

Bulletin

C.F.T.C.

FEDERATION DE LA METALLURGIE
26, rue de Montholon - PARIS

du

Tél : TRU 91.03

Militant

Juillet -Août 1957

N° 64

A U X M I L I T A N T S

S O M M A I R E

C'est demain les vacances !...

G. DECLERCQ

Conjoncture économique et
Syndicalisme.

Le paiement des jours fériés
dans la Métallurgie

Les conventions collectives
signées dans les garages

Où en est la F.P.A. ?

R. BOUTONNET

Appel aux gars de la Mécanographie

C'EST DEMAIN LES VACANCES !

Souffler un moment dans cette activité de militant, de militant qui s'épuise au boulot, à la section, au syndicat et qui sait bien qu'il faut encore aider (au moins un peu...) le travail de la maison.

Demain, c'est les vacances !

Demain, il y aura trois semaines d'arrêt, on va enfin "dételer" et respirer !

Car c'est bien de respirer qu'il s'agit en effet.

On dit "aller au grand air" et cela est vrai pour les poumons, mais aussi pour le cerveau et pour les muscles.

Que ce soit à la montagne ou à la mer pour les mieux placés, pour beaucoup le petit coin à la campagne, ou encore les 3 semaines à la maison avec les promenades "au vert" de temps en temps, il s'agit d'oxygéner, de purifier, de respirer au soleil.

Joie de vacances, comme on voudrait qu'elles soient sans souci, comme il faut qu'elles soient sans souci, ces vingt journées où nous allons retrouver le foyer, l'équilibre de cette cellule humaine pour laquelle nous nous battons jour après jour, et dans laquelle nous allons retrouver nous aussi, l'humble bonheur des familles ouvrières.

Evasion, diront certains !

Evasion de quoi ? pas de la classe ouvrière en tout cas...

N'y a-t-il pas, au contraire, dans un certain "activisme" une évasion de réalités ouvrières de nos quartiers, évasion du foyer dans la mesure où la vie souvent exaltante du militant n'est pas partagée par le foyer.

Nous pouvons faire de nos congés non pas une évasion, mais sous un certain aspect, un retour à l'humble vie des familles populaires qui voient le syndicalisme d'un peu loin !

Quant on est plus capable de retrouver avec joie l'humble réalité de la vie ouvrière journalière, c'est que l'on est déjà un "caïd syndical".

La cure de désintoxication est urgente et les vacances doivent purifier cela !

Voici le moment de se refaire une vie comme les autres !

Voici une manière de retourner à la base, pour quelques semaines.

Aussi camarades, ayons le courage de dételer vraiment.
Aller en vacances, ce n'est pas lâcher la classe ouvrière, c'est,
au contraire, la retrouver et y vivre comme les autres !

Car si les autres, si la majorité de la classe ouvrière,
n'a pas la même vie pénible des militants, ils n'ont pas, non
plus, ces responsabilités qui grandissent ceux à qui elles sont
confiées.

Nous allons retrouver la vie fraternelle du peuple, la vie
familiale avec les sourires d'enfants qui sont tout de même plus
agréables à regarder que les "grimaces" des secrétaires "de corps
constitués", pouvoirs publics, et autres préposés de direction
aux relations humaines.

Et notre compagne pourra retrouver "son homme" et discuter
de l'avenir des enfants et puis, si l'on parle de syndicat, de
grève, de revendications, ce sera plus détendu, elle comprendra
mieux l'importance de cette lutte syndicale et nous serons plus
au courant des problèmes du foyer !

Retour à la base et retour au calme !

Joie de famille et joie du peuple.

Aujourd'hui qu'il y a trois semaines de congés et alors
que les générations précédentes n'avaient rien du tout, comment
cela ne serait-il pas aussi une joie d'être du "mouvement ouvrier"
joie d'être partie prenante de cette lutte de tout un peuple pour
son bien-être et pour sa liberté.

C'est demain les vacances, vivent les vacances !

Gilbert DECLERCQ.

CONJONCTURE ECONOMIQUE et SYNDICALISME...

Le Bureau Fédéral dernier a fait l'examen de la conjoncture économique présente.

Il nous est apparu opportun de résumer pour les militants les observations essentielles et les conclusions qu'il a dégagées.

1°- Haut niveau de la production intérieure.-

La production industrielle est en hausse constante, pour le premier semestre 1957. Elle dépasse de 10% la production du premier semestre 1956.

Dans la Métallurgie, le taux de production est élevé et en constante augmentation. La capacité totale n'est pas utilisée au maximum, en raison du manque de main-d'oeuvre.

En production agricole, la production végétale va dépasser 1955, la production laitière est en hausse sensible, et la situation est encourageante pour le cheptel.

Economiquement, la situation est satisfaisante mais cette hausse de l'expansion n'a été possible que par une aggravation de notre balance du commerce extérieur.

2°- Le déficit de notre Balance du commerce extérieur.-

Celui-ci était de 300 milliards pour 1956, mais il est déjà de 215 milliards pour les cinq premiers mois de 1957 (contre 120 en 1956).

Nos importations ont considérablement augmenté, le gel de Février 1956, a causé un "trou" de 100 milliards dans nos échanges commerciaux... La crise de Suez et le paiement en dollars de pétrole, dont une partie était auparavant payé en Francs, nous ont coûté quelques dizaines de milliards par mois.

Par ailleurs, nos exportations n'ont pas été suffisamment développées, nous exportons trop de produits bruts ou demi-fins et pas assez de produits élaborés (il est plus intéressant d'exporter des machines-outils ou des voitures que d'exporter de la fonte ou de l'acier, car dans les machines-outils il y a de l'acier et de la fonte, mais aussi et surtout du Travail).

L'aide américaine a permis, pendant des années, de compenser nos déficits d'Echanges commerciaux.

.../...

	En <u>1954</u>	<u>1955</u>	<u>1956</u>	<u>1957</u>
En milliards...	311	286	136	35

Mais celle-ci se réduit progressivement, ainsi que le soulignent les chiffres que nous indiquons.

La situation présente, qui a amené la Banque de France à prêter le tiers de son encaisse or prouve éloquemment où nous en sommes.

