

Bulletin

C.F.T.C.

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

Tél. : TRU 91-03

du

Militant

18 Février 1954

bi-mensuel

N° 33

AUX MILITANTS

agir OUI.....

mais les yeux OUVERTS..

Notre action syndicale est un tout, mais agit dans plusieurs directions. Elle est jumelée aux positions confédérales pour le S.M.I.G. sans, pour autant, abandonner le combat purement ouvrier et métallurgiste.

Avec les Camarades des autres professions et dans le cadre des directives de la C.F.T.C., notre revendication est:

- Plus un seul salaire en dessous de 25.166 Frs par mois

Pour tous ceux qui n'ont pas un tel salaire c'est un combat pour leur intérêt direct. Pour les autres, c'est un acte de solidarité.

L'action à entreprendre pour cet objectif sera fixé par la C.F.T.C. et les Unions Départementales et, là où la masse des travailleurs est prête à agir, nous pouvons aller jusqu'à une grève de 24 heures.

Mais cela vient en même temps que notre activité métallurgiste pour un relèvement des salaires.

L'objectif que nous fixons à notre action dans la métallurgie c'est:

- Dans l'immédiat, pas d'augmentation inférieure à 25 Frs de 1'heure

Pour pousser cette revendication, chaque syndicat C.F.T.C. proposera à nos Camarades des usines métallurgiques la préparation d'une grève de 24 heures. Et, pour qu'il n'y ait pas deux fois mobilisation des travailleurs; nous bloquerons ensemble:

- la revendication interprofessionnelle : pas de salaire en dessous de 25.166 Fr

- et la revendication métallurgie : pas d'augmentation en dessous de 25 Fr de 1'heure

.../...

La presse informera de la date de cette action, que nous fixerons autant que cela dépendra de nous:

- 1°- en liaison avec celle de la C.F.T.C. pour le relèvement du S.M.I.G.
- 2°- en liaison, aussi large que possible, avec les autres organisations syndicales de la Métallurgie, c'est-à-dire: C.G.T., C.G.T.-F.O., etc....

Pour l'instant, toutes nos sections d'entreprises, en accord avec nos syndicats doivent:

- agir pour que l'ensemble des travailleurs reprennent nos deux revendications et bloquent tous les efforts sur elles seules;
- multiplier les actions d'entreprises, de services, d'ateliers, de bureaux pour préparer l'ensemble des salariés vers une grève de 24 heures.

En effet, une grève de 24 heures se prépare sérieusement par des réunions de militants, de syndiqués et des travailleurs et en multipliant les interventions et l'action en faveur des camarades de travail sur tout ce qui ne va pas dans l'usine.

MAIS ATTENTION !

Désormais, nous allons vers un mouvement d'ensemble qui, pour réussir, doit être discipliné et coordonné.

Le 29 Décembre 1953, la Commission Supérieure des Conventions Collectives fixait à 25.166 Frs nets par mois, le nouveau S.M.I.G.

Le 29 Janvier 1954, les travailleurs, à l'appel des organisations syndicales manifestaient pour que cette somme soit payée à tout travailleur.

||| C'est dans ces conditions que notre grève marquera une nouvelle étape qui doit rester aussi cohérente et précise que la précédente.

SI nous faisons unité d'action avec la C.G.T., il s'agira de rester dans ce cadre là, étant entendu que nous saurons rapidement informer les travailleurs, de toute tentative qui pourrait nuire à la cohésion et à l'efficacité de notre action.

L'habileté du patronat a été de nous envoyer nous expliquer jusqu'ici avec le Gouvernement, et tranquillement il marquait les coups.

Aujourd'hui, dans le cadre de la liberté des salaires, nous entendons nous expliquer avec les patrons. Tel est le sens de notre revendication en Métallurgie, et cela sans rien abandonner de notre pression sur les Pouvoirs Publics.

RENFORCONS NOTRE ACTION D'ENTREPRISE DIRECTEMENT SUR LE PATRONAT

et PREPARONS LE MOUVEMENT D'ENSEMBLE QUI DOIT LE FAIRE CEDER

LE SENS

DE

NOTRE ACTION

- A -

DIRECTIVES PRATIQUES

Ce Bulletin aux Militants donne des directives, mais cela ne suffit pas. C'est à chaque syndicat, qu'il revient de prendre en mains l'action de la base pour la rendre efficace et, notamment, éviter les manœuvres qui pourraient nuire à son efficacité.

1°- Nous avons cru indispensable de jumeler une action pour le S.M.I.G. et une action proprement métallurgie, d'où le sens de nos deux revendications:

- Plus de salaires en dessous de 25.166 Frs par mois ;
- Dans l'immédiat, pas d'augmentation inférieure à 25 Frs de l'heure

et la nécessité de manifester en même temps pour le secteur interprofessionnel et pour la Métallurgie.

2°- Pour ce qui est de l'unité d'action avec la C.G.T., nous allons éventuellement proposer à la Fédération des Métaux C.G.T., un court communiqué commun qui ne décidera de rien de définitif pour l'instant. Car préparer un mouvement ne veut pas dire qu'il se réalisera dans les 8 jours. Le travail de préparation demeure pour le moment le plus important.

Nos contacts, au plan national, ne pourront pas fixer autre chose que cela et, éventuellement, (lorsque la date fixée par la C.F.T.C. sera connue) amener nos camarades C.G.T. à accepter cette date et les deux revendications définies ci-dessus.

Le reste doit être fait par les syndicats qui veilleront:

- à ne pas déborder les revendications précises déjà fixées;
- en aucun cas, n'accepter les Comités d'Unité d'Action, les déclarations communes, fixation de date, etc... Les décisions appartiennent au plan national;
- à ne pas prolonger un mouvement qui, dans notre esprit, est une étape importante nous permettant de juger si, partout en même temps, les métallos suivent nos mots d'ordre;
- à organiser les démarches et pressions sur les Parlementaires et les Pouvoirs Publics, étant entendu qu'il s'agit, non de les "enguirlander" (ce qu'éventuellement nous pourrions faire après à notre aise) mais bien de les amener à défendre notre point de vue;
- à rappeler que c'est le patronat qui doit augmenter nos salaires, et qu'il n'y a pas lieu de laisser s'embarquer notre mouvement sur des revendications tellement générales, qu'elles ressemblent fort à des voies de garages.

