

Bulletin

C.F.T.C.

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

Tel. : TRU 91-03

du

C.C.P. Paris 537-50

Militant

8 Novembre 1954

BI-MENSUEL

N° 38

AUX MILITANTS

Travailler ENSEMBLE.....

Depuis BELFORT, 2 Bulletins "Aux Syndicats" ont été envoyés, l'un donnant le procès-verbal et les motions du Congrès, l'autre contenant des questionnaires à remplir par les syndicats. Nous espérons que le contenu de ces bulletins a été explicité et étudié en bureaux et conseils.....

Avec le Bulletin "Aux Militants" de ce jour, recommence la publication mensuelle de cette série, interrompue et remplacée depuis Juillet par les bulletins "aux Syndicats" axés sur le Congrès.

Nous avons voulu, compte tenu de l'actualité syndicale, axer cette édition sur les salaires. Le relèvement de 6 Fr 50 de la prime complémentaire sur le S.M.I.G. porte à 21 Fr 50 à PARIS l'augmentation accordée à ce salaire depuis Février.

Cette augmentation que nous considérons comme le résultat de notre pression permanente doit conduire à des commissions paritaires où doivent être décidées des augmentations de salaires et traitements pour toutes les catégories d'ouvriers et de mensuels.

Il est inadmissible que dure la situation actuelle, 3 ou 4 catégories étant alignées sur le S.M.I.G. Une revalorisation générale s'impose, vu la pauvreté du pouvoir d'achat de la majorité d'entre nous.

Ce bulletin vous précise les positions fédérales et vous donne l'information nécessaire pour étayer vos revendications.

Il vous rappelle, par ailleurs, les décisions financières du Congrès et vous demande de faire le maximum afin qu'elles soient expliquées, comprises et appliquées.

.../...

En cette fin d'année, pas de ralentissement dans votre action professionnelle, mais aussi effort pour l'organisation de nos syndicats et l'application des décisions du Congrès. Que chacun prenne sa part et oeuvre efficacement. Votre nouveau Bureau Fédéral sait que c'est surtout de vous que dépend la réalisation d'une Fédération des Métaux qui conduit et entraîne nos Camarades. Il vous renouvelle sa confiance, et vous assure, malgré des moyens peu en rapport avec les besoins, de sa volonté de travail et de service.

— LES SALAIRES —

RELEVEMENT du S.M.I.G.

Sous la pression organisée des travailleurs, suite aux grèves d'AOUT 53, à la journée du 29 Janvier et à celle du 28 Avril 1954, le gouvernement a décidé l'augmentation de la prime s'ajoutant au S.M.I.G.

Rappelons que le taux du S.M.I.G., pour la région parisienne est de 100 Frs auxquels s'ajoute, suite au décret gouvernemental, une prime de : Frs 21,50, soit : $100 + 21,50 = \text{Frs } 121,50$

Sur ce taux, s'appliquent les abattements de zones en vigueur.

Voici le texte du décret du 9 Octobre 1954 relatif à la revalorisation des salaires les plus bas (J.O. des 11 et 12 Octobre 1954)

Ce décret est précédé du rapport suivant :

" Ainsi qu'il en avait pris l'engagement, le Gouvernement a confronté l'évolution de la production, des salaires, des prix et du pouvoir d'achat.

" Depuis le début de l'année 1954, la production a augmenté, les prix sont demeurés constants, les salaires se sont accrus et une élévation du pouvoir d'achat a été constatée. Afin de faire profiter plus largement les salariés de cette amélioration de l'activité économique, nous vous proposons de porter de 15 Frs à 21 Frs 50 le montant de l'indemnité allouée au mois de Février 1954 pour la détermination de la rémunération minimum, ce qui porte à 121 Fr 50 le taux horaire minimum pour la région parisienne.

" Dans le domaine des salaires, le rôle du Gouvernement consiste en effet, uniquement, à déterminer le montant de cette rémunération minimum.

" De ce principe, il résulte d'abord que le taux horaire minimum doit être respecté. Si, jusqu'à présent, une certaine tolérance avait pu être admise envers certaines entreprises particulièrement défavorisées, il ne saurait plus en être de même maintenant qu'un fonds de conversion a été créé pour les entreprises marginales, et qu'un fonds

.../...

de reclassement de la main-d'oeuvre a été constitué pour les salariés des entreprises dont la conversion ne serait pas possible.

" Des instructions précises seront données aux inspecteurs divisionnaires du travail et de la main d'oeuvre en vue d'appliquer un contrôle strict des salaires et de fournir aux entreprises tous renseignements pratiques sur les modalités d'appel aux fonds de conversion et de reclassement.

" S'il n'appartient au Gouvernement d'intervenir directement que pour la fixation de la rémunération minimum, destinée à sauvegarder simplement les intérêts des travailleurs les plus défavorisés, il est évident que le problème des salaires n'est pas, par là même, résolu, car cette rémunération minimum n'est pas un point de départ de la hiérarchie. C'est dans la libre discussion prévue par la loi du 11 Février 1950 sur les conventions collectives que réside la solution des problèmes des salaires et de la hiérarchie.

" Aussi convient-il d'inviter, de la façon la plus pressante, employeurs et salariés à conclure des conventions collectives comportant des clauses de salaires et pouvant s'exprimer dans le cadre national, régional, ou dans le cadre des entreprises. Cette procédure, en effet, en tenant compte de la situation souvent différente des entreprises d'une même profession ou d'une même région, peut permettre de réaliser des augmentations de salaires sans répercussions sur les prix de vente.

" Parmi les moyens dont l'Etat dispose dans ses rapports avec les entreprises, le Gouvernement mettra à l'étude ceux d'entre eux qui seront susceptibles de susciter de tels accords, pouvant notamment comporter des formules d'intéressement du personnel à l'amélioration de la productivité."

Voici maintenant le texte du décret :

Art. 1er - A compter du 11 Octobre 1954, pour les catégories professionnelles intéressées par le décret N° 51-1075 du 8 septembre 1951 ou visées à l'article 1er du décret N° 50-1264 du 9 Octobre 1950, les salaires individuels ne pourront être inférieurs au taux cumulé du salaire national minimum interprofessionnel garanti fixé par le décret du 8 septembre 1951 et d'une indemnité horaire non hiérarchisée qui est fixée à 21,50 Fr dans la première zone de la région parisienne et subit les abattements prévus au décret N° 51-744 du 13 Juin 1951.