3°- Sur le plan Budgétaire.-

L'impasse (disons le "Trou") de nos finances est d'environ 1.200 milliards... La Banque de France a accordé 350 milliards d'avance à l'Etat.

Ces très sérieuses difficultés sont plus particulièrement causées par le poids de la Guerre d'Algérie (près de 2 milliards par jour), par les dépenses inhérentes à Suez et aux charges militaires.

Il faut souligner aussi les moins values fiscales, suite aux détaxations faites sur les prix.

En résumé :

Alors que nous sommes en pleine expansion économique, nous risquons une crise très grave... nos réserves en devises sont réduites à néant et nous pourrions peu diminuer nos importations de matières premières et d'Energie. Les avances de la Banque de France, si elles nous sauvent temporairement, augmentent les dangers d'inflation.

Remarquons aussi la tension très grande sur les prix, des déblocages, des prix industriels sont intervenus, par ailleurs ces semaines dernières il faut noter une flambée des prix sur les fruits et légumes... Les mouvements revendicatifs importants (Banques - assurances - gaz- électricité) conduiront à des relèvements de salaire assez généralisés...

Une très grande vigilance devra être exercée par les organisations syndicales, afin de ne pas être victimes d'un nouveau palier salaires-prix, et de réduction de crédits d'Equipement réduisant l'Emploi et compromettant l'avenir !!...

Les charges budgétaires très lourdes conséquences entre autres des dépenses militaires que nous subissons depuis des années (Indochine - Suez- Afrique du Nord...) créent un déséquilibre extrêmement dangereux.

Notre déficit de la Balance commerciale a des causes temporaires que nous avons citées (Gel 1956 - Suez- etc..) il a aussi des causes plus profondes....

Nos structures économiques sont inadaptées. Un investissement productif important déterminé par une planification nous permettrait de rénover notre agriculture, de développer et de rendre concurrentielles nos industries de Transformation.

Depuis des années, nous avons indiqué que nous ne pouvions espérer maintenir une expansion avec des structures économiques vieilles, parasitaires. Les subventions aux betteraviers ne permettent pas de faire des Ecoles. Les dépenses militaires, la poursuite de la guerre d'Algérie... ne permettront pas de créer de nouvelles usines ou de nouvelles centrales. Nous avons, à maintes reprises, souligné combien les données politiques et Economiques intervenaient sur le niveau de vie du travailleur.

Nous nous battons pour maintenir et développer notre pouvoir d'achat et le niveau de l'Emploi mais nous tenons à dégager notre responsabilité. Si demain, des difficultés plus graves surgissent pour les Travailleurs et pour la France, il faudra que l'on convienne que si nous avons fait notre métier, d'autres ne l'ont pas fait....

LES CONVENTIONS COLLECTIVES SIGNEES

DANS LES GARAGES.

Un accord paritaire national a été signé dans les Garages le 29 Juin 1956.

Cet accord contient un certain nombre de dispositions qui doivent figurer intégralement dans les conventions collectives régionales; d'autres sont laissées à la "libre discussion" des groupements régionaux.

Quelques conventions collectives départementales ou régionales ont été signées depuis. Nous avons reçu celles:

- du DOUBS (octobre 1956) (Ouvriers)
- de la SEINE et de la SEINE & OISE (janvier 1957, non signée par la C.F.T.C.) (Ouvriers et mensuels)
- du JURA (février 1957) (Ouvriers)
- de la COTE BASQUE (Avril 1957) (Ouvriers et Mensuels)
- du VAUCLUSE (Mai 1957) (Ouvriers et Mensuels)
- de SAONE & LOIRE (Juin 1957) (Ouvriers).

Ces conventions se bornent à compléter l'accord paritaire national du 29 juin 1956 par l'adjonction de différentes clauses dont on trouvera le contenu ci-dessous.

La Chambre patronale nationale (C.S.N.C.R.A.) exerce une forte pression sur ses adhérents de province pour que les accords restent dans certaines limites fixées par elle. Par discipline syndicale, certains employeurs de province sont ainsi restés en deça de ce qu'ils étaient tentés d'accorder à leur personnel. "La libre discussion" s'établit donc dans des limites assez étroites...

1 - HORAIRES

A.- Salaires

Nous indiquons tout d'abord les barèmes résultant des accords signés dans le MORBIHAN et la LOIRE INFÉRIEURE dans le courant de l'année 1956, et qui ne concernaient que les salaires.

Il est à souligner que l'accord parisien signé dans la métallurgie le 22 juillet 1955, a été remplacé par un nouveau barème en date du 26 juin 1957 qui figure dans la dernière colonne du tableau joint. Ce dernier accord, ainsi qu'on le sait, n'a pas été signé par l'U.P.S.M.-C.F.T.C.

Tableau 1 - SALAIRES HORAIRES dans les GARAGES (1)

7.-

	Loire Atlantique (6 Fév.56)	Morbihan (1 Mai 56)	Doubs (1 Oct.56)	S.&.O. (25 jan.57)	Jura (28 Fév.57)	Côte Basque (11 Av.57)	Vaucluse (2) (18 Mai 57)	Saône & Loire (18 Juin 57)	Accord Métal- lurgie (3) Région paris. (26 Juin 57)
M.1.) 145) 140	130	135	130	128	135	125	146
M.2.			140	137	135	132	137	130	150
O.S.1.	153	150	145	145	140	136	145	135	154
O.S.2.	160	160	155	155	150	140	155	145	164
P.1.	172	175	170	165	165	149	165	155	181
P.2.	186	185	180	180	170	165	180	165	200
P.3.	201	200	195	205	180	181	205	180	220

- (1) Nous avons signalé dans le n° de fév. 1957 de la Voix des Métaux, l'accord de salaires conclu dans la Somme et son incidence sur les salaires réels.
- (2) Les taux effectifs garantis résultent de l'application de l'abattement de zone SMIG aux salaires figurant dans la colonne (soit 3,56 à Avignon et 6,67 à Cavaillon et Carpentras).
- (3) Non signé par les syndicats C.F.T.C. de l'U.P.S.M.

