobre 1948 - J.C.P. - Mars 1949 - 4740)

On peut également considérer comme contractuelles les gratifications qui, tel le mois double en fin d'année, ont un caractère de régularité et de fixité qui les rend prévisibles à l'avance (commission de 1ère instance de Villefranche-sur-Saône - 8 Décembre 1951 - Gaz. Pal. 3.7.51). La régularité "avec laquelle une gratification est versée dans des conditions déterminées permet de la considérer comme tacitement incluse dans un contrat de travail" (Commission régionale d'appel de Montpellier 24 Octobre 1952).

C'est donc, en définitive, la notion d'usage constant qui, dans bien des cas, interviendra pour déterminer si une gratification a un caractère contractuel ou bénévole.

2°) Les gratifications sont bénévoles, lorsqu'il est assuré que l'employeur peut souverainement décider et de leur opportunité et de leur montant.

Il peut en être ainsi, même si la gratification correspond au mois double, du moment qu'elle n'a pas été promise expressément ou implicitement lors de la conclusion du contrat de travail

(Cass. civ. 24 Juillet 1933 - Gaz. du Pal. 1933 - 2 - 753)

Le seul fait d'avoir versé une gratification, l'année précédente, est insuffisant pour constituer à la charge du patron, une obligation, surtout si ce dernier a pris soin d'indiquer à son personnel que les gratifications annuelles conservent un caractère exceptionnel (Cass. ch. réunies - 5.8.41 et arrêt de la Ch. soc. du 4 Décembre 1952).

Enfin, dans un arrêt plus récent (Ch. civ. sect. soc. 22 Octobre 1953) reproduit ci-dessous, la Cour de Cassation a estimé que ne constituait pas un usage constant le fait d'avoir attribué plusieurs années des gratifications, alors que leur attribution était fonction d'une décision du Conseil d'Administration au vu de la situation financière de la Société.

.../...

"Attendu qu'il résulte des énonciations du jugement attaqué, que dame Hardy, entrée en 1924 au service de la Société Etach, comme employée aux écritures, a perçu une gratification de fin d'année, représentant en fait un treizième mois, depuis l'année 1943 jusqu'en 1947; qu'à cette dernière date le Conseil d'Administration a décidé de supprimer ladite gratification en raison du déficit constaté de la Société.

"Attendu que la dame Hardy en a cependant demandé paiement au Conseil de Prud'Hommes, qui a fait droit à sa demande, que sur appel, le tribunal civil par jugement du 3 Juillet 1950 a confirmé la décision des premiers juges.

"Attendu que pour statuer ainsi le jugement attaqué se fonde sur ce que, d'une part, depuis 1943, la Société Etach payait chaque année à tout son personnel, sans aucune exception la valeur d'un treizième mois, sur ce que, d'autre part, il est incontestable que "l'on ne se trouve pas devant une gratification, geste bénévole laissé au bon vouloir de l'entrepreneur, mais bien en présence d'un véritable supplément de salaire" et sur ce qu'enfin, si l'on se rapporte à la convention collective du travail des employés, techniciens et agents de maîtrise des industries commerces chimiques en date du 30 Janvier 1937 l'on constate que "pour établir si un collaborateur reçoit au moins le minimum mensuel, défini par le barème le concernant on totalisera : 1°) le traitement, et lorsqu'elles sont en usage dans l'établissement les primes diverses, gratification, rémunérations accessoires ou relatives au 13ème mois.

"Mais attendu qu'il n'est pas contesté qu'au moment où la dame Hardy a été engagée, en 1924, la Société n'a pris aucun engagement de lui payer une gratification annuelle;

"Attendu que les dispositions de la convention collective du 30 Janvier 1937 insérée dans le jugement attaqué ne sauraient s'appliquer que s'il est recherché si un collaborateur de l'entreprise reçoit comme salaire au moins le minimum mensuel, auquel cas on doit tenir compte en fait, de tout ce qu'il touche, mais que ce calcul, ne prouve pas qu'une gratification, si elle doit être comptée n'était pas bénévole;

"Attendu, enfin, que c'est le Conseil d'Administration de la Société qui, chaque année, depuis 1943, a voté une gratification de fin d'année à tout le personnel de l'entreprise mais qui, le 10 Mai 1948, a décidé de la supprimer pour l'année 1947, en raison du déficit de l'exploitation.