.../..

Pour les fonctionnaires, nous comprenons très bien que toute leur action soit tournée vers le Gouvernement, c'est lui qui paie; pour nous, c'est le patron qui paie. C'est à lui que nous devons poser la question des 25 Frs, avec le maximum de force.

Les syndicats réuniront d'urgence les militants et responsables d'entreprises, pour expliquer tout cela et arrêter le détail des mesures pratiques :

- les délégations : nombre de personnes....qui parlera limites de ce qui sera dit...
- en cas d'arrêt de travail: soit par piquet de grève à l'entrée des usines, soit en laissant entrer pour débrayer à l'intérieur.
Prévoir les mesures de sécurité.
- le meeting : quel lieu quelle heure.... qui prendra la parole...
que dira l'orateur C.F.T.C.
Préparation d'une motion C.F.T.C., pour le cas où l'on essaierait de faire passer une autre (voir projet ci-dessous)
Distribution de tracts C.F.T.C., soit au meeting, soit pendant l'arrêt de travail
Tout ceci va à mettre au point sérieusement à l'avance

Enfin, l'action doit conduire au renforcement du syndicat. Il faut, avant, pendant et après la grève de 24 heures, faire des adhésions et donc prévoir des bulletins d'adhésion.

Ne pas oublier l'adhésion et la propagande à notre Caisse de Résistance.

PROJET de MOTION

Les travailleurs de réunis en Assemblée Générale à l'appel de leurs organisations syndicales C.F.T.C. le (date) à (lieu).

- Protestent auprès du Gouvernement, des Pouvoirs Publics, des Parlementaires contre le décret du 5 Février 1954, fixant un salaire minimum garanti très inférieur au montant fixé par la Commission Supérieure des Conventions Collectives et leur demandent la fixation du S.M.I.G. à 25.166 Frs nets.
- Protestent contre le blocage de fait de l'ensemble des salaires par le Patronat
- Mandatent leurs organisations syndicales pour intervenir auprès des Parlementaires, du Gouvernement et du Patronat.
- Rappellent leurs revendications principales:
 - augmentation du S.M.I.G. à 25.166 Frs nets,
 - pas moins de 25 Frs de l'heure d'augmentation sur les salaires,
 - discussion de conventions collectives véritables,
 - etc.....
- Appellent les travailleurs à soutenir ces revendications et à renforcer les organisations syndicales

RESOLUTION

Du CONSEIL CONFEDERAL de la C.F.T.C.

des 13 et 14 Février 1954

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

Le Conseil Confédéral de la C.F.T.C, convoqué les 13 et 14 Février 1954 pour examiner les décisions gouvernementales relatives au relèvement du salaire minimum interprofessionnel garanti, décisions qui peuvent être regardées comme un premier résultat de la réaction unanime des travailleurs, dont les événements d'août 1953 et les manifestations du 29 janvier ont été l'expression,

Estime que la revalorisation des bas salaires décidée par le décret du 5 Février 1954 est notoirement insuffisante, eu égard aux conclusions de la Commission Supérieure des Conventions Collectives et aux possibilités actuelles de l'économie, mais surtout aux besoins réels constatés des travailleurs.

S'élève contre l'absence de toutes mesures concernant notamment les ouvriers agricoles et les départements d'outre-mer, la suppression des abattements de zones de salaires, les prestations familiales.

Confirme le mandat donné par lui au Bureau Confédéral lors de sa précédente session pour continuer cette action en vue de l'obtention du salaire minimum interprofessionnel garanti à 25.166 Frs net, l'augmentation des prestations familiales et la prise de mesures correspondantes pour les travailleurs de l'Algérie et des départements d'outre-mer.

Pour y parvenir, le Conseil Confédéral réclame du Gouvernement la prise en considération du programme économique et social élaboré par la C.F.T.C.

Le Conseil Confédéral constate que les projets économiques du Ministre des Finances sont dépourvus des qualités requisés pour être efficaces, ne serait-ce que parce qu'ils s'inspirent de principes diamétralement opposés à ceux qui ont présidé à la confection du budget 1954 présenté par le même Ministre des Finances et voté par le Parlement.

En raison de ces considérations, le Conseil Confédéral a décidé le développement d'une action de caractère strictement interprofessionnel pouvant aller jusqu'à une grève générale de 24 heures et dont la date et la forme définitive seraient arrêtées ultérieurement par le Bureau Confédéral.

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

NOTA .. Il ne s'agit pas pour le moment, d'un accord pour une grève de 24 heures. Attendez les POSITIONS FEDERALES.

APPLICATION AUX MENSUELS

- D -

BAREME du SALAIRE MINIMUM GARANTI APPLIQUE aux SALAIRES REMUNERES au MOIS

Pour répondre, par avance, à des demandes éventuelles, nous donnons ci-dessous un barème du salaire minimum garanti appliqué aux salariés rémunérés au mois, tel qu'il découle de l'application du décret du 5 Février 1954. Les chiffres, ramenés au franc supérieur ou inférieur selon les cas contiennent les majorations légales pour heures supplémentaires au-delà de la quarantième heure. Pour la région parisienne, il y a lieu d'ajouter la prime uniforme de transport de 800 francs.