B.- Paiement des jours fériés (toutes conventions)a)- Nombre:

Vaucluse.....	3	
Seine et Seine & Oise..	3	
Doubs.....	4	
Jura.....	4	
Saône & Loire.	4	
Côte Basque...	4	(Ascension, 14 juillet ou 15 août, 1er ou 11 novembre et un 4ème jour, férié ou non)

b)- Choix -

Seine et Seine & Oise, Côte Basque (pour le 4ème jour),
Vaucluse, Saône & Loire : fixation par le chef d'entreprise, les
jours retenus étant portés à la connaissance du personnel avant
le 1er janvier de chaque année;

Doubs, Jura : fixation par accord entre l'employeur et le
personnel ou les délégués, les jours retenus étant portés à la
connaissance du personnel avant le 1er janvier de chaque année.

c)- Ancienneté requise : 3 mois.d)- Salaire maintenu :

L'indemnisation a lieu au taux du salaire et selon l'ho-
raire pratiqué dans l'établissement à la date du jour férié.

e)- Présence la dernière journée de travail précédant le jour
férié et la première journée du travail le suivant.

Cette condition figure dans toutes les conventions, mais
les conventions de Seine et Seine & Oise, de la Côte Basque, du
Vaucluse et de Saône & Loire disposent que le droit à l'indem-
nisation subsiste en cas d'absence autorisée, de maladie, d'acci-
dent ou de cas fortuit.

f)- Présence le jour de la récupération.

Toutes conventions, selon la rédaction de la convention
collective de la métallurgie de la région parisienne.

g)- Ouvriers appelés à accomplir un travail exceptionnel le jour
férié.

Ils bénéficient du paiement du plus prochain jour férié
chômé non compris dans les trois ou quatre préalablement désignés.

C.- Prime de salissure (Doubs, Jura, Saône & Loire)

Pour le personnel travaillant aux ateliers de mécanique.

La convention du Doubs donne le choix entre l'une ou l'au-
tre des formules ci-après :

.../...

- a)- 5 Frs de l'heure,
- b)- Fourniture annuelle et gratuite de 2 paires de bleus, la première étant allouée après six mois de présence continue et effective dans l'entreprise.

Les conventions du Jura et de Saône & Loire retiennent seulement le § b)- de l'option. La durée de présence continue est réduite à trois mois en Saône & Loire.

D - Equivalences (C.C. du Doubs et du Jura)

Les seuls postes soumis au régime des équivalences sont les suivants :

- gardien : préposé de jour ou de nuit exerçant la surveillance soit au poste, soit dans les étages, et pouvant en outre faire de petits nettoiemnts des locaux ou d'encaissement ou de contrôle, de rangement, mais n'effectuant pas de travail débitable à la clientèle.
- pompiste: n'effectue à la Station-Service que des opérations d'approvisionnement, de vente d'accessoires et d'entretien sommaire à l'exclusion de toute réparation, de tout lavage et de tout graissage.

Pour ces postes, une durée de présence maxima de 56 heures est considérée comme équivalent à une durée hebdomadaire de travail effectif de 40 h. Les 8 heures de présence qui suivent seront rétribuées comme 6 heures de travail effectif avec majoration de 25% comme prévu par la loi du 25 février 1946.

E - Prime d'ancienneté (C.C. de Saône & Loire)

Après	3 ans	de présence	dans	l'établissement	:	2 Fr	de l'heure
"	6 "	"	"	"	"	4 Fr	de l'heure
"	9 "	"	"	"	"	6 Fr	de l'heure
"	12 "	"	"	"	"	8 Fr	de l'heure
"	15 "	"	"	"	"	10 Fr	de l'heure.

F - Indemnité de licenciement (C.C. du Doubs et du Jura)

Pour 10 ans d'ancienneté : 50 heures de salaire, avec majoration de 5 heures de salaire pour chaque année supplémentaire d'ancienneté, sans pouvoir dépasser 170 heures.

L'indemnité est majorée de 10% lorsque l'ouvrier congédié a plus de 50 ans et moins de 60 ans et de 20% pour l'ouvrier âgé de plus de 60 ans.

L'ouvrier ayant atteint l'âge de 65 ans, qui ne part pas de son plein gré et qui sera licencié, touchera la moitié de cette indemnité, s'il est appelé à bénéficier d'un régime de retraite institué bénévolement par l'employeur ou auquel celui-ci cotise.

10.-

II - MENSUELS -

La situation des mensuels n'est réglée que dans les conventions collectives de la région parisienne, de la Côte Basque et du Vaucluse.

A - Salaires -

Le barème du Vaucluse est celui de la région parisienne (qui a été lui-même fixé avant l'accord métallurgie de Juin 1957).

Ci-dessous, quelques positions:

	Coeffi cient.	Région parisienne et Vaucluse		Côte Basque
		minima hié rarchiques	Taux effec tifs garan tis.	
Personnel de nettoyage..	100	-	-	21.160
Garçon de bureau, huissier.....	115	21.050	24.500	22.443
Aide-comptable.....	150	27.450	28.800	26.700
Caissier.....	200	36.600	38.400	35.600
Chef magasinier.....	290	53.070	55.680	51.620

B - Prime d'ancienneté (C.C. région parisienne et Vaucluse)

3%	après	3	ans	d'ancienneté
6%	"	6	"	"
9%	"	9	"	"
12%	"	12	"	"
15%	"	15	"	"
17%	"	20	"	"

C - Indemnité de congédiement (C.C. région parisienne et Vaucluse)

1/5e de mois par année de présence à partir de 5 années de présence,

1/10e de mois par année de présence au delà de 15 ans, pour les collaborateurs ayant plus de 15 ans d'ancienneté (au delà de 13 ans pour les chefs d'atelier de réparation automobile dans les garages).

.../...

L'indemnité de congédiement, dans le cas où un régime de retraite complémentaire serait institué, doit être imputée sur l'allocation de retraite fixée par le régime. Toutefois, pour les bénéficiaires de la convention des cadres du 14 mars 1947, âgés de plus de 60 ans, l'indemnité de congédiement est remplacée par une allocation de départ en retraite égale à un mois de salaire après 10 ans d'ancienneté, deux mois après 20 ans et trois mois après 30 ans, et dont l'acquisition est acquise soit par démission après 60 ans, soit par licenciement après 65 ans.