"Attendu qu'il résulte donc, des circonstances mêmes de l'octroi de la gratification réclamée par dame Hardy qui était fonction de l'activité de la société, que le paiement effectué par celle-ci à son personnel, n'était pas le fait ni d'une convention collective, ni d'un accord intervenu entre l'employeur et ses salariés, ni d'un usage constant.

"D'où il suit qu'en admettant le contraire, le Tribunal n'a pas légalement justifié sa décision".

En résumé, suivant la jurisprudence, on peut considérer comme contractuelle, même à défaut de dispositions particulières d'une convention collective, d'un règlement intérieur ou d'un contrat individuel de travail, une gratification qui répondrait aux caractéristiques suivantes :

.../...

- elle est générale, c'est-à-dire attribuée sans exception à tout le personnel d'une entreprise,
- elle est constante dans son attribution,
- elle est toujours calculée suivant les mêmes modalités, ce caractère de fixité révélant que le montant de la gratification ne dépend pas de la seule volonté de l'employeur.

X

X X

Les employeurs peuvent avoir intérêt à rechercher, en fonction de chaque cas particulier et d'après les critères que nous nous sommes efforcés de déterminer si les gratifications dont ils font bénéficier leur personnel sont contractuelles ou bénévoles.

La distinction à établir entre ces gratifications n'est pas simplement platonique, car une gratification contractuelle peut produire les effets suivants :

- a) le montant de la gratification, ramené sur la base mensuelle, peut être pris en compte pour le calcul du salaire minimum interprofessionnel garanti (circulaire du 23 septembre 1950 - J.O. 25.9.50).
- b) un salarié qui quitte son emploi, au cours de l'année, par démission ou par suite de licenciement, peut prétendre à cette gratification au prorata des mois de travail qu'il a consacrés à l'entreprise, à moins que les conditions d'attribution de la gratification présupposent sa présence, à la date à laquelle elle sera versée au personnel.
- c) de même, une gratification considérée comme complément de salaire doit être prise en compte pour le calcul d'une indemnité de licenciement. (Dans ce sens, Cass. soc. 14 Février 1948 - Sirey 1948 - chr. n.78).

11 - LES GRATIFICATIONS ET L'IMPOT

La position adoptée par l'Administration des contributions directes est nette et n'a jamais varié. Elle considère que toute somme versée par un employeur à un salarié, même lorsqu'on peut lui attribuer le caractère de libéralité est un salaire passible de l'impôt sur les traitements et salaires. Les seules exceptions à ce principe résultent de l'article 61 du Code Général des Contributions directes : Allocations familiales, indemnités représentatives de frais d'emploi, Allocations de chômage, Rentes Viagères et Allocations temporaires d'accidents du travail ...

L'Administration admettra cependant, même en dehors de ces exceptions légales qu'une libéralité faite, à titre exceptionnel, à un salarié ou à une certaine catégorie de salariés puisse être exonérée de l'impôt. L'exemple donné à ce propos est celui d'un chef d'entreprise qui gratifie un de ses employés d'une certaine somme, à l'occasion d'un événement heureux ou malheureux survenu dans sa famille (maladie, décès, naissance, mariage). Il est possible que l'employeur ait voulu reconnaître par son geste les mérites de son collaborateur ou son ancienneté dans l'entreprise, mais sa libéralité reste occasionnelle et ne saurait être, sans abus, imposée comme un salaire.

L'assimilation des gratifications de fin d'année à un salaire imposable est donc, pour le Fisc, indépendante de la forme qu'elles revêtent et de leur nature : mois double, prime d'un montant variable ... Il en est également ainsi des gratifications qui se présentent sous la forme d'une participation aux bénéfices; c'est du moins ce qu'il ressort d'un arrêt du Conseil d'Etat, en date du 14 Décembre 1928, lequel a annulé une décision de l'Administration des Contributions qui voulait assujettir

....//...

aux B.I.C. une gratification accordée sous la forme de participation aux bénéfices. Le Conseil d'Etat avait appuyé sa décision sur le motif que le salarié qui participe éventuellement aux bénéfices d'une entreprise n'est pas associé également aux pertes.

En conséquence, il faut admettre que :

- le Chef d'Entreprise aura à calculer la contribution patronale de 5 % sur le montant des gratifications accordées, en cours d'année, ou en fin d'année, à son personnel;
- le salarié devra comprendre les sommes recues de son employeur, au titre des gratifications, dans sa déclaration annuelle aux contributions directes pour le calcul de l'impôt sur le revenu (surtaxe progressive).