Art. 2 - Les employeurs qui auront versé des salaires inférieurs aux minima ci-dessus fixés seront passibles des peines prévues à l'article 31 Z (b) du livre 1er du code du travail.

Art. 3 - Les dispositions du décret N° 54-131 du 5 Février 1954 sont abrogées

Ce que sont les nouveaux salaires minima obligatoires selon les zones

(Taux horaires) - (Chiffres arrondis aux centimes inférieurs et supérieurs selon les méthodes comptables)

.../...

<u>Abattements de zones en %</u>	<u>S.M.I.G.</u>	<u>Prime dégressive</u>	<u>Taux cumulé</u>
0	100 Fs	21,50	121,50
0,75	99,25	21,35	120,60
3,75	96,25	20,70	116,95
5,25	94,75	20,40	115,15
6	94	20,20	114,20
7,60	92,50	19,90	112,40
9	91	19,55	110,55
9,75	90,25	19,40	109,65
11,25	88,75	19,10	107,85
12,75	87,25	18,75	106
13,50	86,50	18,60	105,10

Les Minima Garantis pour les Mensuels

Pour les "Mensuels", les minima garantis s'établiront désormais comme suit dans la "zone 0", première zone de la région parisienne :

<u>Durée hebdomadaire de Travail</u>	<u>Minima anciens</u>	<u>Minima nouveaux</u>
45 H. (soit 195 H. par mois)	22.425	23.692,50
40 H. (soit 173 H. 1/3 par mois)	19.933	21.060

L'EVALUATION DU MINIMUM GARANTI

Il s'agit essentiellement de savoir si les majorations et primes diverses que peuvent recevoir les salariés doivent être considérées comme faisant partie du salaire effectif ou, au contraire, être exclues de ce salaire.

Le Ministère du Travail estime, à ce sujet, qu'il n'est pas logique d'adopter une solution unique pour toutes les primes et indemnités, mais qu'il convenait, au contraire, d'établir une distinction fondée sur la nature de ces primes. Il a donc été admis que seraient exclus à titre de remboursement de frais (transport, panier, outillage, salissure, usures de vêtement, bicyclette, indemnité de grand et petit déplacement) ou en raison de conditions particulières du travail (danger, froid, situation géographique sauf dans les industries laitières et sucrières, indemnité de fonction des dockers ou des chantiers de barrage, etc) celles ayant un caractère imprévisible ou aléatoire marquant suffisamment qu'elles ne font pas partie du salaire (vacances, primes d'assiduité, prime de fin d'année, prime d'ancienneté inférieure à 25 % du salaire); celles, enfin, ayant pour objet d'associer le travailleur aux résultats de l'entreprise (participation aux bénéfices, complément versé dans le système du S.P.). Inversement, les primes ou indemnités ayant le caractère de fait d'un complément de salaire doivent être considérées comme faisant partie du salaire effectif (primes de rendement sous toutes leurs formes).

.../...

MAJORATIONS POUR HEURES SUPPLEMENTAIRES

Deux points doivent être signalés :

1°) Le nouveau taux minimum, tel qu'il résulte du décret du 9 Octobre 54, doit, le cas échéant, supporter les majorations pour heures supplémentaires prévues par la loi du 25 Février 1946.

Il doit subir les majorations afférentes aux heures supplémentaires, conformément à la circulaire TR 26/46 du 18 Avril 1946.

2°) Les majorations pour heures supplémentaires, prévues par la loi du 25 Février 1946, ne sont pas comprises dans le nouveau taux minimum au-dessous duquel aucun salaire individuel ne peut être versé.

Par voie de conséquence, pour déterminer si un salarié effectuant des heures supplémentaires de travail a, ou non, reçu un salaire horaire au moins égal à celui qui résulte du décret du 9 octobre 1954, il conviendra de faire abstraction des majorations dont il aura bénéficié au titre des heures supplémentaires qu'il aura accomplies.

nos positions

La "Voix des Métaux" N° 23 a exprimé la position fédérale, compte-tenu des Résolutions du Congrès de BELFORT et du Bureau Fédéral des 9 et 10 Octobre. Nous vous communiquons à nouveau ces textes :

RESOLUTION SALAIRES

" Le 28ème Congrès National de la Fédération Métallurgie C.F.T.C., réuni les 10.11.12 Septembre 1954 à BELFORT,

- CONSIDERANT que le développement de la production ne peut se réaliser que par une augmentation préalable du pouvoir d'achat des consommateurs;
- Compte-tenu, d'une part, que le S.M.I.G. doit rester un salaire "Plancher" et que les revendications fédérales antérieures restent valables sur ce point;
- et, d'autre part, réaffirmant son attachement à la durée légale du travail, soit quarante heures par semaine;
- CONSIDERANT que la détermination des salaires dans la métallurgie doit se faire à partir de la situation de ses industries;

Le Congrès demande à la Fédération d'orienter son action en cette matière sur les points suivants :

.../...

- Réforme de la structure des salaires portant notamment sur le montant des taux d'affûtage ou de base, au moins égaux aux salaires horaires garantis;
- Diminution du nombre de primes par leur intégration dans les salaires;
- Etude des problèmes de la hiérarchie.

" La réalisation de ces objectifs devra s'effectuer dans le cadre d'accords contractuels nationaux ou régionaux, comportant un régime de retraite pour tous les travailleurs et prévoyant la signature d'avenants collectifs d'établissement signés sous la responsabilité des syndicats locaux.

" Ces accords d'établissement auront notamment pour objet d'établir les conditions d'attribution et le mode de calcul de la rémunération à la production ou au rendement sous leur forme individuelle et collective, sans préjuger des avantages supplémentaires à retirer des résultats globaux de l'entreprise."

Motion adoptée à l'unanimité moins 1 abstention

RESOLUTION du BUREAU FEDERAL

" Le Bureau de la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie C.F.T.C., réuni à PARIS les 9 et 10 Octobre 1954;

- apprenant la décision gouvernementale de porter la prime complémentaire au S.M.I.G. de 15 Frs à 21 F 50 pour la région parisienne, constate ce fait comme étant le premier résultat obtenu par la volonté et la pression des travailleurs en matière de salaires;
- rappelle la résolution sur les salaires votée il y a un mois au Congrès Fédéral de BELFORT, en ce qui concerne notamment la notion du S.M.I.G., salaire "plancher" d'une part, et sa fixation à 25.166 Frs pour 40 Heures de travail par semaine d'autre part;
- considère cette augmentation comme dérisoire pour la métallurgie, si elle n'est pas accompagnée de mesures sur les salaires réels, plus en rapport avec les besoins des travailleurs et la situation financière des entreprises;
- demande à ses syndicats, d'alerter les travailleurs sur l'insuffisance de cette augmentation et la nécessité d'augmenter les salaires réels; les engage, par ailleurs, à contacter les chambres syndicales patronales, locales, régionales et nationales, pour la discussion et la conclusion de Conventions Collectives comportant des accords de salaires.