D - Maladie ou accident (C.C. région parisienne et Vaucluse)

Le maintien du salaire est garanti dans les conditions suivantes :

- après un an de présence : 45 jours à plein tarif,
45 jours à demi-tarif.
- après cinq ans de présence: en sus 15 jours à plein tarif
et 15 jours à demi-tarif,
par période de 5 ans de présence.

E - Maternité (mêmes conventions)

Maintien du salaire pendant 45 jours à plein tarif et
45 jours à demi-tarif.

Il sera, de plus, accordé aux collaboratrices, sur présentation d'un certificat médical, des congés pour soigner un enfant gravement malade.

F - Congé d'allaitement (mêmes conventions)

Les femmes allaitant leur enfant pourront obtenir un congé sans solde de 12 mois au maximum à compter de l'accouchement.

LE PAIEMENT DES JOURS FERIES DANS
LA METALLURGIE EN JUILLET 1957

Le travail qui suit a été réalisé à partir des conventions collectives et accords d'entreprise signés dans la métallurgie et qui ont été adressés à la Fédération.

Il indique où en est la question du paiement des jours fériés dans cette branche d'industrie.

Ce travail doit vous permettre de vous situer dans l'ensemble de la métallurgie.

Ceux qui sont en retard pourront faire le compte de ceux qui sont plus en avant : autant de précédents à invoquer dans leur action revendicative.

Ceux qui sont dans le peloton de tête apercevront mieux le but possible de la prochaine étape à franchir. Passer, par exemple, de 5 à 8 jours fériés payés dans la convention collective, et de 8 à 10 jours fériés payés dans les accords d'entreprise.

Les clauses de présence au travail et de rémunération ont aussi leur importance, c'est pourquoi nous les avons retracées.

TRES IMPORTANT

=====

L'Accord National du 27 Juin 1957 prévoit le paiement de tous les jours fériés dans les industries chimiques. Aucune condition d'ancienneté.

A - LES CONVENTIONS COLLECTIVESI - NOMBRE DE JOURS FERIES INDEMNISES -

La plupart des conventions collectives accordent le paiement de 5 jours fériés, non compris le 1er Mai. C'est ce qui ressort des indications suivantes :

Moins de 4 jours: Mayenne, Nièvre, Vienne.

4 jours: Côte d'Or, Doubs, Eure & Loir, Gironde, Landes, Loire, Reims, Puy de Dôme, Basses Pyrénées (diverses conventions), Saône & Loire, Seine Maritime (Elbeuf), Tarn.

5 jours: Ain, Aisne, Alpes Maritimes, Ardennes, Calvados, Charente Maritime, Cher, Corrèze, Belfort, Montbéliard, Drôme, Ardèche, Eure, Ille & Vilaine, Jura, Loiret, Loir & Cher, Nantes (diverses conventions), Maine & Loire (diverses conventions, Haute Marne, Sidérurgie de l'Est, Morbihan, Nord (diverses conventions), Oise, Pas-de-Calais (diverses conventions), Orne, Rhône, Haute Saône, Sarthe, Savoie, Haute Savoie, Région parisienne, Seine & Marne, Somme (diverses conventions), Var, Vosges, Sens.

Quelques conventions collectives dépassent 5 jours :

6 jours: Moselle (Transformation des Métaux)

8 jours: Seine Maritime (Le Havre, Dieppe, Rouen)
Saint Nazaire (2 juillet 1957)

Tous les jours
fériés :

Isère, Haut-Rhin (1)

II - CHOIX DES JOURS FERIES -

Plusieurs conventions énumèrent les jours fériés qui donneront lieu à indemnisation. D'autres laissent le choix de ces jours à l'employeur, étant entendu qu'en principe un jour férié au moins doit être indemnisé par trimestre.

Le reste décide que la liste est arrêtée après avis ou en accord avec le comité d'entreprise ou les délégués du personnel (exemple: Corrèze, Nantes, St Nazaire, Hte Marne, Nièvre, Roubaix (2), Béthune, Saône & Loire, Le Havre).

La convention collective nationale des imprimeries de Labeur et des industries graphiques prévoit le paiement de tous les jours fériés depuis plusieurs années.

(1) Mais dans ce département, la durée hebdomadaire du travail est prolongée chaque semaine d'1 heure, sans que cette prolongation donne lieu à paiement de salaires.

(2) liste arrêtée d'un commun accord entre signataires de la convention collective.

III- ANCIENNETE REQUISE -

La plupart des conventions collectives subordonnent le paiement des jours fériés à une ancienneté de 3 mois.

Voici d'ailleurs ce que contiennent les conventions collectives à ce sujet:

Sans condition d'ancienneté: Drôme-Ardèche, Gironde, Landes, Loire, Loiret Sidérurgie de l'Est, Moselle et Meurthe & Moselle (Transformation des Métaux), Nièvre, Nord (Douai, Lille), Basses Pyrénées (Bayonne), Saône et Loire, Vienne, Vosges.

14 jours francs: Isère, Haut-Rhin.

trois mois : Ain, Aisne, Alpes Maritimes, Ardennes, Charente Maritime, Cher, Corrèze, Belfort Montbéliard, Eure, Eure & Loir, Ille & Vilaine, Loir & Cher Nantes (diverses conventions), Saint Nazaire, Maine & Loire (diverses conventions), Reims, Hte Marne, Morbihan, Nord (Maubeuge, Roubaix-Tourcoing, Valenciennes), Oise, Pas-de-Calais, Ouest, Orne, Pau (B. Pyr), Hte Saône, Sarthe, Hte Savoie, région Parisienne, Seine & Marne, Somme (à l'exception de Vimeu), Sens.

six mois : Doubs, Somme (Vimeu), Var.

un an : Calvados, Côte d'Or, Jura, Mayenne, Béthune, Puy de Dôme, Rhône, Savoie, Seine Maritime (Elbeuf), Tarn.

Au HAVRE, tout nouvel embauché voit passer une fête indemnisée sans être payé.

IV - MONTANT DE L'INDEMNITE VERSEE ET PAIEMENT -

La plupart des conventions collectives disposent que ce jour sera payé dans les conditions prévues par la loi en ce qui concerne le 1er Mai. Par suite, les salariés ne doivent subir, du fait du chômage d'une fête légale indemnisée, aucune perte de salaire.

