

C.F.T.C.

Publié par la FEDERATION
DE LA METALLURGIE
26, rue de Montholon
PARIS 9ème
Téléphone TRUdaine 91-03

Bi-mensuel n°8
15 février 1948



AUX MILITANTS

POUR UN SYNDICALISME DIGNE DE
LA CLASSE OUVRIERE

C'est à toi, camarade militant que nous nous adressons, nous qui, comme toi, sommes des militants de bonne volonté.

Un idéal commun nous rassemble : servir la classe ouvrière...une volonté semblable nous anime : triompher.

De nouveau le syndicalisme français traverse une crise, et certains pensent qu'il suffit de demander une cotisation réduite, ou même d'offrir la carte syndicale gratuitement pour ressaisir la confiance des salariés.

Notre Fédération des Métaux C.F.T.C., fière et indépendante, c'est ton oeuvre camarade militant et tu sais qu si elle est là, obstinément debout, c'est à coup de sacrifices et d'efforts que cela s'est fait.

Tu sais aussi par expérience que notre indépendance nous devons payer avec notre dévouement et notre argent.

Et, nous te demandons, pour éviter à la classe ouvrière de nouvelles désillusions, de dire et de répéter cela fermement à tous nos adhérents, à tous les salariés.

C'est autour de la cotisation syndicale que se joue d'abord l'avenir de la classe ouvrière.

C'est donc là, malgré les oppositions égoïstes et peut être les objections raisonnables, que nous devons porter toute la véracité de notre effort, et cela dès aujourd'hui.

Nous ne pouvons pas bernier la classe ouvrière en lui laissant croire que l'on peut faire un mouvement syndical sérieux avec des cotisations dérisoires.

La cotisation syndicale qui partout et dès maintenant doit être payée : c'est une heure de salaire par mois.

Affirmer le contraire, c'est se tromper ou vouloir tromper les travailleurs.

Notre devoir à tous c'est d'éviter l'un et l'autre....

RESOLUTION DU BUREAU FEDERAL

Le Bureau Fédéral s'est penché longuement sur la situation financière de la Fédération, Situation difficile, le taux de la cotisation ayant été fixé au mois de Mai 1947, les prix, les salaires ayant depuis ce temps là considérablement augmentés, après étude d'un budget réajusté, le Bureau, à l'unanimité, a décidé, en attendant le Congrès Fédéral qui se tiendra les 12-13-14 Juillet à ORLEANS de porter la cotisation fédérale à 8 Frs par mois et par adhérent, à dater du 1er Janvier.

Nous savons que cette augmentation est une nouvelle charge, mais elle est pour nous obligatoire, sinon nous devons réduire notre documentation que tous nous apprécions. La Fédération ne doit pas reculer.

Certains camarades ayant réclamé la Voix des Métaux à tous les adhérents de la Métallurgie, nous faisons dans tout le pays une consultation auprès des syndicats pour savoir, proposer le taux de la cotisation à 8 Frs sans la Voix des Métaux et à 11 Frs avec la Voix des Métaux. Faites connaître votre point de vue à votre syndicat.

Il est bien entendu que "Voix des Métaux" réorganisée s'ouvrira alors très largement à la province, il faudra que vous y participiez. Elle deviendrait véritablement l'organe des métallos de France.

Il faut réunir rapidement vos adhérents pour faire ratifier :

- le taux de la cotisation mensuelle de votre syndicat à une heure de travail.
 - mettre aux voix le taux de la cotisation fédérale à 8 ou 11 Frs.
- Votre syndicat devra alors avertir aussitôt le secrétariat fédéral en répondant au questionnaire qui va lui être envoyé et dans le cas où la cotisation à 11 Frs est retenue, fournir en même temps, le nom, le prénom et l'adresse d'un responsable par entreprise et le nombre de journaux à lui envoyer chaque mois.

L'avenir de nos familles et de la classe ouvrière n'est pas entre les mains du patronat ou du Gouvernement, il est entre nos mains...

Nous gagnerons la bataille pour le développement et l'indépendance du syndicalisme chrétien.

LE BUREAU FEDERAL.

M O T I O N

Le Bureau de la Fédération de la Métallurgie C.F.T.C. réuni les 31 Janvier et 1er Février 1948,

- après avoir étudié le problème des salaires et des prix,
- constate les deux politiques contradictoires suivies par le Gouvernement : l'une de blocage sévère des salaires, l'autre le retour au libéralisme en ce qui concerne les prix.
- considère que les conséquences d'une telle politique se traduisent par l'accélération de la hausse des prix et une nouvelle diminution du pouvoir d'achat des travailleurs.