"Le Bureau Fédéral, d'autre part, tient à souligner l'insuffisance des fonds affectés à la "reconversion" et considère comme indispensable la présence des organisations syndicales, à tous les échelons d'étude ou de décision en matière de reconversion."

PARIS, le 10 Octobre 1954

Nous vous rappelons : IL FAUT AGIR AVEC DEUX OBJECTIFS :

1) Augmentation de tous les salaires actuellement payés aux métallos :

Au plan départemental, local, et d'entreprise, les Syndicats préciseront les revendications, compte tenu des salaires actuels et de la situation générale;

2) Des salaires de base garantis représentant l'essentiel du salaire :

Ceci est une revendication permanente du syndicalisme, actualisée par la résolution sur les salaires du Congrès de Belfort des Métaux C.F.T.C. :

"Le Congrès demande à la Fédération d'orienter son action en cette matière sur les points suivants :

- Réforme de la structure des salaires, portant notamment sur le montant des taux d'affûtage ou de base, au moins égaux aux salaires horaires garantis;
- Diminution du nombre de primes par leur intégration dans les salaires;
- Etude des problèmes de la hiérarchie."

La Fédération, compte tenu des avis exprimés par de nombreux syndicats, n'a pas voulu présentement fixer un chiffre ou un pourcentage précis pour l'ensemble du pays. Elle vous laisse juges, dans votre secteur, pour la détermination de votre position.

Il appartiendra à vos Conseils et Bureaux de savoir étudier et choisir votre plate forme revendicative. Pour vous aider, nous vous transmettons la position mise au point par les syndicats de NANTES, et celle défendue à PARIS le vendredi 29 Octobre.

En matière d'unité d'action, il nous paraît souhaitable de tenir la ligne suivante de façon ferme partout :

- sur les revendications générales : pas d'unité d'action
- " " " professionnelles : adaptations et selon possibilités locales
- sur les actions d'entreprises : unité d'action souhaitable.

Sur ce dernier aspect, ne négliger aucune des petites actions pratiques, d'atelier ou de service, sensibles aux camarades, efficaces quant aux résultats.

Tenez-nous au courant de vos démarches et de vos résultats éventuels notamment au plan des entreprises.

POSITION C.F.T.C. POUR LES SALAIRES à NANTES

A - POSITION DU PRINCIPE

Nous devons dans chaque commission paritaire commencer par poser le principe des 25.166 F soit 145 F horaire minima. Sans avoir l'intention de continuer la discussion sur ce terrain, ni exiger une action des seuls métallurgistes pour ce mini inter-professionnel dans la situation présente, nous devons affirmer ainsi notre position de principe, puis passer aux positions ci-dessous.....

.../...

B - LES BAREMES DE SALAIRES

Le mini garanti a varié depuis notre accord de Juillet 1953 de :

$$116,95 - 96,25 = 20,70$$

Il est donc normal de faire varier du même taux les mini de base soit :

CLASSIFICATIONS	Salaire minimum de base actuel	20,70	Nouveau Barème
Groupe 1	122,50	20,70	142,90
Groupe 2	116,50	"	137,20
Groupe 3 (P.2.).....	108,40	"	129,10
Groupe 4 (P.1 et A.P.1).....	100,40	"	121,10
Groupe 5	98,10	"	118,80
Groupe 6	95,90	"	116,60
Groupe 7	94,90	"	115,60
Groupe 8	93,90	"	114,60
Groupe 9	92,90	"	113,60
Groupe 10	91,90	"	112,60
Groupe 11 (M.2).....	90,90	"	111,60
Groupe 12 (M.1 Hommes).....			"
Femmes de ménage..			

Par ailleurs, dans le but d'intégrer une plus grande part du boni dans le salaire, nous proposons d'augmenter de 25 Fr le barème des salaires mini de rémunération, ce barème comprenait le barème précédent, plus 16 Fr de boni garanti.

Il comprenait le barème ci-dessus plus 16 Fr + 4,30 (25 - 20,70 = 4,30)
soit :

CLASSIFICATIONS	Salaire garanti de rémunération actuel	+ 25 Fr	Nouveau Barème
Groupe 1	138,20	25 Fr	163,20
Groupe 2	132,50	"	157,50
Groupe 3 (P.2.).....	124,50	"	149,40
Groupe 4 (P.1 et A.P.1).....	116,40	"	141,40
Groupe 5	114,10	"	139,10
Groupe 6	111,90	"	136,90
Groupe 7	110,90	"	135,90
Groupe 8	109,90	"	134,90
Groupe 9	108,90	"	133,90
Groupe 10	107,90	"	132,90
Groupe 11 (M.2).....	106,90	"	131,90
Groupe 12 (M.1 Hommes).....	102,90	"	127,90
Femmes de ménage..	101,10	"	126,10

C - BAREMES D'APPOINTEMENTS

Après la signature de notre accord, en Juillet 1953, le salaire moyen Nantais était de 155 F

Il est aujourd'hui à 157,30

L'augmentation uniforme le mettrait à : $157,30 + 20,70 = 178 \text{ F}$

soit une augmentation en % de : $\frac{(178 - 155) 100}{155} = 14,8 \%$

Le prix du point deviendrait donc de : $143,50 \times 1,148 = 165 \text{ F}$ environ

Avec un mini mensuel au coefficient 100 de : $127,90 \times 173,3 = 22.100$

et un talon de raccordement à déterminer ultérieurement.

D - ACCORDS D'ETABLISSEMENT

En conséquence, de notre résolution de Congrès, nous proposons un article de l'accord local prévoyant la mise en place d'accords d'établissements, avenant de l'accord local, ayant pour objet la fixation paritaire des primes de rendement horaire et des primes annuelles collectives.

E - INDEMNITES DIVERSES

Toutes les primes et indemnités diverses seraient relevées de 15 %.