III - LES GRATIFICATIONS ET LA SECURITE SOCIALE

Ainsi que nous l'avons indiqué au début de cette étude, l'article 6 de la loi du 20 mars 1954 modifiant certaines dispositions relatives aux cotisations de sécurité sociale, fait entrer les gratifications au nombre des éléments de rémunération assujettis aux cotisations.

L'article 6 s'exprime, en effet, en ces termes :

"Art.6 - Aux articles 31, premier alinéa, 32,33 et 37, de l'ordonnance N° 45-2250 du 4 octobre 1945 portant organisation de la sécurité sociale, le mot "salaire" est remplacé par le mot "rémunération".

" Il est ajouté à l'ordonnance N° 45-2250 du 4 Octobre 1945 précitée, un article 31 Bis ainsi conçu :

"Art. 31 Bis - Pour le calcul des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales, sont considérées comme rémunérations toutes les sommes versées ou dues aux travailleurs en contre-partie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires ou gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent, les avantages en nature, ainsi que les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire."

Le décret du 29 Novembre 1954 pris en application de cette loi n'apporte aucune précision nouvelle, mais il semble bien résulter des termes très généraux employés par le législateur que toute gratification, bénévole ou contractuelle, et toutes indemnités versées à un salarié, sont passibles des cotisations, exclusion étant faite des indemnités qui constituent pour un travailleur non un avantage, mais un remboursement de frais.

En matière de sécurité sociale comme en matière d'impôt, toute gratification, soit contractuelle soit bénévole, est assujettie aux cotisations.

Régularisation des cotisations :

En application de l'article 84 de la loi de finances du 7 Février 1953 modifiant l'article 8 de la loi du 14 Avril 1952, les cotisations de sécurité sociale doivent désormais être calculées sur le montant total des salaires ou gains perçus, au cours du trimestre, dans la limite du plafond trimestriel des rémunérations soumises à cotisation soit actuellement jusqu'à concurrence d'une somme de 132.000 Francs (décret du 29.9.55 - art. 2).

.../...

Suivant les indications données par le Ministère du Travail dans une circulaire 36 SS du 15 Avril 1953, toute somme versée à titre de gratification doit être ajoutée, pour le calcul des cotisations, à la paye; l'excédent dépassant le plafond de paye devra être intégré à la masse des salaires perçus depuis le premier jour du trimestre civil pour déterminer le montant des cotisations dues pour l'ensemble du trimestre.

Depuis la mise en oeuvre de la procédure de régularisation, il n'est plus nécessaire de considérer la période à laquelle se rapporte la gratification. Plus spécialement, il est devenu inutile de répartir, pour le calcul des cotisations mensuelles, le montant d'un mois double, considéré comme un salaire à paiement différé, sur les douze mois de l'année en cause.

(Source : Liaisons Sociales N° 1626)

--:--:--:--:--:--:--

TRAVAILLER EN EQUIPE

Dans un atelier, 75 ouvriers..... 25 syndiqués C.F.T.C..... 4 militants et collecteurs se réunissent chaque jeudi matin pendant le casse-croûte, non payé, pour étudier les problèmes propres à l'atelier, se communiquer les réactions des copains et déterminer l'attitude à avoir vis-à-vis des règlements et des chefs.

De la Fédé à l'atelier.....

des équipes de militants qui étudient les situations et agissent en conséquence..... c'est ainsi que nous avancerons et nous implanterons !....

--:--:--:--:--:--:--

petit travail

GRAND SERVICE.

Notre camarade MULLER Etienne, Président de la section C.F.T.C. de la S.A.C.M. à GRAFFENSTADEN (Bas-Rhin) nous demande à quel classement correspond, dans les entreprises métallurgiques, le diplôme de Brevet Professionnel de dessinateur industriel (1ère et 2ème partie)

ECRIRE : MULLER Etienne

3, Rue du Barrage

O S T W A L D (Bas-Rhin)

Prière d'envoyer le double des réponses à la Fédé. - Merci d'avance à tous ceux qui feront ce double effort.

LA FEDERATION D'INDUSTRIE EN HOLLANDE

La réalisation de Fédérations d'industrie dans le mouvement syndical, et en particulier dans la C.F.T.C., est un des objectifs de notre fédération : l'une de ses positions fondamentales en matière de structure syndicale. La nécessité de cette réalisation se fait tous les jours plus impérieuse, et il importe de la bâtir autant dans les faits que dans les textes.