Durée hebdomadaire :	40 Heures	42 Heures	44 Heures	45 Heures
Horaire mensuel :	173 H.1/3	182 H.	190 H.2/3	195 H.
Zone Paris	19.933	21.179	22.425	23.048
0,75 %	19.786	21.023	22.259	22.878
3,75 %	19.188	20.387	21.586	22.186
5,25 %	18.885	20.065	21.245	21.836
6 %	18.737	19.908	21.079	21.665
7,50 %	18.443	19.595	20.748	21.324
9 %	18.139	19.273	20.407	20.973
9,75 %	17.992	19.117	20.241	20.803
11,25 %	17.689	18.794	19.900	20.452
12,75 %	17.394	18.481	19.568	20.112
13,50 %	17.247	18.324	19.402	19.941

Durée hebdomadaire :	48 Heures	50 Heures	52 Heures	54 Heures
Horaire mensuel :	208 H.	216 H.2/3	225 H.1/3	234 H.
Zone Paris	24.917	26.412	27.907	29.402
0,75 %	24.733	26.217	27.700	29.184
3,75 %	23.984	25.423	26.862	28.301
5,25 %	23.606	25.022	26.439	27.855
6 %	23.421	24.826	26.231	27.637
7,50 %	23.053	24.437	25.820	27.203
9 %	22.674	24.034	25.394	26.754
9,75 %	22.490	23.839	25.189	26.538
11,25 %	22.110	23.437	24.763	26.090
12,75 %	21.743	23.047	24.352	25.656
13,50 %	21.557	22.851	24.144	25.438

En ce qui concerne les primes d'ancienneté, la circulaire ministérielle TR 2/54 du 11 Février 1954 renvoie aux indications données dans la circulaire ministérielle du 23 Septembre 1950. En voici la teneur :

"De leur côté, les primes d'ancienneté, qu'elles résultent ou non d'une obligation réglementaire ou contractuelle ou d'un usage professionnel ne sauraient en principe être prises en considération pour le calcul du salaire minimum garanti toutes les fois qu'elles sont liées à la situation individuelle du salarié et qu'elles ont véritablement pour objet de rémunérer son ancienneté dans l'entreprise. Néanmoins, si l'importance de leur taux devait en faire une part substantielle du salaire, elles seraient à prendre en considération pour le calcul du "complément" à verser au titre de la nouvelle réglementation. Il en serait notamment ainsi, si les conditions de leur octroi entraînaient, en fin de présence dans une entreprise, une majoration au titre de la seule ancienneté de plus de 25 % des salaires effectivement versés à ce moment".

ORGANISATION

Rôle des Collecteurs et Trésoriers

Parler d'organisation ne suffit pas. C'est pour aider nos Camarades, que nous voulons réfléchir ensemble sur cette nécessité très importante, qui consiste dans le rôle des Trésoriers et des Collecteurs.

S'il est facile de trouver un Secrétaire dans le bureau d'un Syndicat, il est un poste pour lequel il n'y a jamais de volontaire : celui de Trésorier ! Pourquoi ? les questions financières n'intéressent pas; personne ne veut "taper les coins". Pourtant, lors de la création d'un syndicat, c'est d'abord le trésorier qu'il faut désigner, car il est indispensable de collecter les cotisations et de le faire régulièrement. C'est dans la mesure où un démarrage se fait avec méthode, qu'il est possible d'espérer un bon développement.

Pour la propagande, il faut de l'argent, aussi, on va trouver le trésorier; pour aller à un Congrès, il faut de l'argent, aussi, on s'adresse au trésorier; pour les réunions, la formation, la presse, les multiples activités, il en est de même. Sans argent, point d'action possible; chacun sait cela, le dit et le répète, mais combien s'en préoccupent activement ? Trésorier = Tâche de TOUS .

1) Son Rôle

Le premier rôle du trésorier est donc de faire rentrer régulièrement les cotisations. Dans les petits syndicats, pas de difficultés, mais dès que le syndicat prend un peu d'importance, le trésorier ne suffit plus. Il doit se faire secondar par des collecteurs, et devra relancer particulièrement les négligents et les retardataires.

Selon le cadre de l'organisation régionale, le trésorier devra ensuite verser les cotisations perçues, soit à son union locale ou départementale, soit directement à la Confédération. Cette opération sera faite mensuellement, sauf pour les petits syndicats qui pourront envoyer leur mandat trimestriellement, mais ne jamais dépasser ce délai.

Ce dernier point est extrêmement important, peut-être le plus important de tous, car les retards de nombreux syndicats sont souvent le fait de trésoriers négligents. La cotisation c'est la vie matérielle du syndicat, mais la régularité du versement de toutes les cotisations, c'est la vie de la Fédération.

S'il est important pour le syndicat d'avoir des rentrées de cotisations régulières, il est encore plus important pour une Fédération, où les retards s'accumulent à une telle échelle, qu'ils ne permettent pas de se faire une idée de la vie syndicale et sont un frein réel à l'action.

2) Son Travail

Pour faciliter le travail de créditement (recettes), il établira des fichiers, suivant les cas, par fiches individuelles ou par sections d'entreprises. Les fiches de sections d'entreprises seront suffisamment grandes. Toutes les fiches seront établies pour plusieurs années, et devront permettre un créditement mensuel.

Dans cet exemple, précis et réel, il y a donc 185 Frs qui restent chaque mois au syndicat. Mais il y a aussi des syndicats qui ne demandent aux syndiqués que 90 Frs par mois. Et ça aussi, ça existe encore !

Ceux qui hésitent à augmenter leurs cotisations doivent se rappeler que la camelotte se paye bon marché, mais que le syndicalisme est un article sérieux.

5) Les Collecteurs

Les Collecteurs ont une tâche très importante. Collecteurs et Délégués sont au premier plan de l'actualité; leurs tâches sont liées, leurs responsabilités grandissent.

Ils doivent rendre compte régulièrement aux responsables du syndicat des réactions des travailleurs de leurs secteurs, ateliers ou services. Ils doivent rendre compte de ce que font les autres syndicats, de leurs positions, des tracts qu'ils distribuent.

Mais les collecteurs et délégués doivent aussi être informés, pour pouvoir répondre aux questions qui leur sont posés.

Avant toute prise de position et toute rencontre avec d'autres syndicats, nos positions doivent être mises au point avec nos Camarades dans nos organismes réguliers : bureau ou conseil, avec les Collecteurs et Délégués. Non point accidentellement, parce qu'un beau matin il y aura eu à régler tel ou tel problème dans l'entreprise, mais il faut prendre l'habitude, car elle est indispensable, de réunir collecteurs et délégués; d'avoir des contacts avec eux.