POSITION C.F.T.C. POUR LES SALAIRES A PARIS

La Convention Collective de la Métallurgie signée dans la région parisienne le 16 Juillet 1954, comportait un protocole d'accord par lequel les parties contractantes s'engageaient à se revoir au cours de la 2ème quinzaine d'Octobre pour discuter des points restés en suspens, en particulier, celui des salaires.

Cette clause, qui devait donner lieu à une première réunion paritaire tenue le 29 Octobre au Ministère du Travail, n'est en fait que la suite logique de la demande réitérée des organisations syndicales, depuis 4 ans, de ne signer qu'une Convention Collective susceptible d'extension au sens de la loi du 11 Février 1950, c'est-à-dire contenant obligatoirement en annexe un barème de salaires minima ainsi que les coefficients professionnels.

Rappelons brièvement que la question des salaires minima de la métallurgie parisienne s'est posée dès la promulgation de la loi du 11 Février 1950 et qu'à deux reprises : Octobre 1950 et Mars 1951, elle a donné lieu à des accords traitant des salaires mini d'une part, d'une majoration des salaires réels d'autre part.

L'accord du 31 Octobre 1950, bouleversant les barèmes de minima pratiqués, faisait passer la valeur du point hiérarchique de 65 - 90 à 124 F 56, soit une majoration de 89 %, sans apporter de perturbation intolérable dans les entreprises, ni entraîner une hausse générale des salaires autre que celle consentie par le patronat parisien, de 12 F à 6 F dégressifs jusqu'à 100 F de l'heure.

Néanmoins, ce premier accord devait avoir une heureuse influence : celle de remettre de l'ordre dans les salaires, car il faut considérer qu'à l'époque, les salaires réels, constitués des mini légaux et "agrémentés" de primes diverses (dont le nombre dépassait...

.../...

sait 200 dans la Région Parisienne) ne furent pas tous modifiés par l'accord, ce qui prouve que dans la majorité des cas, 50 % du salaire réel représentait le montant des primes "bénévoles", à titre précaire et aléatoire".

Pourtant, une harmonisation des salaires pouvait alors se constater dans les mois suivants, limitant les écarts anormaux entre salariés de mêmes catégories professionnelles dans des entreprises différentes.

La décision gouvernementale du 23 Mars 1951 portant le S.M.I.G. de 78 Fr à 87 Fr devait amener le groupe patronal à proposer la modification de l'accord signé à 7 % le 21 Mars pour le porter à 10 % le 24 Mars, ce dernier accord modifiant celui du 30 Octobre 1950, portait additif d'une augmentation limitée des salaires réels de 10,11 et 12 Fr de l'heure jusqu'à 150 Fr.

Ce devait être le second et dernier accord contractuel signé avec le groupe.

La décision gouvernementale de Septembre 1951 portant le S.M.I.G. de 87 Fr à 100 Fr, par majoration de 15 %, devait amener les organisations à revendiquer un nouvel accord tant sur les mini que sur les réels, basé sur une majoration de 22,5 % de façon à combler petit à petit l'écart grandissant entre mini et réels.

L'intransigeance du groupe patronal devait conduire à une rupture, ainsi qu'à une recommandation de majoration de 15 % des minima, laissant la question des salaires réels à la libre appréciation de chaque entreprise.

Depuis, aucun accord contractuel n'a pu voir le jour et les diverses demandes faites auprès du groupe patronal se sont heurtées à un refus.

Cet état de fait amène à considérer très sérieusement la question des salaires minima garantis, en tenant compte à la fois des décisions gouvernementales de Février 54 portant attribution d'une majoration de 15 Fr horaire s'ajoutant au S.M.I.G. fixé à 100 Fr, d'Octobre 54 portant cette majoration à 21 Fr 50; puis de l'évolution des salaires réels depuis Septembre 1951 jusqu'à fin Juin 1954 de l'ordre de 13,5 % reconnue par le groupe et publié par l'I.N.S.E.E.

D'autre part, il est à constater que la stagnation des minima depuis 3 ans a amené à nouveau une anarchie dans les salaires entre les entreprises et entre catégories dans une même entreprise.

Le fossé existant en 1950, qui pouvait apparaître comme en voie de résorption de par des accords successifs, se creuse à nouveau et l'on constate des écarts de l'ordre de 50 % et plus entre le salaire réel perçu par un travailleur et le minimum de sa catégorie.

Un tel état de fait, s'il n'est pas d'une réelle gravité pour le cas cité, devient un véritable danger pour le salarié dont l'employeur se cramponne aux minima de 1951, lui permettant ainsi d'avoir de la main d'oeuvre à bon marché, renforçant ainsi la concurrence qu'il peut opposer "à bon compte" et sans effort aux autres entreprises qui, elles, ont tout de même su s'adapter à une meilleure conception du climat social. De plus, l'ouvrier au rendement n'a pas une garantie suffisante en cas de "bon coulé" ou de "bon arrêt".

Sur ce point, un assainissement s'impose dans la profession.

Lors des débats du 29 Octobre 1954, la délégation C.F.T.C. devait amener la discussion sur le terrain où il doit se situer : salaires minima. Compte-tenu que les décisions successives du gouvernement garantissent 121 Fr 50 de l'heure et que la

.../...

Commission Supérieure des Conventions Collectives de Décembre 1953 avait défini un salaire minimum net de 25.166 F pour 173 H., soit 145 F de l'heure, la C.F.T.C. a demandé que cette garantie soit appliquée dans la métallurgie parisienne sans toutefois servir de base à une éventuelle modification des minima hiérarchiques.

Pourtant, la délégation C.F.T.C. devait être très ferme pour considérer qu'il y avait lieu de procéder à une modification importante des minima de Septembre 1951 afin de rendre une valeur "réelle" à un barème qui, à son avis, doit "coller" le plus possible aux salaires réels, détruisant ainsi le mythe de mini théoriques, sauvegardant des entreprises marginales qui continuent à brimer la classe ouvrière, (ainsi que le déclarait BOURBONNEUX, au nom de F.O.)

L'augmentation de la production et de la productivité dont les travailleurs doivent pouvoir profiter, l'amélioration constatée sur les salaires réels depuis 3 ans, le nivellement des minima hiérarchiques jusqu'au coefficient 133 par l'application du S.M.I.G. à 121 F 50, le retard supporté par les seuls travailleurs comparativement à 1938 entre prix et salaires font qu'il est inadmissible de ne pas exiger une revalorisation importante des minima qui doivent représenter la partie essentielle des salaires perçus par les travailleurs.