Quelques conventions collectives prévoient des dispositions moins avantageuses:

- paiement du salaire minimum garanti de la catégorie (Var) au taux minimum garanti dans l'entreprise pour chaque catégorie (Ille & Vilaine)
- maintien du salaire à l'exclusion des heures supplémentaires (Reims, Puy de Dôme, Rhône, Elbeuf, Le Havre).

Le paiement des jours fériés a lieu au moment du départ en congé du salarié ou à la date de son départ de l'entreprise, dans la Métallurgie du Vimeu.

L'article 32 de la Convention collective nationale des laboratoires de tirage et de développement des films cinématographiques prévoit le paiement de tous les jours fériés (1er juin 1957).

V.- PRESENCE LA DERNIERE JOURNEE DE TRAVAIL PRECEDANT LE JOUR FERIE ET LA PREMIERE JOURNEE DE TRAVAIL SUIVANT LEDIT JOUR FERIE.-

a)- Cette condition, qui figure dans la convention collective de la métallurgie de la région parisienne, a été reprise par un très grand nombre de conventions.

Cependant, les conventions collectives de la Loire, du Loiret, de Douai et de Lille, d'Arras, du Haut-Rhin et de la Saône et Loire, ne formulent aucune exigence de ce genre.

b)- La condition formulée par la convention collective de la région parisienne a pour effet pratique de priver de l'indemnisation du jour férié les salariés absents pour une raison quelconque la dernière journée de travail précédant le jour férié ou la première journée de travail suivant ledit jour férié (1).

Cette disposition est draconienne, parce qu'elle ne tient pas compte du motif de l'absence du salarié, qui peut être légitime.

De nombreuses conventions collectives ont amélioré le texte parisien en décidant de maintenir le droit à indemnisation en cas d'absence autorisée ou justifiée par un cas de force majeure, c'est-à-dire lorsque l'absence a un motif légitime (Ain, Belfort, Drôme-Ardèche, Ille & Vilaine, Isère, Landes, Loir & Cher, Saint Nazaire, Maine & Loire, Hte Marne, Mayenne, Moselle (transformation des métaux), Nièvre, Puy-de-Dôme, Pau-Oloron, Le Havre, Var Vienne, Vosges).

Les formules varient selon les conventions collectives, mais procèdent toutes au désir de ne pas priver du droit à indemnisation, quel que soit le motif de son absence, le salarié qui n'a pas été au travail avant ou après le jour férié.

VI - PRESENCE LE JOUR DE LA RECUPERATION.-

Les conventions collectives du Loiret, de la Meurthe et Moselle, de Nantes, de la Mayenne, du Pas-de-Calais (Béthune), du Tarn et de la Sidérurgie de l'Est, ne créent aucune déchéance à l'encontre des ouvriers absents le jour de la récupération du jour férié indemnisé.

La convention collective de la région parisienne dispose, par contre, qu'en cas de récupération du jour férié, les ouvriers

.../...

(1) C'est ce que précise un jugement rendu par le Conseil de Prud'hommes de Belfort le 12 février 1957, dont les employeurs se servent abondamment (v. l'article dans l'"Usine Nouvelle" du 13 Juin 1957).

absents le jour de la récupération perdront le droit à indemnisation du premier jour férié suivant.

Deux tempéraments sont apportés à ce principe:

- a)- il faut que la récupération soit annoncée au plus tard la veille du jour férié et ait effectivement lieu dans les 3 mois du chômage;
- b)- conserve le droit à indemnisation le salarié dont l'absence est autorisée, ou est due à un cas fortuit dûment constaté et porté dès que possible à la connaissance de l'employeur, tel qu'incendie du domicile, décès, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou descendant.

Les conventions collectives reprennent le plus souvent la rédaction qui figure dans la convention collective de la région parisienne.

Il arrive qu'elles contiennent des dispositions plus avantageuses que celles figurant aux § a)- et b)- :

- la récupération doit être annoncée 2 jours avant le jour férié (et non pas la veille de celui-ci) (exemple: Calvados), ou une semaine à l'avance (Vienne).

- elle doit avoir lieu dans le mois (et non dans les 3 mois) qui suit le jour férié (exemple: Calvados, Hte Marne).

Quelques autres sont moins avantageuses (exemple: Ille et Vilaine qui ne fixe aucun délai pour la récupération).

VII.- PAIEMENT DES HEURES DE RECUPERATION.-

Beaucoup de conventions collectives renvoient à ce qui est prévu pour le 1er Mai. D'autres comportent une rédaction plus ou moins claire qui indique que les heures de récupération doivent être payées en heures normales. Cette situation reflète l'hésitation qui a longtemps existé au sujet des règles juridiques applicables aux heures effectuées en récupération d'un jour férié, et notamment du 1er Mai.

Des circulaires du Ministre du Travail (TR 3/56 du 28 mars 1956 et TR I/57 du 21 Janvier 1957) ont nettement précisé que la récupération des heures non travaillées le 1er Mai n'est possible

.../...

Nous ne pouvons faire du travail utile que si nous possédons des conventions collectives à jour.
Fais-nous connaître les avenants et modifications apportées au texte d'origine.

que dans le cas où il s'agit d'heures perdues collectivement en-dessous de la durée légale du travail, et que seul l'accomplissement de toutes les formalités de déclarations prévues au décret du 24 Mai 1938 permet à l'employeur de payer en heures normales les heures de récupération.

Les précisions ainsi apportées par le Ministre du Travail devraient amener les signataires des conventions collectives à reprendre les principes dégagés par lui, qui sont ceux établis par la loi.

Payer toutes les heures récupérées en heures normales constitue souvent une entorse à la loi, que les signataires ouvriers ne devraient pas accepter.

VIII.- TRAVAIL LE JOUR FERIE INDEMNISE - REMUNERATION -

Beaucoup de conventions collectives prévoient expressément le doublement du salaire gagné le jour férié (Alpes Maritimes, Doubs, Drôme-Ardèche, Gironde, Isère, Jura, Landes, Haute Marne, Mayenne, Moselle (transformation des Métaux), Lille, Maubeuge, Valenciennes, Vosges). C'est, en effet, la règle applicable en cas de travail accompli le 1er Mai.