C'est ainsi qu'on arrive à étudier l'état d'esprit, la mentalité, les réactions des salariés de nos secteurs. Prenons un exemple vécu : "Autrefois, nous n'étions que 3, et malgré cela c'était parfois houleux; l'un disait "Tu aurais dû faire comme ça", l'autre "Non, mais autrement". Maintenant, on ne perd plus son temps; au lieu de 3, nous sommes 8, mais il nous a fallu 6 mois pour nous rendre compte qu'il fallait mettre une technique au point pour avoir une bonne équipe".

Ce Camarade a fait une remarque très juste : "nous rendre compte qu'il fallait mettre une technique au point". Cela est essentiel. Dans la mesure où l'on a une technique de prospection, de contact, où l'on cherche à faire participer les adhérents à l'action syndicale, tôt ou tard, il y a des résultats auxquels les Collecteurs peuvent très largement contribuer.

Quelques exemples pratiques

A) Chaque semaine, dans un syndicat, il y a réunion de collecteurs où l'on examine :

- le collectage des cotisations
- les salariés avec lesquels on discute
- si l'on a pris soin d'informer les adhérents de l'action menée
- si l'on a pris soin de leur demander leur point de vue

.../...

B) Dans un autre syndicat, on décide qu'on va s'organiser :

- on arrive avec le plan d'une boîte ou du patelin
- on fait l'inventaire de ce dont on dispose
- on répartit les tâches, le travail
- chacun a un rôle très précis
- chaque semaine, on fait le point
- on rend compte aux syndiqués par les collecteurs

C) Un syndicat a mis au point pour les collecteurs, un carnet de renseignements avec :

- Nom et service des Délégués
- Taux de salaires par catégorie
- taux des primes par service
- taux d'allocations familiales
- taux de retraites des vieux
- horaires de travail, de réception, de permanence, de service social
- etc....

Il ne s'agit que d'exemples, complémentaires, à mettre au point selon les possibilités de chacun et de chaque syndicat. Mais, que l'on se souvienne qu'il n'y a pas de résultat probant sans travail d'équipe, et que dans cette équipe les collecteurs y ont une large place. Il ne s'agit pas de leur dire : "ramasse les cotisations" ! Il faut leur donner le maximum de moyens permettant de le faire.

Collecteurs, Cotisations, Action, Adhérents, Moyens : Tel est le circuit à boucler. De cela, chacun doit avoir conscience, et pas seulement le Trésorier à l'heure des échéances.

LA REPRISE DES CARTES

Tous les Militants doivent y participer

Chacun dans son Secteur

PREOCCUPATIONS

de la Section et du Syndicat

Chaque Collecteur, Chaque Militant

Assurera pour sa part

LE PAIEMENT des COTISATIONS

**GREVE ET
JURISPRUDENCE**

Cette brève étude n'a qu'un but : attirer l'attention des militants sur l'avis donné par les tribunaux à certains faits de grève. Il s'agit d'une information purement objective n'ayant qu'un caractère de pure documentation.

GREVE et CESSATION de TRAVAIL

Il ne faut pas confondre la grève avec une simple cessation de travail. De plus, une cessation du travail sans avertissement préalable n'est pas une grève au sens légal du terme, et ce fait autorise l'employeur à licencier l'ouvrier qui participe à une telle cessation de travail. Tel est du moins l'avis du Tribunal civil de Quimper (décision du 31.7.1953).

GREVE et JOURNEE du 1er MAI

On sait que la grève suspend les obligations de chacune des parties, à savoir les salariés de fournir un travail et les employeurs de verser un salaire. Cette situation dispense donc l'employeur du paiement de la journée du 1er Mai, si cette journée tombe dans une période de grève. C'est dans ce sens que la Cassation sociale a rendu un arrêté le 20 Novembre 1953 sur pourvoi formulé contre une décision de Conseil de Prud'hommes de Dunkerque du 23 Juillet 1951. Comme, de toute façon, cette journée est chômée et payée, il apparaît anormal de dispenser l'employeur de la payer même en cas de grève.

GREVE et SALAIRE des NON GREVISTES

Un employeur est dispensé de payer le salaire à l'ouvrier non gréviste qui se met à sa disposition s'il se trouve dans un cas de "force majeure" le mettant dans l'impossibilité de poursuivre l'exécution du contrat de travail le liant à ce salarié. (Arrêt de la Cassation du 18 Mai 1953).

GREVE et INDEMNITE de GREVE

Dans le cas d'une clause inscrite dans l'acte d'adhésion à un syndicat suivant laquelle le signataire s'engage à rembourser à l'organisation syndicale les sommes perçues par lui au titre d'une grève, s'il reprend le travail avant que le Conseil syndical en ait donné l'ordre, ne porte aucune atteinte au principe de la liberté du travail.

C'est dans cet ordre d'idées que s'exprime la Cassation sociale dans un arrêt du 5 Juin 1953. La Cour fait ressortir qu'une telle clause se borne à autoriser le syndicat à se faire rembourser par ses adhérents qui, sans autorisation, ont cessé de faire grève, les indemnités qui ne leur avaient été concédées que parce

qu'ils étaient en grève. Ces syndiqués ne peuvent prétendre bénéficier des avantages que leur syndicat leur assure sans être tenus, en même temps, des obligations librement consenties par eux et qui en sont la contrepartie.

GREVE et PROCEDURE de CONCILIATION PREALABLE

La procédure de conciliation préalable à tout mouvement de grève prévue par la loi du 11 Janvier 1950 ne s'impose pas aux salariés. Tel est du moins l'avis du Tribunal civil de Toulouse (23.7.1953). Rappelons que la jurisprudence demeure controversée sur ce point.

GREVE et REPRISE du TRAVAIL

La date de reprise par les ouvriers grévistes est subordonnée à un accord collectif et non point à l'initiative individuelle de chaque salarié. C'est l'avis du Conseil des Prud'hommes de Saint-Chamond statuant le 3 Octobre 1952 qui estime que la grève ne peut cesser que par une entente entre les parties ou une intervention administrative et non par la volonté unilatérale d'une seule des parties. En conséquence il a débouté de son action un ouvrier gréviste qui, s'étant présenté avant le jour qui avait été fixé pour la reprise du travail au terme des négociations entre les grévistes et l'employeur, s'est vu refuser l'accès aux ateliers.