D'ailleurs, sauf des raccords nécessaires dans les entreprises pour le maintien de l'harmonie des salaires et l'amélioration des primes d'ancienneté, une modification logique des minima ne doit pas entraîner une augmentation généralisée des salaires et le "cycle infernal" de l'inflation.

EN NOVEMBRE ET DECEMBRE

Le travail ne manque pas :

- Préparons nos Assemblées Générales de Syndicats

A l'ordre du jour : - travail de l'année

- mise en ordre des fichiers
- réponse aux questionnaires du Bulletin aux Syndicats
- Décisions financières du Congrès Fédéral
- Augmentation des cotisations et adhésion à la C.R.
- Conventions Collectives et Accords de salaires
- Election des bureaux syndicaux

- P E N S E R : à renouveler les abonnements au Bulletin du Militant
à régler les "Voix des Métaux"
à verser régulièrement vos cotisations

IL EST BIEN de commander des Conventions Collectives. Mais il faut les régler : simple question d'honnêteté.

Plus de 100 Conventions Collectives demeurent dûes pour la seule Isère. Prière aux intéressés d'adresser le règlement de toute urgence à l'U.D. C.F.T.C. Grenoble

C.C.P. 2065-02 LYON

deux clauses types à défendre

- 12 -

en commission paritaire

A) SUR LES CONDITIONS D'ATTRIBUTION ET LE MODE DE CALCUL DE LA REMUNERATION AU RENDEMENT ET DES PRIMES DE PRODUCTION INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES

Dans tous les cas de travail ou de rendement (à la prime, à la pièce, à la chaîne), la cadence, les normes de production et les taux de salaires seront déterminés avant leur mise en vigueur par accord entre la direction et les représentants des parties signataires au plan de l'entreprise.

A cet effet, des commissions de contrôle de cadence et des normes doivent être constituées.

Il ne peut être procédé à une révision des normes de rendement sous quelque forme que ce soit sans une modification correspondante de l'outillage ou des conditions techniques de fabrication, sauf accord préalable de la commission de contrôle des cadences et des normes.

Les représentants syndicaux peuvent toujours se faire assister par des personnes compétentes de leur organisation syndicale.

B) SUR LE CALCUL DES FORMES DE REMUNERATION DE L'ENSEMBLE DU PERSONNEL EN FONCTION DE LA PRODUCTIVITE GENERALE DE L'ENTREPRISE.

Les employeurs s'engagent à accorder à l'ensemble du personnel une rémunération en fonction de la productivité générale de l'entreprise.

En effet, toute augmentation de la productivité de l'ensemble d'une entreprise apporte à cette dernière une économie substantielle dans ses prix de revient et avec, comme corollaire, un accroissement de ses bénéfices. Cette augmentation de la productivité doit permettre d'atteindre les objectifs suivants :

- 1) Abaissement des prix de vente;
- 2) Augmentation des salaires;
- 3) Amélioration de l'outillage, de la technicité, des conditions et lieux de travail.

Pour la mise au point et l'application de cette prime, les représentants qualifiés des parties contractantes au plan de l'entreprise auront :

- 1) A définir la méthode de mesure de la productivité qui pourrait être définie par le rapport entre la production générale et le nombre d'heures totales effectuées par les salariés;
- 2) A étudier les variations de l'indice qui l'exprime;
- 3) A étudier les répercussions de cette variation sur le prix de revient;

.../...

- 4) A déterminer comment et dans quelles conditions doit être réparti le bénéfice de cette variation entre les trois postes prévus ci-dessus;
- 5) A déterminer enfin, les conditions d'une augmentation ultérieure de la productivité.

Ce qu'il faut SAVOIR....

Il est nécessaire de **rappeler** quelques-unes de nos préoccupations à partir d'un certain nombre de situations de faits, de même qu'il est indispensable de souligner quelques réalités et quelques incidences.

Il est facile de demander 10,15 ou 20 % d'augmentation de salaire. Il est simple de demander la suppression totale et immédiate des abattements de zone. Il est habile de demander à la Fédération sa position, son chiffre, quand on oublie ou on refuse de lui adresser les salaires de son entreprise, la comparaison de ses salaires avec ceux de la même localité ou ceux des autres usines de la même société, ou encore l'accord départemental des salaires que l'on a signé. Ce sont là des réalités. Comprendons-ensemble que pour faire un travail sérieux qui ne puisse être contesté ni par les patrons, ni par les pouvoirs publics, il nous faut des éléments valables : vous seuls pouvez nous les donner.

1) Récapitulation des textes officiels depuis la loi du 11.2.50

Il nous paraît utile de reprendre les textes antérieurs, nombreux, compliqués et inadaptés, puisque les salaires sont désormais assis sur le S.M.I.G.

- Loi du 11 Février 1950 (J.O. du 12.2.50) relative aux Conventions Collectives.
- Décret du 23 Août 1950 (J.O. du 24.8.50) fixant le premier salaire minimum national interprofessionnel garanti.
- Circulaire ministérielle du 25 Août 1950 sur l'application aux "horaires" du décret du 23 Août 1950 (J.O. du 26.8.50)
- Circulaire ministérielle du 23 Septembre 1950 (J.O. du 26.9.50) sur l'application aux "mensuels" du décret du 23 Août 1950.
- Décret du 21 Mars 1951 (J.O. du 23.3.51) fixant le deuxième salaire minimum national interprofessionnel garanti.
- Décret du 13 Juin 1951 (J.O. du 14.6.51) portant réduction des abattements de zones pour la fixation du salaire minimum national interprofessionnel garanti.
- Décret du 8 Septembre 1951 (J.O. du 10.9.51) fixant le troisième salaire national minimum interprofessionnel garanti.
- Pour les salariés travaillant au rendement, aux pièces ou à la tâche : Circulaire ministérielle TR 21/51.
- Décret du 5 Février 1954 (J.O. du 6.2.54) fixant à 115 Frs le salaire au-dessous duquel aucun salarié ne doit être payé, à dater du 8 Février 1954, dans la première zone de la région parisienne.

.../...

- Circulaire ministérielle TR 2/54 du 11 Février 1954, sur l'application du décret du 5 Février 1954
 - Circulaire TR 4 du 1.4.54
 - Circulaire TR 5 du 11.4.54
- } portant sur application du S.M.I.G.