Il ne s'agit plus aujourd'hui d'une particularité de notre fédération. La preuve nous en est donnée dans la copie, ci-après, d'une circulaire de la Fédération Internationale des Employés de la C.I.S.C., à la suite de la réalisation de la fédération d'Industrie à l'organisation protestante hollandaise de la métallurgie. Les Belges, dont on lira l'interview, considérant cette réalisation comme une "décision historique" et ne manqueront sûrement pas de les imiter.

Ainsi, au delà comme au deçà de nos frontières, les idées font leur chemin, mais il nous appartient de travailler à les traduire dans les faits. Peu à peu tout arrive; il ne faut pas désespérer, une preuve nouvelle nous en est encore donnée.

C O P I E

F.I.S.C.E.T.C.V.
338, rue royale
BRUXELLES

Bruxelles, le 10 août 1955.

Objet : le problème de l'organisation industrielle

On sait que la Confédération Protestante Néerlandaise a décidé d'introduire la structure industrielle dans la Confédération et de passer à l'application pratique de cette formule dans plusieurs secteurs dont la Métallurgie.

Je pense qu'il est intéressant, afin que chaque organisation se rende compte de la portée exacte de ce genre de décision, de reproduire à votre intention le texte d'un petit article paru dans la revue de la Centrale Chrétienne des Métallurgistes de Belgique (n° 7-8, juillet août 1955), sous le titre "Notre reportage" :

" CHEZ NOS AMIS PROTESTANTS NEERLANDAIS

" Les 9, 10 et 11 juin 1955, a eu lieu à Arnhem, le Congrès des Métallurgistes
" Chrétiens des Pays-Bas. Nos amis Dries Claes et Jos Van de Vijver y ont représenté
" notre centrale. Nous venons d'avoir un entretien avec Dries Claes à ce sujet.

" - Eh bien, Dries, quelles sont tes impressions concernant le Congrès de Arnhem ?

" Ces impressions sont assez multiples et il est difficile de les résumer en une
" phrase. Cependant, je dois vous dire que je me considère un peu comme "abonné" aux

..../...

Congrès des Métallurgistes Protestants des Pays-Bas, mais jamais je n'y suis allé avec un tel intérêt que cette fois-ci.

"- Et quelle en était la raison ? On avait annoncé quelque chose d'extraordinaire ?

" Il s'agissait notamment de l'instauration de l'organisation industrielle dans l'industrie du Métal. Si ce congrès se déclarait d'accord sur les propositions du Comité et du Conseil du "Bond", ce Congrès était alors le dernier de la "Ligue Chrétienne des Métallurgistes des Pays-Bas".

" Et précisément, on a pris à l'unanimité, la résolution historique selon laquelle, à partir du 1er juillet 1955, la "Ligue Chrétienne de l'Industrie du Métal" serait constituée.

" - Cela signifie-t-il que dorénavant les employés seront "chez eux" à la Centrale du Métal ?

" Bien sûr; mais il y a plus. Cette résolution ne prévoyait pas seulement la possibilité de l'affiliation individuelle des employés à la Centrale, mais il fut décidé en même temps de transférer les employés chrétiens organisés, en groupe de la Centrale des Employés à la Ligue qui vient d'être constituée.

" - Et la Centrale des Employés a marqué son accord ?

" ^{sont} Depuis un certain temps les pourparlers entre les deux organisations se succèdent afin d'examiner la possibilité du transfert et de préparer la mentalité dans les deux organisations. Enfin, une semaine avant ce Congrès à Arnhem, pendant une réunion des employés, la majorité requise a accepté un accord de principe. En même temps, on a décidé de ne plus accepter l'affiliation d'employés du Métal à la Centrale des Employés.

" - Mais cette décision est vraiment historique !

" Eh oui ! Antérieurement, nous avons souligné la nécessité d'une telle modification dans l'organisation syndicale. Surtout depuis que la loi sur l'organisation de l'économie est appliquée et que l'idée de la Communauté d'Entreprise est entrée dans la conception Chrétienne Sociale et depuis que les conseils d'entreprises et professionnels sont instaurés, il faut admettre qu'une entente entre ouvriers et employés d'une même entreprise ou branche d'industrie, devient de plus en plus urgente.

" La décision prise le 10 juin à Arnhem est la première de ce genre dans le mouvement syndical international chrétien. Nous sommes certains qu'elle ne sera pas la dernière. Nous nous souvenons que lors de notre propre Congrès à Coq/ Mar, quelques-uns de nos délégués ont souligné également la nécessité d'un groupement unique d'ouvriers et d'employés du métal. Cette position fut prise également lors de Congrès précédents.