Le Bureau Fédéral regrettant les expériences malheureuses antérieurement vécues n'ait pas encore éclairé le Gouvernement et le Parlement sur les dangers d'une telle politique,

- considère que la paix sociale est plus que jamais indispensable au relèvement du pays et qu'elle ne peut être effectivement garantie non par des mesures de répression mais par l'octroi d'un véritable pouvoir d'achat aux salariés.

Le Bureau Fédéral tout en dénonçant les insuffisances et les limitations du dernier arrêté de salaire, réaffirme que la situation du Pays continuera à empirer tant que, les mesures économiques, sociales et financières maintes fois proposées par la C.F.T.C. n'auront pas été prises en considération.

x
x x

Voici la motion votée par notre Bureau Fédéral. Celle-ci constate le blocage des salaires, leur limitation par les plafonds et la libération, donc la hausse de nombreux prix, d'où la diminution continuelle du pouvoir d'achat des salariés.

Depuis cette motion la situation a évolué. Le Conseil Economique a chiffré le % de hausse des prix, afin de proposer des mesures pour maintenir le pouvoir d'achat des salariés, le Gouvernement semble vouloir prendre des mesures pour agir sur les prix des denrées alimentaires (importations, réquisitions, répressions des hausses etc..), la C.G.T. a posé une nouvelle revendication de salaires et elle vient de se tourner vers les adhérents de la C.F.T.C., pour dénoncer leur confédération qui n'a pas voulu soutenir ces revendications et qui, selon eux, fait le jeu du patronat.

Avant de prendre position, rappelons les diverses dates d'augmentation de salaire : 15 Mars 1945, 1er Juillet 1946, 1er Juillet 1947, 1er Décembre 1947. Nous constatons que plus nous allons, plus le

.... /

temps séparant deux augmentations est court. N'est-ce pas la preuve que les augmentations de salaires n'apportent pas la revalorisation de salaire qu'on attend d'elles?

Constatons aussi l'amenuisement continuuel de notre pouvoir d'achat. Nos salaires ne sont qu'au coefficient maximum de 800 par rapport à 1938. Les prix eux sont au coefficient 1414 et particulièrement les prix des denrées alimentaires qui atteignent 1437.

Voilà les données du problème.

La solution, la seule durable, la seule vraie et pour le travailleur et pour le Pays est-elle dans la hausse des salaires? Non. Elle est dans une stabilisation et une baisse des prix.

L'augmentation de salaires ne résoudra rien, elle est la bouée à laquelle on essaye de se raccrocher mais qui, lentement, se dégonfle et avec qui nous coulerons.

La revalorisation de notre pouvoir d'achat par la baisse des prix, voilà où est la solution, voilà où doit porter notre effort, voilà où doit s'affirmer la volonté des travailleurs.

A l'heure qu'il est, la C.G.T. nous le voyons veut engager la classe ouvrière dans un nouveau mouvement de revendications de salaire. La C.G.T. considère que l'augmentation ne résoudra rien, et, qu'il faut mobiliser les forces ouvrières pour la baisse des prix.

Si l'augmentation se produit, nous recevrons davantage d'argent, mais nous ne serons pas plus riches, nous ne pourrions pas davantage acheter. Soyons en persuadés, les femmes qui ont la charge de gérer les budgets ouvriers le savent bien. Elles ne croient plus à l'augmentation des salaires.

Il nous faut agir auprès des pouvoirs publics pour leur faire sentir l'urgence des mesures qu'il y a à prendre.

Il nous faut aussi nous organiser. Il nous faut acheter moins cher tout ce que nous pouvons. Pour cela renforçons les coopératives de consommation déjà existantes et pourquoi dans tel ou tel centre n'étudions nous pas la possibilité d'en créer une?

Il se peut que demain l'agitation sociale reprenne, il se peut que devant la carence du Gouvernement nous obtenions des augmentations de salaire (je dis carence en ce qui concerne la baisse des prix), soyons persuadés que le problème ne sera pas résolu et dès à présent réfléchissons à l'organisation des consommateurs. Ce n'est pas quelque chose de nouveau, bien réalisé, c'est efficace. N'est-ce pas là notre salut.