2) Accords de salaires

La législation prévoit des accords contractuels. En fait, il n'y a pas eu d'accords de salaires depuis le dernier trimestre 1951, à deux exceptions près :

- a) 30 Juin 1953 à St-NAZAIRE sous forme d'avenant à l'accord du 22 Janvier 1951
- b) 3.7.53 pour les ouvriers et 6.7.53 pour les mensuels à NANTES, sous forme d'avenant à l'accord du 23 Avril 1951.

La seule certitude nationale existante, c'est le refus patronal de discuter des salaires, même minima. Par contre, il y eut des augmentations de salaires dans la quasi-totalité des entreprises, desquelles nous retiendrons deux choses : 1°) ces augmentations sont très différentes selon les usines et les régions; 2°) à notre connaissance, une seule de ces augmentations a fait l'objet d'un accord contractuel : DUCELLIER à ISSOIRE.

Rappelons enfin que, malgré les possibilités de discussion de salaires offertes par l'article 21 de la loi du 11.2.50, les accords de salaires ont toujours et uniquement porté sur les minima, jamais sur les réels.

3) Salaires minima et salaires réels

La différence entre eux est une certitude, autant à PARIS qu'en province. Mais cette proportion apparaît comme considérable dans certaines usines de la Région Parisienne. En voici un exemple, non exceptionnel, concernant le groupe Chausson.

VARIATIONS DES TAUX HORAIRES CHAUSSON

Ces taux comprennent les taux de base + boni + le sursalaire. Ce sont donc les taux moyens réels.

	M.1	M.2	O.S.1	O.S.2	O.P.1	O.P.2	O.P.3 Chef file aj. Out.	Mode- leurs
1.7.1946	34,13	35,56	39,75	41,81	47,70	53,69	60,31	60,31
1.3.1947	51	52	57	62	71	73	100	103
1.1.1948	66	70	72	80	90	101	120	124
9.5.1949	83	89	98	100	112	127	145	149
1.2.1950	92	99	107	112	125	141	162	167
20.2.1950	99	106	112	119	132	149	171	175
1.10.1950	109	114	125	130	144	164	184	189
1.3.1951	122	131	141	146	160	183	206	210
1.7.1951	127	138	149	154	170	193	225	229
1.9.1951	138	145	161	167	185	210	243	248
1.3.1952	158	166	181	190	209	239	279	279
1.1.1953	161	171	184	194	213	242	283	282
1.1.1954	169	178	193	204	225	257	303	298

.../...

4) PARIS et Province - Abattements de zones

Nos commentaires ne pourraient que confirmer ce que nous écrivions déjà dans le rapport moral de la Fédération en 1951 et confirmé dans le rapport " Des Perspectives à l'Action " de 1954, avec chiffres à l'appui : les abattements de zones officiels sont inférieurs aux abattements de zone existant pratiquement. Encore que notre étude ne portait que sur des chiffres ayant trait aux accords de salaires.

Une étude sur des salaires réels entre Paris et la province ferait ressortir des abattements réels de 30, 40 voire même 60 % en certains cas pour les petites villes. Nous n'exagérons rien.

	N.1	M.2	O.S.1	O.S.2	P.1	P.2	etc...
Chausson PARIS	169	178	193	204	225	257	etc...
Penhoët St-NAZAIRE 3,75 %	109,50	127,01	138,72	145,50	151,40	164,12	etc...
Abattements réels :	35 %	28 %	28 %	28 %	32 %	36 %	etc...

Deux remarques : 1) les salaires Chausson ne sont pas exceptionnels

2) Penhoët est le plus grand et le plus important chantier naval de France.

Ces chiffres et ces différences sont courants. Voici une autre forme d'exemple, à partir de minima contractuels concernant des accords de mensuels :

	Paris	Moselle	Isbergues (P. de C.)	Nantes (L.Inf.)	Loire	Vierzon (Cher)
Abattement officiel	0	3,75 %	3,75 %	3,75 %	6 %	12 %
Valeur du point	157,56	149,41	148	143,50	142	136,85
Au lieu de :	157,56	151,65	151,65	151,65	148,10	144,15
Abattement réel :	0	5,1 %	6 %	8,9 %	9,8 %	13,1 %

Ces différences ne portent que sur les minima. Elles seraient beaucoup plus importantes si nous recherchions l'abattement pratiqué sur les salaires réels.

Ce travail de comparaison pourrait être réalisé à une plus grande échelle, de façon plus précise et beaucoup plus intéressante, par branches d'industrie et par régions, si chaque syndicat et section d'entreprise réalisait l'élémentaire travail de nous les adresser. Trop peu nombreux encore sont ceux qui nous font parvenir des études de salaires.

5) S.M.I.G. Salaires et Hiérarchie

De même que pour les abattements de zone, des comparaisons sur la hiérarchie par catégorie nous démontreraient l'évolution de l'éventail, mais en sens inverse.
.../...

- Celui qui croit être à un abattement de zone de 3,75 % est en réalité à 20 ou 30 %.
- Celui qui croit être à un coefficient de 155, 170 ou 240 est en réalité à 130, 140 ou 190.

Reprenons l'exemple précédent de Chausson que chacun peut confirmer sur son échelle d'entreprise.

	<u>M.1</u>	<u>M.2</u>	<u>O.S.1</u>	<u>O.S.2</u>	<u>P.1</u>	<u>etc....</u>
1) Salaires Chausson	169	178	193	204	225	etc....
2) <u>Hiérarchie officielle</u>	100	108	121	127	140	etc....
3) <u>Hiérarchie Chausson</u>	100	105	114	120	133	etc...

Plus la classification s'élève et plus le coefficient officiel est élevé. Mais en fait l'écart relatif rétrécit. Ceci n'a d'ailleurs qu'un intérêt secondaire sauf pour un grand nombre de cadres et cadres supérieurs dont la hiérarchie est la doctrine.

Se pose ici la question de l'augmentation des salaires, jugée non pas par ses répercussions sur l'économie, ou par les susceptibilités qu'elle peut créer de par l'incidence sur la valeur des coefficients, mais en fonction des besoins. Prenons un exemple :

Comparons le cas d'un manoeuvre au coefficient 100 gagnant 20.000 Frs, avec un cadre au coefficient 700 gagnant 80.000 Frs. Si on accorde au manoeuvre une prime de 3.000 Frs, faut-il automatiquement accorder au cadre une augmentation proportionnelle,

$$\text{soit } \frac{3.000 \times 700}{100} = 21.000 \text{ Frs ?}$$

Qu'est le plus important ? Donner 3.000 Frs à celui qui n'a que 20.000 Fr pour vivre ou donner 21.000 Fr à celui qui en a déjà 80.000 Fr; c'est-à-dire donner à l'un une augmentation qui correspond au salaire total de l'autre ? La hiérarchie à respecter est sans doute une application "morale", mais la justice et la dignité sont des valeurs morales beaucoup plus importantes encore.