" - Alors aux Pays-Bas on est mieux disposé pour prendre de telles décisions qu'ici ?

" C'est précisément ce que je ne veux pas croire. Personnellement, j'ai l'impression que le "standing" social joue un rôle plus grand aux Pays-Bas dans les relations humaines que chez nous. En tout cas, on a pris des dispositions pour faciliter l'entrée et l'installation des employés dans leur nouvelle organisation. Ainsi chaque section locale du "Bond" de l'industrie du métal, qui compte au moins 15 employés-membres, a le droit de constituer un groupement local pour employés.

" Ce groupement aurait son représentant au sein de la direction de la section locale C.M.B. Au plan national également on a prévu un groupement national des employés, ayant pour but d'examiner et de promouvoir les intérêts propres aux employés.

" - Alors, il y aura pas mal d'employés qui seront transférés à la C.M.B. ?

" On prévoit notamment un transfert de 2.500 à 3.000 employés vers la C.M.B. Sur un nombre de membres d'environ 26.000 ouvriers métallurgistes, cela fait quand même une forte impression. Conséquemment, ce n'est pas sans raison qu'on a élu le samedi 11 juin, à l'unanimité et par vote secret, un délégué des employés comme membre du bureau journalier du C.M.B.

" - Pour conclure, veux-tu informer nos militants de ce que tu as dit en leur nom au Congrès des métallurgistes protestants des Pays-Bas ?

" Eh bien, j'ai d'abord exprimé les félicitations les plus cordiales de notre Centrale pour la décision historique que nos amis venaient de prendre, en ajoutant que nous sommes un peu jaloux d'une telle décision.

X
X X

Je pense qu'il ne sera pas nécessaire de souligner l'importance que les autres centrales de métallurgistes et sans doute les autres centrales professionnelles attachent à la décision prise par la Confédération Protestante et la Centrale Néerlandaise des Métallurgistes, décision que la Centrale Belge qualifie d'historique.

Si cette décision est historique pour les métallurgistes et si une décision que nos amis néerlandais prétendent relever de la compétence intérieure et exclusive de leur organisation exerce de telles répercussions sur le plan international, cette décision ne doit pas avoir moins d'importance pour nous et nos organisations.

A méditer avant le Congrès.

Bien cordialement.

Le Secrétaire Général,

J. BRUCK.

N.B. Les passages soulignés ne l'ont pas été par nos soins, mais figurent ainsi dans le texte original.

---:---:---:---

POUR VOUS AIDER

PETIT RECAPITULATIF

DES ARTICLES PARUS A VOTRE USAGE, EN 1955

DANS NOS BULLETINS EDITION " AUX MILITANTS "

ETUDES ECONOMIQUES ET SOCIALES

- | | | |
|------------|-----------------|--|
| B.M. N° 40 | Janvier 1955 | { Situation Française en 1954
Salaires - Chômage |
| B.M. N° 42 | Mars 1955 | { Un peu de vocabulaire
Recensement 1954 |
| B.M. N° 43 | Avril 1955 | { Où en est la reconversion
Allocation Chômage |
| B.M. N° 44 | 23 Mai 1955 | { Relations humaines
Informations économiques |
| B.M. N° 45 | Juin-Juillet 55 | { C.E.C.A. - Réadaptation |
| B.M. N° 46 | Juillet 55 | { Des conventions de poids
Convention automobile aux U.S.A. |
| B.M. N° 47 | Septembre 55 | { On ne leur fait pas dire |

PROBLEMES INTERNATIONAUX

- | | | |
|------------|-----------------|------------------------------------|
| B.M. N° 41 | Février-Mars 55 | { Situation en Allemagne |
| B.M. N° 46 | Juillet 55 | { Convention Automobile aux U.S.A. |

CONVENTIONS COLLECTIVES

- | | | |
|------------|-----------------|---|
| B.M. N° 41 | Fév. Mars 1955 | { Classifications |
| B.M. N° 44 | 23 Mai 1955 | { Classifications |
| B.M. N° 45 | Juin-Juillet 55 | { Conventions Collectives signées |
| B.M. N° 46 | Juillet 55 | { Conventions Collectives signées |
| B.M. N° 48 | Sept.Octobre 55 | { Pour les conventions et accords
Accrocher à tous les plans
Projet d'accord d'entreprise |