Le Bureau Fédéral

SERVICES MEDICAUX DU TRAVAIL

STO.3

LE MEDECIN DU TRAVAIL

Nous avons vu dans notre étude (STO2) que la nomination, la révocation du médecin du travail ne pouvaient se faire sans l'accord du Comité d'Entreprise ou du Comité inter-entreprise.

La Loi du 11 Octobre 1946 décide qu'à partir d'une date qui sera fixée par décret, le diplôme de médecin hygiéniste du travail sera obligatoire pour l'exercice des fonctions de médecin du travail. De plus chaque fois que la chose sera possible, le médecin du travail sera un médecin spécialisé, employé à temps complet qui ne pourra pratiquer la médecine de clientèle courante.

Voilà donc notre médecin dans l'entreprise. Que va-t-il faire?

LE ROLE DU MEDECIN

La Loi dans son article 1er assigne aux médecins un rôle "exclusivement préventif qui consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs, du fait de leur travail notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des travailleurs".

Le décret du 26 Novembre 1943 a expliqué le rôle du médecin. Nous avons groupé ses activités sous plusieurs rubriques :

VISITES

1) EMBAUCHE

Avant l'embauchage ou au plus tard dans les 10 jours qui suivent l'embauchage, tout salarié doit obligatoirement faire l'objet d'un examen médical. Cette visite comportera une radioscopie pulmonaire.

Le but de cette visite est de déterminer :

- a) si le salarié est médicalement apte au travail envisagé (un cardiaque ne doit pas avoir un travail de choc, de force, cet examen prévoit de déterminer l'inaptitude de certains sujets pour certains travaux pénibles et dangereux.
- b) les postes qui lui conviendraient le mieux et ceux auxquels, du point de vue médical, il ne doit pas être affecté. Il ne s'agit pas seulement d'être négatif et dire "pas cela" la visite d'em-

.../...

bauche doit permettre au médecin de dire si le sujet ne convient pas au travail qu'on lui attribuait : lequel peut faire celui-ci.

c) s'il n'est pas atteint d'une affection contagieuse pour ses camarades de travail.

On comprend toute l'importance personnelle et collective de cette visite.

2) EXAMENS PERIODIQUES

Voilà notre gas embauché, il ne s'agit pas de le laisser comme cela indéfiniment, aussi, au moins une fois par an, les travailleurs seront obligatoirement soumis au contrôle médical même s'ils ne se sentent pas malade.

3) SURVEILLANCE SPECIALE

Les sujets de 18 ans seront visités tous les 3 mois. Les sujets exposés à un travail dangereux quelconque, les femmes enceintes, les mères d'un enfant de moins de 2 ans, les mutilés et les invalides seront l'objet d'examens fréquents, d'une surveillance spéciale, dont la fréquence est laissée au jugement du médecin.

4) VISITES DE REPRISES

Le salarié a été malade, il a bien entendu fourni une justification médicale de son absence. Il n'appartient pas au médecin d'entreprise de vérifier si le salarié a été effectivement malade. Ce contrôle n'est pas de son ressort, mais de celui du médecin de la Caisse de Sécurité Sociale. Si cette absence a été de plus de 10 jours, ou en cas d'absence de moins de 10 jours mais répétée, les salariés devront subir, lors de la reprise du travail une visite médicale dans le but de voir si leur maladie n'a pas sa cause dans leurs conditions de travail, et au besoin d'apprécier leurs aptitudes à reprendre leur emploi ou s'il est nécessaire de les réadapter.

5) EXAMENS COMPLEMENTAIRES

Il peut arriver que le médecin d'entreprise constate que tel ou tel ouvrier venant pour s'embaucher devrait subir un examen particulier, radiographie, examens hématologiques etc.. Ces examens seront subis aux frais de l'employeur.

Il pourra en être de même à l'occasion des examens périodiques mais seuls les examens complémentaires nécessaires pour le dépistage de maladies professionnelles seront à la charge du patron.

TEMPS PERDU POUR LES EXAMENS

L'art 14 du décret du 26 novembre 1946 est explicité sur ce point "Le temps des examens médicaux sera pris sur les heures de travail du salarié sans qu'il puisse pour cela être effectué une retenue de salaire".

Voilà qui est clair. Le salarié subit un examen médical, il perd 4 heures qui doivent lui être payées comme s'il avait travaillé. C'est à dire que s'il fait 48 heures, il aura comme d'habitude 48 heures payées dont 8 heures supplémentaires.