GREVE et ARRET ISOLE du TRAVAIL

Un salarié qui suspend seul son travail pour protester contre le licenciement de l'un de ses camarades de travail ne peut être considéré comme étant en grève, un acte de grève supposant une cessation de travail concerté. Ce principe a été rappelé par une décision du Tribunal civil de la Seine (10 Décembre 1952).

GREVE et FAUTE GRAVE de l'EMPLOYEUR

Si les motifs amenant les salariés à faire grève sont entièrement imputables à l'employeur, ce dernier est non seulement condamné au versement des salaires perdus, mais également au paiement d'une indemnité pour tout préjudice.

Voici un cas précis : un employeur avait suspendu le paiement des salaires de ses ouvriers sous le prétexte que l'Administration apportait un retard inexcusable au règlement des factures dont elle était débitrice et pour faire pression sur celle-ci. Les salariés ont alors suspendu à leur tour le travail en se mettant en grève et ont réclamé une indemnité pour le préjudice subi par eux. Le Conseil des Prud'hommes de la Seine a fait droit à leur protestation et en appel, le Tribunal civil de la Seine a confirmé la sentence prud'homale par décision du 15 Octobre 1952. L'employeur a été condamné à verser à ses ouvriers le salaire perdu dans les conditions sus-indiquées, ainsi qu'une indemnité pour préjudice.

LA CAISSE DE RESISTANCE A DEMARRE SEC....
LES TRAINARDS, A VOUS DE JOUER!

LE PLEIN-EMPLOI?

PLEIN-EMPLOI ne SIGNIFIE PAS nécessairement STABILITE de l'EMPLOI :

Le droit au travail est pour chacun indiscutable.

La théorie du plein-emploi en est une application pratique; elle signifie qu'en toutes circonstances, le Gouvernement, l'Etat, la Société doivent poursuivre une politique économique susceptible d'assurer du travail à toute la population active, et éliminer de façon permanente le danger du chômage.

Cette conception du plein-emploi est surtout en France, une découverte de l'après-guerre. En Angleterre et aux Etats-Unis, elle est déjà adoptée de façon définitive. La grande presse, ces derniers jours, évoquait la possibilité d'une crise économique aux U.S.A., qui aurait de graves répercussions dans le monde et, notamment, dans notre pays. Et à ce propos, on rappelait qu'une loi spéciale obligeait même le Président des Etats-Unis à faire observer régulièrement, de façon publique, l'évolution de la conjoncture et à prendre des mesures appropriées, pour empêcher le déclenchement d'une crise et le chômage. Les crises cycliques sont un luxe inutile. Les tâches ne manquent pas pour occuper productivement tous les bras disponibles. Dans aucune économie moderne, l'objectif du plein-emploi n'est inaccessible.

UNE NOTION DYNAMIQUE

Le plein-emploi bien conçu ne saurait jamais aboutir à une stabilisation des situations acquises. Son idée n'est valable que dans une économie sans cesse en évolution et dans un climat expansionniste.

Il en résulte qu'il n'y a pas de véritable plein-emploi, sans un BON EMPLOI de la main-d'oeuvre, c'est-à-dire, sans une structure bien équilibrée, où les éléments improductifs n'occupent pas une place trop importante. Par exemple, dans le cas où le secteur de la distribution serait prédominant par rapport à la production, l'économie donnera forcément des signes de faiblesse et ne pourra, à la longue, maintenir le plein-emploi.

Autre exemple : les travailleurs qui veulent à tout prix défendre des situations acquises, mais économiquement intenable, sont les fossoyeurs de leurs propres intérêts, car en défendant leur stabilité relative, ils s'opposent au progrès et à la prospérité générale qui est l'unique garantie permanente et valable de leur propre bien-être matériel.

Le plein-emploi ne signifie pas non plus nécessairement l'absence de tout chômage. Dans une économie moderne, il y a toujours un certain flottement de la main-d'oeuvre, qui s'exprime dans les statistiques de chômage. Des entreprises disparaissent tout naturellement, parce qu'elles ne sont plus viables, et le personnel doit changer de métier ou de lieu de travail. Si l'on veut éviter ces mouvements, c'est que l'on condamne l'économie à un immobilisme mortel et au ...chômage, à plus ou moins brève échéance. Entre un mouvement de main-d'oeuvre pour du travail et pour le progrès, et la stabilité immédiate pour la stagnation et le chômage dans l'avenir, tel est le choix.

UN MINIMUM DE MOBILITE

Constatons, par conséquent, au risque de heurter des susceptibilités bien compréhensibles, que le plein-emploi n'a rien de commun avec la stabilité de l'emploi. Une saine politique économique doit donner du travail à tout le monde. C'est là son devoir et il s'arrête là. Il est impossible de demander à l'Etat, même dans le cas où il serait entièrement "dirigiste", de garantir son emploi à chaque salarié au lieu de son domicile.

Sans doute, il est parfois difficile de changer de milieu et d'accepter du travail dans une autre région du pays. Les lois économiques ne peuvent malheureusement pas toujours respecter l'ensemble des intérêts et des désirs personnels. Là aussi, un choix s'impose : si l'on veut croupir, il faut le dire.

L'expansion et le dynamisme s'obtiennent au prix de la mobilité. Si, au siècle dernier, les habitants des Etats-Unis n'avaient pas pris le chemin de l'Ouest, leur pays ne serait pas devenu la première puissance économique du monde. De nos jours encore, les salariés n'hésitent pas à faire des transplantations de plusieurs milliers de kilomètres. Et en France même : l'exode rural continue; les mutations de personnel dans le secteur public et chez les fonctionnaires existent; sans parler du déplacement de certains responsables syndicaux. Et pourtant.... pour eux aussi, il y a des problèmes.