Dans d'autres cas, le doublement du salaire provient de la règle établie par la convention collective pour le travail accompli un jour férié, qu'il soit indemnisé ou non, en cas de chômage, et qui prévoit une majoration de 100 %.

o

o o

B - LES ACCORDS D'ENTREPRISE

1 - Nombre de jours fériés indemnisés -

Il va de 8 à 10, non compris le 1er Mai. La progression par rapport aux conventions collectives est donc importante.

6 jours (1) S.F.E.R.N.A. (1 bis) - J.J. CARNAUD

7 jours Chantiers Navals de La Pallice, S.N.C.A.N.

(1) Berliet: 1 jour férié compris dans la période des congés après 1 an d'ancienneté, plus de 1 à 3 jours fériés supplémentaires après 15, 20 ou 25 ans d'ancienneté.

(1 bis) dans les conditions prévues par la convention collective de Bordeaux).

18.-

8 jours : Brissoneau et Loz à Aytré - Sud-Aviation, usine du Bougenais (3) et usine de St Nazaire (4), Ateliers et Chantiers de la Seine Maritime (A.C.S.M.) (5), Chantiers de l'Atlantique (6) Ateliers et Forges de Firminy, Batignolles-Chatillon, Brandt (3), Ets HUARD à Chateaubriant, J.J. CARNAUD (Usine de Basse-Indre) Ets Rangeard.

9 jours : Compteurs de Montrouge (tous, sauf le 8 Mai) (2), Ernault-Batignolles, Navale à Nantes (3).

Tous les jours fériés tombant un jour de travail (soit 10 jours)

Dassault, SNECMA (2), Sud-Aviation (Usine de Rochefort) Chausson (2) PEUGEOT (4), Renault (2), INDENOR, C.A.F. L. Ugine (4), S.N.R. (Annecy), 8 employeurs du Morbihan (accord du 9 octobre 1956).

Tous les jours fériés + 2 (vendredi saint et 26 décembre):

Ets Clemessy (Haut Rhin)

II - Choix des jours fériés.-

Plusieurs accords prévoient un accord entre direction et personnel.

III- Ancienneté requise.-

Une grande partie des accords ne fixe aucune condition d'ancienneté, améliorant ainsi sensiblement le contenu des conventions collectives.

Les autres fixent une condition d'ancienneté soit parce qu'ils se réfèrent à la convention collective, soit parce qu'ils le mentionnent expressément. Voici ceux de ce dernier cas :

3 mois d'ancienneté: Sud-Aviation (Usines de St Nazaire et de Rochefort) Chantiers de l'Atlantique, Ernault Batignolles, Batignolles-Châtillon, J.J. CARNAUD (accords d'entreprise et d'usine de Basse Indre).

.../...

(2) dans les conditions prévues par la convention collective de la région parisienne.

(3) dans les conditions prévues par la convention collective de Nantes

(4) dans les conditions prévues par les conventions collectives,

(5) dans les conditions prévues par la convention collective,

(6) dans les conditions prévues par la convention collective de Saint-Nazaire.

IV - Présence le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour suivant.

Mention dans les accords Sud-Aviation (usine de Rochefort) Clemessy (sauf cas de force majeure), C.A.F.L. (sauf absence autorisée ou justifiée par maladie ou accident), Aciéries et Forges de Firminy (même clause que C.A.F.L.), Ernault Batignolles, J.J. CARNAUD (Entreprise), J.J. CARNAUD (Usine de Basse-Indre), S.N.R. (présence limitée à 7 heures).

Dans d'autres cas, la clause s'applique par référence à la convention collective.

V.- Présence le jour de la récupération -

Clause inexistante (sauf C.A.F.L. et J.J. CARNAUD usine de Basse-Indre), mais dans certains accords la clause s'applique du fait qu'il y a référence à la convention collective.

VI.- Paiement -

Selon le régime du 1er Mai.

o

o o

C - DÉCISIONS PATRONALES

De nombreuses décisions patronales augmentent le nombre de jours fériés indemnisés au titre de la convention collective.

La plus spectaculaire de ces décisions est sans doute celle des employeurs de la Sidérurgie qui, au cours d'une réunion de commission paritaire tenue en Mai 1957, ont fait savoir que 7 jours fériés seraient payés cette année aux ouvriers travaillant dans la Sidérurgie de l'Est.

DANS LES PAYS DE LA C.E.C.A.

Italie : Depuis la loi du 31 mars 1954, le nombre de jours fériés légaux indemnisés est de 16. La convention collective applicable à l'industrie de l'acier prévoit 17 jours fériés.

Allemagne: Selon les différents pays qui font partie de la République Fédérale, le nombre de jours fériés indemnisés varie de 10 à 13.

Pays-Bas: La convention collective de la Métallurgie prévoit 7 jours fériés payés.

Luxembourg 10 jours fériés payés. Lorsque le jour férié tombe un dimanche, le Ministre peut substituer d'autres jours de fête après consultation des Chambres professionnelles.

Belgique: 10 jours fériés payés. Si une année déterminée, l'un des jours fériés coïncide avec un dimanche, il est remplacé par un autre jour ouvrable.

OU EN EST LA F.P.A. ?

La Formation Professionnelle des Adultes a déjà permis depuis 1946 à plus de 170.000 travailleurs sans métier, transplantés, déclassés par l'évolution technique ou étudiants bloqués sans débouchés faute de pouvoir poursuivre leurs études, de devenir ouvriers qualifiés ou techniciens.

Ce qui avant-guerre fut d'abord un essai pour résoudre par le reclassement le problème du chômage puis, pendant l'occupation, un élément d'organisation du "retour à la terre", devint après la libération et grâce à l'expérience acquise, une institution qui se développa fortement en vue de fournir très vite pour la reconstruction et la remise en route de l'industrie le plus grand nombre possible d'ouvriers professionnels de 1ère catégorie du bâtiment et de la métallurgie, d'où le nom de formation accélérée qu'on lui donna d'abord. De nombreux jeunes hommes empêchés par la guerre et l'occupation de se faire une place dans le monde du travail purent être candidats; ils recevaient à peu près le salaire réel du manoeuvre et bénéficiaient de tous les avantages sociaux des travailleurs.