Lorsque le salarié doit subir un examen complémentaire tel que nous l'avons dit plus haut, ses heures lui seront rémunérées comme s'il avait travaillé. Le temps perdu s'entend par la durée de l'examen à laquelle s'ajoute la durée du déplacement pour s'y rendre.

S'il subit cet examen en dehors de ses heures de travail les heures perdues pour cet examen lui seront payées comme heures normales c'est-à-dire non majorées pour heures supplémentaires.

SOINS

Le médecin du travail à son rôle nous l'avons vu exclusivement préventif. Ses possibilités légales en ce qui concerne les soins donc bien faibles.

Lorsque le Travailleur s'accidentant légèrement vient se faire soigner et reprend immédiatement son travail pas de difficulté le médecin peut donner les soins.

Lorsque l'accident ou la maladie professionnelle entraîne la cessation du travail il ne peut se charger des soins. Il donnera, bien sûr, les premiers soins mais après le malade ou blessé devra choisir son médecin.

Le médecin du travail assurant avec le médecin traitant la liaison à titre d'information le médecin traitant pourra l'appeler en consultation au chevet du malade.

Il n'a en principe pas le droit de délivrer d'ordonnance sauf pour affection bénigne. Dans ce cas seule la première feuille d'assurances sociales pourra être signée de lui, avec la mention "Consultation exceptionnelle donnée à titre gratuit".

ACTION SYNDICALE

Que peut-il résulter pour le salarié de ces examens médicaux?

1) La visite médicale subie par lui attestera son bon état de santé il n'y aura aucune difficulté de ce côté à son maintien dans le travail jusqu'à l'exercé. Si, par la suite, son patron voulait le muter de poste en alléguant sa déficience physique, le salarié pourra très bien demander que le médecin du travail soit consulté. Si patron et médecin sont en désaccord, ce qui arrivera, on devra recourir à l'Inspection du Travail qui tranchera la difficulté.

Si le patron se retranche derrière la déficience physique pour licencier purement et simplement l'intéressé, il sera très facile d'attaquer le renvoi comme abusif devant le Conseil de Prud'Homme en produisant un certificat médical émanant du médecin de l'entreprise et attestant le bon état de santé.

2) après une visite médicale, le salarié est reconnu déficient et le médecin préconise une mutation à l'intérieur de l'entreprise. Si le patron est d'accord, il ne semble pas que le salarié puisse s'y opposer, mais il fera bien de faire intervenir les délégués du personnel ou son délégué syndical auprès de la Direction afin que son reclassement ait lieu dans les meilleures conditions possibles. Si le patron n'est pas d'accord pour que le salarié soit muté de poste, l'Inspection du Travail aura, là encore, à trancher le différend de façon définitive.

3) Lorsqu'une mutation de poste à l'intérieur de l'entreprise n'est possible parce qu'il n'existe pas d'emploi dans l'entreprise qui serait susceptible de convenir au salarié déficient ou lorsque l'état du salarié exige un isolement immédiat, le patron pourra le débaucher à son droit. L'employeur ne commet en effet aucune entorse du droit lorsqu'il congédie un salarié qui est devenu inapte à remplir son service, quelles qu'aient été les causes de cette inaptitude et quand bien même elles proviendraient d'un accident de travail ou d'une maladie contractée dans le service. Le défaut d'aptitude physique constitue, d'après la jurisprudence, un motif légitime de congédiement, le patron n'a pas à consulter de façon spéciale l'Inspection du Travail. Il n'a qu'à solliciter l'autorisation de licenciement, comme lorsqu'il s'agit d'un congédiement ordinaire.

REMARQUES

A la lecture des deux derniers paragraphes vous avez certainement sursautés en disant ce n'est pas juste. Si nous vous les avons donnés brutalement c'est que la jurisprudence est telle et qu'il convient que vous en soyez avertis pour mieux préparer votre action. Cette action doit se mener sur le plan de l'entreprise pour le reclassement, la réadaptation des malades ou déficients. Peut-être arriverez-vous à un accord avec votre patron. Action sur le plan national ou nous devons nous efforcer d'obtenir dans les Conventions Collectives des articles garantissant un salaire normal aux malades et aux déficients.

AVANTAGES

ACCORDES AUX

FAMILLES

F.A.T. 3

Le barème que nous vous avons communiqué la dernière fois n'a été valable que pour le seul mois de Décembre.

Depuis, l'Assemblée Nationale s'est réunie et a porté à 10.500 l pour la région parisienne le taux de base pour le calcul des prestations familiales.