D'autre part, diverses régions industrielles sont, pour une raison ou pour une autre, condamnées à une existence difficile, d'autres voient disparaître l'essentiel de leur activité. Il faut bien être persuadé qu'il est trop coûteux de maintenir péniblement en vie certaines entreprises, par des subventions ou toutes sortes de moyens artificiels, à seule fin de garantir des profits ou même d'assurer un emploi aux ouvriers, fut-il un mauvais emploi. Ces crédits ou autres moyens pourraient trouver à s'employer plus utilement, et le personnel également. Par ailleurs, il y a des industries suréquipées par rapport aux possibilités de consommation.

Les usines les moins rentables, et non rentables à plus forte raison, devront fermer leurs portes un jour ou l'autre, et certains travailleurs apprendre un autre métier, tandis que d'autres seront appelés à se déplacer. Ces différents changements devront être facilités par une politique du logement qui soit une véritable politique d'habitat populaire et non un système "Castor" généralisé et étendu pour les travailleurs; et aussi, par un reclassement professionnel qui nécessite une orientation nouvelle de l'apprentissage, de ses méthodes et programmes, des besoins en placement, de même qu'une extension et un perfectionnement de la F.P.A.

Il paraît inutile d'essayer d'échapper à ces exigences, en invoquant le bon-emploi au nom du plein-emploi, ou encore, en invoquant la liberté et les droits de la personne humaine. Les devoirs sociaux de l'Etat ne nous libèrent pas pour autant de notre responsabilité personnelle qui nous oblige, chaque jour, à des efforts et à des sacrifices appropriés pour améliorer le sort des nôtres.

CONCLUSION

La DISTINCTION entre le plein-emploi, le bon-emploi et la stabilité de l'emploi est particulièrement d'actualité chez nous en France, même dans nos industries de la métallurgie, où des réformes de structures sont indispensables dans le domaine industriel et commercial.

Il ne suffit pas de demander, ou d'exiger même, des réformes de structures économiques dans des résolutions votées dans l'élan des Congrès, mais il faut

.../...

se persuader, qu'elles touchent inévitablement les travailleurs, et que nous devons donc nous préparer à les accueillir en toute connaissance de cause.

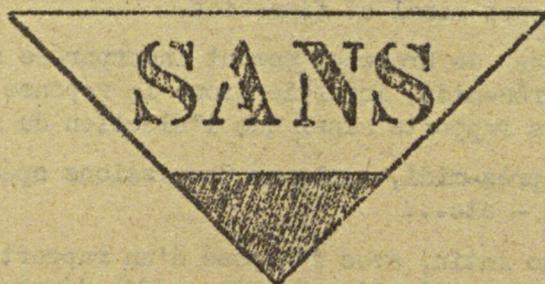
Ceci ne pourra se faire que dans le cadre d'une autre politique générale, telle que celle que nous avons définie à Nantes au dernier Congrès Fédéral. De là notre volonté d'un "renversement de la politique économique et sociale" qui exige, de notre part, une attitude cohérente : que notre action syndicale ne soit pas détruite par nos votes politiques.

Pour ne pas voir les dangers, l'autruche met sa tête dans le sable. Nous sommes des hommes : regardons les faits en face.

Nous avons réagi contre la réduction des investissements, contre l'absence de réforme fiscale, contre les actions de Pinay, Lanier et Cie. Que chacun examine honnêtement qui soutient ces gouvernements et appuie leur politique, puis examine tout aussi honnêtement pour qui il a voté en 1951.

Et nous concluerons par la nécessité d'une autre politique générale qui exige des attitudes cohérentes, d'autres hommes, une force syndicale et un plan économique véritable qui permettront expansion véritable, augmentation du niveau de vie et plein-emploi de la main d'oeuvre.

PAS D'AUGMENTATION VALABLE DU S. M. I. G
PAS DE POLITIQUE POSSIBLE DES SALAIRES



UN PLAN ECONOMIQUE
LA FIN DE LA GUERRE D'INDOCHINE
LA REDUCTION DES DEPENSES D'ARMEMENT
UNE REFORME FISCALE QUI FASSE PAYER LES RICHES

BELFORT: CONGRES 1954

LES 10 - 11 - 12 Septembre 1954

BELFORT accueillera le CONGRES FEDERAL

Il est déjà temps de penser au Congrès Fédéral 1954.

La Fédération va marquer, cette année, une nouvelle étape et nos amis de Belfort ont déjà jeté les premières bases de l'organisation matérielle du Congrès.

Il aura lieu les 10 - 11 et 12 Septembre, c'est-à-dire, aussi près que possible de la reprise des activités syndicales.

Le Bureau Fédéral qui s'est réuni samedi 16 et dimanche 17 Janvier a, en ce qui le concerne, ébauché le plan de travail et l'horaire du Congrès.

Une innovation : le Congrès commencera officiellement dès le vendredi matin 10 Septembre et durera, de ce fait, 3 journées pleines.

Pourquoi trois journées de Congrès au lieu de deux ?

Simplement, parce que nos assises nationales n'ont plus lieu que tous les deux ans et qu'il est, de ce fait, indispensable de leur donner une importance plus grande.

Aussi, parce que l'expérience nous a démontré que les journées de branches professionnelles ne bénéficiaient que d'un nombre restreint de participants, une partie des congressistes n'arrivant que pour le samedi matin. La vie normale de notre Fédé doit pourtant être charpentée sur le développement des branches.

Dans les grandes lignes, le B.F. a décidé que la première journée du Congrès sera consacrée au Rapport moral et financier.

Les réunions de branches seront incorporées au Congrès et disposeront de la matinée du samedi. L'après-midi, interviendront la réponse du Secrétaire chargé du rapport moral et les notes des rapports ainsi que l'élection du nouveau Bureau Fédéral.

En fin d'après-midi, quelques Commissions spécialisées : Caisse de Résistance - Presse syndicale - etc...

Le dimanche matin, avec l'exposé d'un rapport succinct, nous approfondirons un certain nombre de points d'action ouvrière déjà développés à Nantes ou à Grenoble. L'après-midi, aura lieu le traditionnel vote des motions et le Congrès se terminera par la présentation d'un plan d'action pour l'année nouvelle.