Aujourd'hui, dix ans ont passé; la situation est restée apparemment la même, mais bien des choses, malgré l'apparence, ont changé.

Ceux qui entrent dans la Formation Professionnelle des Adultes pour y faire un stage de 4, 6, 9 mois... ont toujours droit à tous les avantages sociaux : sécurité sociale, allocations familiales, congés payés, mais leur salaire est égal au SMIG, soit à Paris, pour 44 heures par semaine : 22 à 23.000 Frs par mois donc moins bien que le salaire réel du manoeuvre et à plus forte raison de l'O.S.

Les limites d'âge, pour l'admission en stage, n'ont pas sensiblement changé - 17 à 35 ou 40 ans - mais les stagiaires de moins de 20 ans sont plus nombreux, ceux de 25 ans et plus sont en moins grand nombre et les jeunes ayant moins d'ainés pour les entraîner, les stages ont perdu une partie d'un caractère très précieux : la maturité d'esprit.

L'abondance du travail dans les entreprises crée une demande de main d'oeuvre qui, jointe à l'action syndicale, permet à des travailleurs même non qualifiés de trouver un emploi à un taux de salaire beaucoup plus élevé que celui dont ils bénéficieraient pendant un stage de F.P.A.

Un O.S. qui gagne 180 Frs de l'heure et fait 48 heures ou plus par semaine n'est pas rare; s'il était stagiaire il recevrait 126 Frs pendant 44 heures par semaine.

.../...

On voit actuellement ce fait paradoxal que la Formation des Adultes reçoit beaucoup moins de stagiaires qu'elle ne pourrait en recevoir, au moment où les possibilités de placement et de promotion, ainsi que la demande d'ouvriers qualifiés par l'industrie, sont très grandes.

Je ne conclus pas pour autant qu'il faut donner 200 Fr de l'heure aux stagiaires, car il est souhaitable que la collectivité, qui n'est pas seule bénéficiaire de la promotion qu'elle réalise par la F.P.A., ne soit pas seule à faire un effort; il n'est pas inutile que celui qu'elle élève en lui donnant un métier fasse aussi une part du sacrifice pour en savoir le prix. Mais il y a quelque chose à faire pour que celui qui veut apprendre puisse au moins vivre d'une façon qui ne soit pas indécente à notre époque. Actuellement, ceux qui sont soutenus par leur famille ou autrement peuvent tenir et suivre un stage de F.P.A., mais ceux qui sont sans soutien ou qui doivent soutenir eux-mêmes leur famille en sont pratiquement exclus. Du point de vue humain, ce sont ceux qui en ont le plus besoin.

Nous devons contribuer à améliorer les résultats obtenus par la F.P.A.-

La F.P.A. est dans l'économie du pays un organe d'ajustement, de souplesse; elle doit permettre aux hommes et aux entreprises de s'adapter quand il y a changement; elle a su évoluer, ne pas se limiter au but d'abord fixé; elle forme maintenant des dessinateurs des techniciens, pour le bâtiment, la métallurgie, l'électronique, des travailleurs pour les matières plastiques; elle a pu accueillir des réfugiés hongrois, des rapatriés de Tunisie et d'Egypte; elle sait cesser des formations lorsqu'elles ne correspondent plus à un besoin réel et en entreprendre de nouvelles.

Cependant les résultats, bien que bons, sont très au-dessous de ce qu'ils pourraient être dans le domaine de la qualité comme de la quantité ou de la souplesse.

Je connais une affaire de formation de polisseurs professionnels qui aurait pu être réglée en 6 mois mais qui n'a pas vu le jour au bout d'un an et demi, sans qu'aucune des personnes qui s'en sont occupées ait été défaillante, et pour la seule raison que la procédure administrative a empêché que la réalisation rapide en soit faite quand elle était financièrement possible.

C'est que la F.P.A. souffre d'une contradiction foncière: en principe elle est gérée par les professionnels (patrons et salariés) et en pratique, elle s'empêtre de plus en plus dans le formalisme administratif; il faut oser dire que c'est essentiellement la faute des professionnels qui, faute de prendre à leur façon les initiatives nécessaires, en laissent le soin à l'administration à qui on ne saurait reprocher de les prendre à sa manière selon ses moyens et ses habitudes.

La F.P.A. donne aux professionnels et en particulier aux travailleurs le moyen de peser efficacement sur son orientation, que ce soit dans le détail du fonctionnement des centres par les commissions départementales ou sur l'ensemble par ses commissions nationales. Nos organisations doivent y être représentées et ne pas se contenter d'y faire acte de présence, mais y faire preuve d'esprit d'initiative et de décision car les obstacles ne se laissent jamais forcer facilement. Les professionnels qui participent à la gestion de la F.P.A. ne doivent pas se laisser ralentir par le rythme administratif mais entraîner celle-ci au rythme de la vie et à la promptitude de décision nécessaire.

A l'heure actuelle, le manque de logements et le prix des hôtels rendent nécessaire une aide aux stagiaires qui n'ont pas de domicile fixe là où ils peuvent être formés, que ce soit par une indemnité spéciale, par la création de maisons d'hébergement même provisoires, mais convenables, permettant la détente après l'étude ou par tout autre moyen suivant les circonstances. Pour les jeunes gens sans famille ou séparés de leur famille, il faut prévoir un soutien moral et un guide afin qu'ils ne soient pas livrés à eux-mêmes dans la vie agitée des grandes villes. Pour ces choses le sens des décisions risquées, non pas improvisées, et rapides est indispensable. Nos camarades doivent l'apporter !!

Le Centre Y. BODIGUEL.

Le Centre Yves BODIGUEL, géré par votre Fédération de la Métallurgie aura 10 ans au 1er janvier prochain. Il a formé environ 2.000 ouvriers qualifiés : fraiseurs, soudeurs, tôliers, tourneurs.

L'effectif de 190 stagiaires environ comprend:

- 2 sections de fraiseurs,
- 4 sections de soudeurs à l'arc,
- 4 sections de soudeurs mixtes,
- 4 sections de tôliers,
- 2 sections de tourneurs.