Nous ne saurions oublier que la hiérarchie est un problème important et qu'elle ne concerne pas uniquement les cadres : la hiérarchie fonctionne à partir du coefficient 101. Mais dans l'immédiat il y a beaucoup plus important à régler, sauf pour ceux, nous l'avons déjà dit, qui font de la hiérarchie leur doctrine et du syndicalisme la défense égoïste de privilèges, qui sont payés par leurs subordonnés et non par leur patron.

N'oublions pas non plus que dans certains pays, l'éventail hiérarchique n'est pas le même qu'en France où il oscille de 1 à 12 environ. On prétend qu'en Russie il s'échelonne de 1 à 30, alors qu'en Suède, aux U.S.A. et en Suisse il est de 1 à 4 seulement. Dans ces trois derniers pays, le niveau de vie des cadres comme des autres salariés est-il inférieur au nôtre ? Nous ne le pensons pas.

Le PROBLEME des SALAIRES

Il est vaste et met en cause un état d'esprit, des techniques et les structures.

Les rapports au dernier congrès fédéral de Belfort ont présenté quelques aspects de cette question.

Essayons d'examiner la même chose, les salaires sous des angles différents.

ASPECTS SOCIAUX DU SALAIRE

1°) Pouvoir Vivre

La première notion, définie à l'origine du syndicalisme, est étroitement sociale : c'est le salaire permettant de vivre, et donc destiné à faire face aux besoins essentiels et incompressibles (y compris les besoins familiaux) et complété ensuite par les besoins de civilisation (harmonisation avec le progrès) et de culture (notion démocratique).

C'est à ce niveau que se situe le S.M.I.G.

Très souvent aussi les comparaisons de la part du revenu salarial par rapport au revenu national;

Plus simplement et à des degrés divers, c'est dans cette catégorie que nous retrouvons le manoeuvre balai, le retraité du bas de la hiérarchie, l'invalidé, la veuve.

Notre attitude à l'égard de ces problèmes est, en général, une attitude très riche de solidarité ouvrière ou d'humanité, mais cela ne peut suffire même si l'on recherche les moyens puissants de pression ou d'éducation pour la réussite de nos objectifs sociaux.

Nous devons inclure cela dans une vue plus large.

Sans doute les économiquement faibles, repris ci-dessus, restent une minorité ouvrière mais le problème est plus général.

L'abattement de zone des salaires reste comme une preuve de la seule prise en considération de la notion du salaire permettant de vivre. Par exemple, on considère que dans telle région on peut vivre avec moins d'argent, d'où abattement sur le salaire par rapport à Paris.

Nous marchons dans le jeu en ne justifiant que par des indices du coût de la vie l'alignement entre la province et Paris.

Cette dernière constatation élargit l'objet de nos réflexions.

.../...

2°) Capacité de l'homme

Mais comme l'entreprise connaît des tâches diverses à accomplir, le salaire va être échelonné, proportionné selon :

- | | | |
|---------------------------|---|---|
| - le savoir ou l'habileté | } | Salaire de base
de catégorie
d'emploi, etc..... |
| - l'effort ou la peine | | |
| - la responsabilité | | |

Nous arrivons ainsi à la notion de salaire de catégorie, d'emploi, de métier, etc... et à celle de la hiérarchie des salaires.

Le salaire s'établit alors par comparaison :

- d'un salarié à un autre salarié,
- et du salarié par rapport à la tâche accomplie

et nous aboutissons avec ce dernier point aux primes de rendement, etc...., où le salarié s'explique, se bat ou se débrouille avec la tâche à accomplir, les outils, machines et moyens à sa disposition et la matière première.

La seule solidarité réelle qui existe jusque là c'est celle qui lie l'ouvrier à ceux qui font la même tâche dans son entreprise.

Si comme base revendicative primaire, au départ, nous devons savoir exploiter cela, nous devons avoir le courage de montrer que c'est bien insuffisant.

3°) Situation Particulière

Enfin, comme des questions particulières se retrouvent pour un certain nombre de salariés, il vient s'ajouter au salaire des compléments divers répondant à chaque cas particulier : Indemnité d'insalubrité, de déplacement, etc...

Toujours à caractère social également, les jours fériés payés, les congés supplémentaires, ce qui représente souvent une forme de salaire différé.

Nous n'insistons pas sur ce point particulier secondaire par rapport au problème d'ensemble qui retient notre attention.

PREMIERES REFLEXIONS SUR CES FAITS

Nous sommes là, évidemment, en dehors des réformes de structures que nous recherchons.

Lorsqu'on nous parle d'augmenter le gâteau pour augmenter la part des salariés, ou de faire varier les salaires suivant l'évolution du revenu national ou le niveau de la production, nous ne sommes pas dans les réformes de structure mais simplement dans une situation tactique. A nous de savoir si nous pouvons obtenir plus.... et comment. Mais reprenons les différents points du début :

1°) Salaire = Pouvoir Vivre

Il s'agit de créer les conditions :

- de solidarité ouvrière
- d'éducation de l'opinion publique
- ou de rapport de force

.../...

susceptibles d'obtenir un résultat humanitaire d'ensemble ou de faire monter le plancher des ressources des salariés (S.M.I.G.) en vue de pousser tout le reste vers le haut.

Certes, la situation économique générale peut jouer un rôle, mais elle n'est pas la seule considération et ne semble pas, dans notre comportement actuel, être la première, et reste très diluée.

2°) Capacité des Hommes

La situation réelle de l'entreprise et de l'industrie n'intervient ici que pour assurer le niveau de l'emploi et un certain nombre d'heures de travail.

Il n'y a conflit qu'entre les salariés entr'eux (hiérarchie, classification) ou entre les salariés et la matière ou les machines (rendement, production).

L'employeur - représentant du capital - est resté une sorte d'arbitre entre les revendications des travailleurs entr'eux d'une part (monter d'un échelon par rapport au voisin - faire plus de pièces que le coéquipier, etc...) et, d'autre part, entre ces revendications et les exigences techniques et pratiques de l'entreprise (cette machine doit produire tant..., le prix de revient)

Enfermé dans ces cadres assez étroits, nous limitons du même coup nos revendications et nos possibilités d'action.