Dès maintenant, il importe que nos syndicats créent la mystique du Congrès de 3 jours; de la présence à Belfort dès le 10 Septembre.

Il faut aussi songer à la représentation de nos syndicats au Congrès et préparer les moyens financiers indispensables au déplacement.

Il faut que nous préparions, à tous les échelons de la Fédé, le Congrès de Belfort avec la pensée qu'il est fait :

- pour écouter les syndicalistes
- pour les aider
- pour répondre à leurs besoins

PRECISIONS sur les

DELEGUES
SUPPLEANTS

Voici la réponse du Ministre du Travail à une demande d'information sur les possibilités offertes aux Délégués du Personnel suppléants. Nous avons souligné les passages les plus importants. Même si cette réponse ne nous donne pas satisfaction, nous savons ainsi à quoi nous en tenir dans les recours que nous pourrions formuler au Ministère du Travail. Sculs, comptent : le Code du Travail et les jugements des tribunaux, y compris les Prud'Hommes.

MINISTERE du TRAVAIL
et de la SECURITE SOCIALE

COPIE

REPUBLIQUE FRANCAISE

CABINET du MINISTRE

PARIS, le 23 Novembre 1953

DIRECTION du TRAVAIL
Sous-Direction des Relations Professionnelles
4ème BUREAU

Monsieur le Président
de la Fédération Française des
Syndicats de la Métallurgie
26, Rue de Montholon PARIS 9°

OBJET : Application de l'Article 13 de la Loi du
16 Avril 1946 aux délégués suppléants

REFER; : Votre lettre du 16 Octobre 1953

" Monsieur le Président,

" Par lettre visée en référence, vous avez bien voulu
" me consulter au sujet des difficultés suscitées à l'heure actuelle en ce qui
" concerne l'application aux délégués suppléants de la disposition de l'article
" 13 de la loi du 16 Avril 1946 fixant le statut des délégués du personnel.

" Vous m'indiquez, à cet égard, que les usages établis
" dans les entreprises durant de nombreuses années ont eu pour effet de faire
" bénéficier les délégués suppléants du crédit de 15 heures que la loi accorde
" aux délégués titulaires pour l'exercice de leurs fonctions. Or, vous précisez
" qu'actuellement la tendance des employeurs serait de s'en tenir désormais à
" la stricte application de la loi. Un différend de cet ordre étant actuelle-
" ment en cours à la Société Française de Radio, vous me demandez mon avis sur
" la question.

" J'ai l'honneur de vous faire connaître que, d'une
" manière générale, j'ai toujours estimé que l'application des dispositions
" de la loi relative aux délégués du personnel et plus spécialement celle de
" l'article 13 dont il s'agit, devait être assurée de manière à permettre le
" meilleur fonctionnement possible de l'institution.

" C'est pourquoi, aux termes de la circulaire 37/46
" dont fait état votre lettre et dont les directives sont toujours en
" vigueur, j'ai insisté tout particulièrement sur la nécessité de conclure
" des accords afin que soit augmenté, le cas échéant, le temps légal prévu
" pour l'exercice des fonctions de délégué.

" Dans le même ordre d'idée, chaque fois que des diffi-
" cultés de cette nature m'ont été signalées à l'occasion de cas d'espèce,
" je n'ai pas manqué de saisir les services compétents de l'Inspection du
" Travail afin qu'une solution amiable du différend soit recherchée sur le
" plan de l'établissement. Cependant, en l'état actuel des textes, il n'est
" pas possible, en cas de refus de l'employeur, de faire bénéficier les
" intéressés du crédit horaire expressément accordé par la loi aux seuls
" délégués titulaires pour l'exercice de leurs fonctions, l'intervention de
" l'Inspecteur ne pouvant s'exercer en la matière que dans le sens de la
" conciliation.

" En ce qui concerne plus spécialement le cas signalé
" dans votre lettre, il peut apparaître en effet regrettable de priver
" désormais les délégués suppléants des avantages qui leur avaient été
" antérieurement concédés. Toutefois, il n'apparaît pas possible, dans le
" cas général ci-dessus visé, d'imposer en l'espèce le maintien de cette
" mesure plus favorable, tout accord intervenu pour instituer des disposi-
" tions particulières allant au-delà des strictes obligations légales
" pouvant toujours être remis en cause par l'une ou l'autre des parties.

" Quoi qu'il en soit, j'invite par courrier de ce jour
" l'Inspecteur du Travail compétent à intervenir auprès de la Direction de
" la Société Française de Radio pour rechercher une solution favorable au
" différend en cours.

" Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'assurance
" de ma considération distinguée.

LE MINISTRE

P. BACON

- Pas d'Entreprise, sans section syndicale C.F.T.C.
- Pas de section syndicale C.F.T.C., sans Elus C.F.T.C.
- Pas d'Elus C.F.T.C., sans Formation
- Pas de Formation, sans Bulletin, sans Etude, sans Volonté

LES DEUX ANS.... DANS LES COMITES D'ENTREPRISES

- 15 -

Le J.O. du 10.1.54 publie la loi du 9.1.54 portant modification à la législation sur les comités d'entreprises. En voici les dispositions essentielles :

Art. 1er - Le premier alinéa de l'article 11 de l'ordonnance N° 45-280 du 22 Février 1945 instituant des comités d'entreprises, modifié par la loi N° 46-1065 du 16 Mai 1946, est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

" Les membres du comité d'entreprise sont désignés pour une durée de deux ans; leur mandat est renouvelable".

Art. 2 - L'article 12 de l'ordonnance N° 45-280 du 22 Février 1945 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

"Art.12 - Lorsqu'un membre titulaire cesse ses fonctions pour l'une des raisons indiquées ci-dessus ou se trouve momentanément absent pour une cause quelconque, son remplacement est assuré par un membre suppléant appartenant à une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté la liste sur laquelle le titulaire à remplacer a été élu, la priorité étant donnée au suppléant de la même catégorie.

"S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par le suppléant de la même catégorie qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

"Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement du comité d'entreprise.