ACTION PROFESSIONNELLE

- | | | |
|------------|-----------------|---|
| B.M. N° 43 | Avril 1955 | { Congés Payés - SMIG - Conv.Collect.-etc.. |
| B.M. N° 44 | 23 Mai 1955 | { Productivité |
| B.M. N° 45 | Juin-Juillet 55 | { Grèves de St Nazaire-Albert-Homécourt-etc. |
| B.M. N° 48 | Sept.Octobre 55 | { Pour une action solide
Sur le lock - out |

TECHNIQUE SYNDICALE

- B.M. N° 42 Février-Mars 55 (Les effectifs
B.M. N° 44 23 Mai 1955 (Recrutement
B.M. N° 45 Juin-Juillet 55 (Unité d'action
B.M. N° 47 Septembre 55 (Propagande et information
B.M. N° 49 Novembre 1955 (Réfléchir pour mieux agir
B.M. N° 50 20 Décembre 55 (Après les conflits... Peugeot
(Marchands de cartes syndicales ?

JURIPRUDENCE (LOIS et DECRETS)

- B.M. N° 42 Février-Mars 55 (Les Heures supplémentaires
B.M. N° 45 Juin-Juillet 55 (Les heures supplémentaires
(Rôle de l'Inspection du Travail
(Délégués du personnel
B.M. N° 48 Sept.Octobre 55 (Sur le lock-out
B.M. N° 50 Décembre 55 (Le 2 Janvier sera férié et payé

SALAIRES

- B.M. N° 42 Février-Mars 55 (Rendez-vous d'avril
B.M. N° 43 Avril 55 (Salaires Région Parisienne
B.M. N° 44 23 Mai 1955 (Rendez-vous manqué
(Salaires Aviation
B.M. N° 46 Juillet 55 (Propositions et accords de salaires
B.M. N° 47 Septembre 55 (Accords de salaires
B.M. N° 48 Sept. Oct.55 (Accords de salaires
B.M. N° 49 Novembre 55 (Accords de salaires

VIE FEDERALE (et CONFEDERALE)

- B.M. N° 44 23 Mai 1955 (Pour un Syndicalisme d'industrie
B.M. N° 45 Juin-Juillet 55 (Congrès Confédéral
B.M. N° 47 Septembre 55 (Notre ligne revendicative
B.M. N° 49 Novembre 55 (Faisons le point
(Voix des Métaux
B.M. N° 50 20 Décembre 55 (Caisse de Résistance
(Réflexions avant le 2 Janvier

NOS OUTILS SONT-ILS AU POINT ?

C'est au "professionnel" de dire si l'outil que lui fournit la fédération est au point, s'il est "à sa main"

Dix bulletins sont parvenus aux militants en 1955, donnant des directives, précisant les positions fédérales, retransmettant les informations que faisaient parvenir les responsables.

Un peu partout, les différentes actions ont été analysées en vue d'une action future encore plus efficace. Avons-nous pensé à faire l'inventaire de nos outils ? Entre autre du B.M. ?

Pour que, en 1956, le Bulletin du Militant réponde encore davantage aux préoccupations et aux besoins des militants, il faut que ceux-ci nous fassent part de leurs suggestions, qu'ils alimentent par les faits de leurs usines, de leur bureau - là où se construit le syndicalisme - les différentes chroniques du B.M.

Dans les dix numéros de 1955, il a été question de Conventions Collectives, des salaires, de l'unité d'action, de techniques syndicales, etc....

QU'EN PENSEZ - VOUS ?

Se trouve-t-il d'autres problèmes que vous voudrez voir aborder ? LESQUELS ?
Nos camarades de Normandie ont souhaité, par exemple, la création d'une chronique sur les COMITES D'ENTREPRISE

Le Secrétariat fédéral, confiant, attend vos suggestions et réactions et tous, en équipe, nous aurons ainsi un outil perfectionné au service des militants

Par ailleurs, le Secrétariat Fédéral souhaite que soient désignés des correspondants du Bulletin du Militant qui fassent parvenir régulièrement les faits d'action syndicale.

A ETUDIER EN BUREAU SYNDICAL REPONDRE SANS FAUTE

Quelles chroniques nouvelles voudriez-vous voir dans le B.M. ?

Quelles sont les chroniques à "intensifier" ? Technique syndicale, Etudes économiques, Jurisprudence, etc...

La périodicité du B.M. est-elle suffisante ?

Au cas (souhaitable) où le bureau désignerait un correspondant du Bulletin du Militant :

NOM ET ADRESSE :