L'organisation met au service des élèves un matériel moderne, une cantine, un service médico-social, et on envisage d'organiser une maison des stagiaires assurant le logement à ceux qui en sont dépourvus; le service du matériel qui comprend 9 personnes permet de préparer le travail et d'éviter les pertes de temps. L'organisation de l'horaire en double équipe prépare aux conditions du travail industriel.

Malgré la discipline nécessaire à la bonne marche de la formation, le climat est amical, les locaux propres et peints de couleurs gaies; ventilation et chauffage sont bien assurés; certains ateliers ouvrent sur un jardin fleuri et les améliorations sont constamment poursuivies.

Actuellement, un travailleur sans métier ou qui ne trouve plus d'emploi dans son métier gagne, lorsqu'il sort du centre, facilement 40 Frs de plus à l'heure, qu'il ne gagnait lorsqu'il y est entré, et peut continuer ensuite à monter dans la hiérarchie. La presque totalité des stagiaires obtient le certificat de formation professionnelle et est placé à la sortie, comme ouvrier qualifié; 20 à 25% d'entre eux peuvent, dès leur sortie ou presque, se classer OP.2; beaucoup le deviennent dans le délai d'un an ou moins; certains évoluent vers la maîtrise. Les ouvriers formés à Y. Bodiguel ont fait au centre une très bonne réputation dans l'industrie et il n'est pas possible, lors des fins de stage, de donner satisfaction aux offres d'emploi que font les employeurs.

De temps en temps, des anciens stagiaires reviennent y faire un tour avec leur voiture.....

Les autres centres de F.P.A.

Dans l'ensemble, les centres de F.P.A. apportent à leurs stagiaires des possibilités du même ordre, variables suivant les régions et les métiers, suivant les capacités des candidats aussi. Tous ceux et celles qui n'ont pas pu faire un apprentissage, poursuivre leurs études ou qui ont dû se transplanter, changer d'industrie, peuvent s'ils sont capables d'un effort, y recevoir les moyens de trouver une place meilleure.

La liste des Centres de F.P.A. et des métiers qui y sont enseignés représenterait à peu près 85 pages de texte. Il n'est pas possible de la donner ici. Il y en a dans la plupart des départements. On peut y apprendre les métiers du bâtiment, du vêtement, de la métallurgie, du bureau, de l'électronique, du textile, de la machine agricole, le dessin, etc...

Pour avoir des renseignements à jour et se faire inscrire, il faut s'adresser aux bureaux de main-d'oeuvre; ceux qui sont intéressés par le centre "Yves Bodiguel", peuvent s'y adresser directement : 59, Bld Gambetta - ISSY LES MOULINEAUX (Seine) - Tél: MIC. 29.98.

La F.P.A. est un outil puissant et encore mal connu, trop de travailleurs ignorent encore le profit qu'ils peuvent en tirer et beaucoup de militants ne savent pas comment ils peuvent y défendre par leur action immédiate un intérêt vital de la classe ouvrière : la prospérité.

R. BOUTONNET

AUX GARS DE LA M E C A N O G R A P H I E

Dans le Bulletin du Militant d'Avril 1957 (n° 61), nos camarades parisiens de la branche "Mécanographie" lançaient un appel aux gars de province pour leur demander de se joindre à eux sur le plan fédéral et d'étendre ainsi sur un plan national le groupement qu'ils ont effectué sur le plan régional. Ils vous disaient, en outre, qu'il serait intéressant et constructif que l'ensemble des travailleurs qui travaillent dans des entreprises de construction, réparation ou entretien de machines mécanographiques, participent aux travaux d'organisation de cette branche.

Nos camarades de la région parisienne ont fait un gros effort dans ce sens. Ils ont également mis sur pied un projet d'avenant à la convention collective de la région parisienne.

Où en est ce travail ?

En accord avec la C.G.T., ils ont adressé aux trois chambres patronales de la branche, une demande pour une prise de contact et l'entrée des discussions sur le projet. Comme il fallait s'y attendre, les patrons ne se bousculent pas. Seule la Chambre patronale des fabricants français a daigné répondre, mais sa réponse est négative. Ces messieurs prétendent qu'il ne leur est pas possible de discuter des aménagements à la convention collective, que seul le syndicat patronal de la métallurgie parisienne est qualifié pour cela. Ils se retranchent donc derrière leur organisation supérieure. Il semble que ces messieurs ne connaissent pas ou veulent oublier l'article 31 h du Livre 1er du Code du Travail et les textes mêmes de la convention collective, que des précédents existent dans la branche.

Il est donc permis de constater que la lutte sera dure pour nos camarades, s'ils veulent parvenir au but. Nos responsables parisiens en ont conscience et ils ont déjà établi leur plan d'action pour forcer la porte patronale. La période des vacances étant ouverte, ils vont la mettre à profit pour parfaire leur ligne de conduite, poursuivre les contacts avec les travailleurs dispersés dans la région afin de partir à l'action dès la rentrée.

C'est avec de la ténacité et la poursuite de leurs efforts qu'ils pourront faire aboutir leurs revendications : la revalorisation des salaires par rapport à 1938, la révision des coefficients et classification en fonction de l'évolution technique, des améliorations pour la maladie, jours fériés, vacances, etc... des problèmes d'avenir, tel que la création d'un centre d'apprentissage et de formation professionnelle, un régime de retraite pour la profession (C.R.I.). Sur ce dernier point, il importe en effet qu'une mise en ordre soit faite, et que la diversité des régimes existants dans une petite quantité d'entreprises soit uniformisée avec une orientation plus constructive, en éliminant le sens paternaliste constaté actuellement dans la profession.

.../...

Nous ne venons de vous faire part, ici, que des principaux points de cet "Avenant Mécanographie".

Vous le savez, notre profession a perdu la place à laquelle elle peut prétendre. Les machines, sans cesse plus complexes, réclament des efforts toujours de plus en plus soutenus dans la technique.

La juste rétribution du travail accompli, la situation du personnel, doivent suivre l'évolution toujours plus florissante de nos entreprises.

En conséquence de ces réalités, venez, vous aussi, contribuer à l'amélioration des conditions de vie des travailleurs de votre branche.

Le Gérant: Jean LANNES