Art. 3 - Le premier alinéa de l'article 13 de l'ordonnance N°45-280 du 22 Février 1945 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

"Les organisations syndicales intéressées seront invitées, par le chef d'entreprise, à procéder à l'établissement des listes de candidats proposés pour les postes de membres du comité d'entreprise, un mois avant l'expiration du mandat des membres du comité en exercice.

"Les élections devront avoir lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration de ce mandat".

Art. 4 - Les dispositions de l'article 1er de la présente loi s'appliqueront pour la première fois au mandat des délégués élus après sa promulgation.

ENVOYEZ NOUS VOS RESULTATS DELECTIONS!

LE REÇU POUR SOLDE

MODIFICATIONS aux DISPOSITIONS RELATIVES au REÇU POUR SOLDE de TOUT COMPTE
et au BULLETIN de PAYE

Le Parlement a définitivement adopté les modifications apportées aux dispositions relatives au reçu pour solde de tout compte et au bulletin de paye, modifications que nous avons annoncées dans notre bulletin de législation sociale N° 1.314 du 21 décembre 1953.

Voici les dispositions nouvelles que nous commenterons dès qu'elles auront été promulguées au "Journal Officiel" :

Art. 1er - L'article 24 (a) du Livre 1er du Code du Travail est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

"Art. 24 (a) - Le reçu pour solde de tout compte délivré par le travailleur à l'employeur lors de la résiliation ou de l'expiration de son contrat peut être dénoncé dans les deux mois de la signature. La dénonciation doit être dûment motivée et faite par lettre recommandée.

"La forclusion ne peut être opposée au travailleur :

"a) Si la mention "pour solde de tout compte" n'est pas entièrement écrite de sa main et suivie de sa signature;

"b) Si le reçu ne porte pas mention, en caractères très apparents, du délai de la forclusion.

"Le reçu pour solde de tout compte régulièrement dénoncé ou à l'égard duquel la forclusion ne peut jouer, n'a que la valeur d'un simple reçu des sommes qui y figurent.

"Le reçu pour solde de tout compte devra mentionner qu'il est établi en double exemplaire dont l'un sera remis au travailleur".

Art. 2 - Il est ajouté au Livre 1er du Code du travail un article 44 (c) ainsi rédigé :

"Art. 44 (c) - L'acceptation sans protestation, ni réserve, par le travailleur d'un bulletin de paye ne peut valoir de sa part renonciation au paiement de tout ou partie du salaire, des indemnités et accessoires du salaire qui lui sont dus en vertu des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles, ou des dispositions des conventions collectives.

"Elle ne peut valoir non plus compte arrêté et réglé au sens des articles 2274 du Code Civil et 541 du Code de procédure civile".

DOCUMENTATION

EVOLUTION DES SALAIRES MINI A PARIS

- 17 -

Le courrier adressé à la Fédération demande assez souvent quels sont les minima de salaires en vigueur dans la région parisienne.

Nous pensons être utiles à de nombreux Camarades, en répondant par avance par les tableaux ci-dessous, à d'éventuelles demandes, qui permettront de vous y reporter utilement.

EVOLUTION DES SALAIRES MINI DANS LA REGION PARISIENNE

DATES	15.3.45		1.7.46		1.7.47		1.12.47			Ici du 11.2.50 - Salaires libres			
	mini légal	mini légal	mini effec- tif	mini légal	mini effec- tif	mini légal	effectif jusqu'au 1.9.48	depuis le 1.9.48	Accords		Décisions		
									1.10.50	24.3.51	22.9.51	1.10.53	
M.1	20	25	27,50	27,75	30,52	38	52,50	59,50	81	90	103	110	
M.2	21,60	27	29,70	29,97	32,96	41,05	52,50	59,50	84	93	106	110	
O.S.1	24,20	30,25	32,67	33,57	36,25	46	55,98	63	87,20	96	110,40	110,40	
O.S.2	25,40	31,75	34,25	35,24	38,05	48,25	58,26	65,25	91,50	101	116,20	116,20	
O.P.1	28	35	37,80	38,85	41,95	53,20	63,20	70,20	100,80	111	127,70	127,70	
O.P.2	31	38,75	41,85	43,01	46,45	58,90	68,90	75,90	111,60	123	141,50	141,50	
O.P.3	34	42,50	45,90	47,17	50,94	64,60	74,60	81,60	122,40	135	155,25	155,25	

MENSUELS

Valeur du Point : { depuis le 1.10.50 : 124,56
 " " 24.3.51 : 137,01
 " " 22.9.51 : 157,56

Depuis le Décret du 5.2.54, le minimum garanti est passé
 à 115 Frs : S.M.I.G. : 100 Frs
 prime : 15 "

Taux Cumulé : 115 Frs

NECESSITE D'UN PLAN D'ACTION

Pour CECL, → Faire CELA :

1) Inventaire et Détermination des Possibilités et des Moyens :

- de prospection
- de défrichage
- de pénétration

- établir la liste des militants dont nous disposons
- définir à chacun des tâches et des responsabilités bien précises

2) Connaître l'entreprise ou les entreprises qui dépendent du syndicat :

- savoir où nous allons faire porter nos efforts
- quels secteurs allons-nous attaquer
- avec quels moyens

- réunions de délégués et collecteurs
- de bureaux
- de conseils

3) Organisation du Collectage :

- responsabilité de chacun des collecteurs
- méthode
- organisation
- discipline

- conscience d'une tâche collective
- choisir des responsables pour suivre et aider les collecteurs
- minimum d'administration : fichiers, etc...
- pas de retard de plus d'un mois

4) Tout un plan de travail :

- action
- réunions
- responsabilités à déterminer
- étude de l'entreprise
- enquêtes, recherches, organisation, collectage, etc....

- choisir ce qu'il faut faire en premier
- choisir le plus urgent, le plus efficace
- ne pas vouloir tout faire à la fois, tout en même temps = savoir se décharger de tout ce qui est secondaire
- savoir quelles sont les responsabilités à assumer et savoir les répartir
- faire participer le maximum de copains au boulot

Pour tout le travail
de l'année.....