Le barème ci-après est applicable depuis le 1^{er} Janvier 1948.

Pour l'application il suffit de prendre le % d'abattement du lieu de résidence de la famille et calculer les diverses prestations.

Exemple : ANGERS 15% - une famille de 3 enfants dont la mère reste au foyer touchera : AF = 4.475 Frs - S.U. = 4.475 Frs
soit : 8.950 Frs par mois.

CONGRES FEDERAL 1948

Il se tiendra les 11-12-13-14 Juillet à ORLEANS

ORDRE DU JOUR

11 Juillet - journée de formation: organisation et propagande

12 -13 Juillet - Rapport moral
Rapport financier
Minimum vital et hiérarchie
Apprentissage
Situation et revendication

14 Juillet - excursion

Participation de délégués étrangers.

ORGANISEZ VOTRE CAISSE SYNDICALE

Vous viendrez nombreux à ORLEANS

(1) Le barème ci-après annule le barème que nous vous avons communiqué dans notre bulletin n°6 - FA t 2

BAREME DE CALCUL

BASE DE CALCUL		ALLOCATIONS FAMILIALES				ALLOCATIONS DE SALAIRE UNIQUE			ALLOCATIONS DE MATERNITE	
Taux d'abattement des salaires.	Salaires de base.	2 enfants à charge.	3 enfants à charge.	Pour chaque enfant en plus.	Ménage sans enfant (2) Enfant unique de plus de 5 ans (4)	Enfant unique : - de moins de 5 ans (3) - de plus de 5 ans (3) Enf. fam. ayant plus enf., I reste à charge	deux enfants.	Trois enfants et plus.	Première naissance.	Autres naissances.
%		20%	50%	30%	10%	20%	40%	50%		
0	10500	2100	5250	3150	1050	2100	4200	5250	31500	21000
1	10400	2080	5200	3120	1040	2080	4160	5200	31200	20800
2	10300	2060	5150	3090	1030	2060	4120	5150	30900	20600
5	10000	2000	5000	3000	1000	2000	4000	5000	30000	20000
7	9800	1960	4900	2940	980	1960	3920	4900	29400	19600
8	9700	1940	4850	2910	970	1940	3880	4850	29100	19400
10	9450	1890	4725	2835	945	1890	3780	4725	28350	18900
12	9250	1850	4625	2775	925	1850	3700	4625	27750	18500
13	9150	1830	4575	2745	915	1830	3660	4575	27450	18300
15	8950	1790	4475	2685	895	1790	3580	4475	26850	17900
17	8750	1750	4375	2625	875	1750	3500	4375	26250	17500
18	8650	1730	4325	2595	865	1730	3460	4325	25950	17300
20	8400	1680	4200	2520	840	1680	3360	4200	25200	16800
22	8200	1640	4100	2460	820	1640	3280	4100	24600	16400
23	8150	1630	4075	2445	815	1630	3260	4075	24450	16300
25	7900	1580	3950	2370	790	1580	3160	3950	23700	15800

- (1) Au delà de 3 enfants, pour le calcul des allocations familiales, ajouter 30% pour chacun des enfants.
- (2) Dans les deux premières années du mariage et jusqu'au 29 Février 1948 seulement..
- (3) A la charge d'un allocataire isolé qui en assume seul l'entretien effectif, soit d'un allocataire dont le conjoint, malade ou infirme n'a pas les revenus nécessaires pour assurer l'entretien de cet enfant
- (4) Dans les cas autres que ceux ici prévus.

FEDERATION DES SYNDICATS DE LA METALLURGIE C.F.T.C.

26, rue de Montholon - PARIS 9ème

BULLETIN DU MILITANT

ENQUETE N° I

Nom et adresse de l'entreprise _____

Fabrication _____

Nombre de salariés _____ : Heures : Femmes : Jeunes de 18 ans

- ouvriers manoeuvres

- - spécialisés

- - professionnels

- Employés

- Techniciens

- Agent de Maitrise

- Cadres

- Quel est votre rythme de production par rapport à 1938

(I) Ce questionnaire n'étant pas limitatif. Des informations complémentaires ou plus précises pourront être jointes à la réponse.

Avez-vous du chômage

Avez-vous des perspectives de chômage

De quel ordre ?

Quelles catégories sont touchées

Dans quelles proportions

Quelle en est la cause ?

Voyez-vous des remèdes ?

Nom et adresse du responsable de l'entreprise