Certes, comme par le passé, nous devons poursuivre et développer notre action pour le S.M.I.G. et pour les salaires, dont la structure sera améliorée notamment en rapprochant le pied de prime ou taux d'affûtage et le salaire réel.

LE SALAIRE : ELEMENT ECONOMIQUE

Le salaire est dépensé sur place.

Le plan d'aménagement du territoire s'est inquiété du peu de vie économique de certaines régions. N'est-ce pas parce que les salaires y sont trop bas ?

Les produits des campagnes se déprécient, n'est-ce pas parce que les travailleurs sur place ont un pouvoir d'achat réduit ?

Ceux qui produisent ou vendent en province n'ont-ils pas intérêt à ce que les salaires soient équivalents partout ?

Le salaire représente un volant économique important, on nous en parle suffisamment au sujet de l'inflation. Il constitue donc une source d'activité.

Et sur ce plan, comme sur le plan social, les abattements de zone ne se justifient pas.

Mais le salaire peut constituer un moyen de relance pour certaines industries ou activité.

Nous sommes à deux doigts d'une crise agricole... la chaussure connaît des difficultés ! En rendant du pouvoir d'achat aux acheteurs éventuels de ces secteurs, et les besoins des ouvriers sont loin d'être couverts en ces domaines, on obtient une relance normale, naturelle, sans mesures de protection artificielle et coûteuse pour le budget.

Et il serait possible de multiplier les exemples.

Il faut donc nous ingénier à justifier nos revendications à partir des difficultés économiques locales ou nationales, mais il y a plus.

SALAIRE et ACTION D'INDUSTRIE

Nos camarades de chez RENAULT pourront-ils conserver ou améliorer leur niveau de salaire si Citroën reste à 20 ou 30 % en dessous ?

Tel chantier de construction navale peut-il aller au-delà des taux actuellement pratiqués si les autres chantiers ne font pas pression pour rattraper les niveaux les plus hauts ?

Les salaires dans tous les domaines sont un élément de concurrence ou d'activité des entreprises les unes par rapport aux autres.

Les différences de salaires ne pénalisent-elles pas les entreprises progressistes et la combativité ouvrière, en risquant pour ces dernières d'aboutir au chômage et à une réduction des conquêtes acquises ?

Les entreprises faisant une même fabrication vont-elles établir leur prix à partir de la charge salariale dans le prix de revient, celles qui paient le moins aux travailleurs restant seules en course, à cause justement de leur résistance aux revendications ouvrières ? Au contraire, vont-elles s'assurer des superprofits par ce moyen ?

Autant de sujets de réflexions pour nous.

La conclusion ne doit-elle pas être que plus les salaires sont bas et plus la lutte doit être tenace et sévère pour les faire augmenter.

La Caisse de Résistance ne doit-elle pas être le meilleur moyen pour les autres de poursuivre leur progression, en donnant le moyen de lutter dans certaines usines ?

La lutte pour les salaires exige un large esprit de solidarité.

C'est en s'organisant, par le syndicat, que nous pouvons espérer le succès.

LE SALAIRE ELEMENT DU PRIX DE REVIENT

En fait le salaire, dans le genre de société capitaliste que nous connaissons, reste un élément de concurrence, de protection ou de surprofit.

Trop axé sur l'ouvrier lui-même ou sa tâche immédiate, notre conception du salaire tend à favoriser :

- l'entreprise non rentable en face de celle qui est économiquement saine
- le patronat "anti-social" et de combat
- à amplifier les profits capitalistes, sous forme d'investissements, de super-bénéfices, etc....

Entrant parfaitement dans le jeu d'une économie libérale, les salaires servent souvent d'accordéon entre les prix de revient et le prix de vente.

.../...

Ce sont les notions du salaire dans le prix de revient qu'il faudrait voir en détail et notamment :

- différence entre salaire garanti et salaire réel
- taux du salaire touché par rapport à la production et à la productivité de l'entreprise
- salaires et
- niveau des charges sociales d'entreprise à entreprise

Enfin, puisque les travailleurs n'ont aucune responsabilité directe ou indirecte dans les choix économiques, financiers, techniques au plan général ou au plan de l'entreprise, notre action ne doit-elle pas tendre à sortir le salaire du jeu de la concurrence et du profit par une double revendication :

- égalisation du coût salarial horaire direct et indirect, là où les fabrications sont identiques ou comparables,
- notion du salaire garanti pour une période donnée.

NOTRE PRINCIPAL ADVERSAIRE, LE PATRONAT, EST FORT

LA BALANCE PENCHE DE SON CÔTÉ

- militants courageux et dévoués
- syndiqués insuffisamment nombreux
- syndicats actifs mais pas assez armés

- 95 % de syndiqués
- fortes cotisations syndicales incluses dans les frais généraux des entreprises
- puissance financière et équipement nécessaire pour se défendre et contre-attaquer.

Travailleurs

Patronat

RETABLISSONS L'EQUILIBRE PAR

- cotisations fortes
- Caisse de Résistance
- Caisse de Chômage

- En cas de Chômage : 80 Frs par jour, s'ajoutant aux indemnités payées par l'Etat.
- En cas de Grève : Après un an de versement : 300 Frs par jour, après 3 jours de grève, y compris les dimanches et les jours de fêtes.
 - 50 Frs de majoration pour l'épouse ne travaillant pas
 - au bout de douze jours de grève, paiement des 3 premiers jours
- Des dispositions spéciales sont prévues, pour :
 - avantages au bout de 6 mois de versement
 - cas de longue maladie, chômage, service militaire, lock-out, licenciements de délégués, etc.....

nouveau départ

L'habitude veut que l'année syndicale commence en Octobre, c'est normal. Après les Congés Payés : la reprise, on démarre à nouveau.

Au début de cette nouvelle année, il faut donc prévoir ce que nous allons faire, comment nous allons nous organiser. Chacun doit apporter sa part d'efforts :

- 1°) Pour faire de nouveaux adhérents,
Pour être présent dans chaque service, chaque bureau.
Chacun doit syndiquer plusieurs salariés. Imaginons, recherchons tous les moyens pour obtenir ce but.
- 2°) Pour améliorer l'organisation du Syndicat
Chacun d'entre nous est-il décidé à donner un coup de main, à faire quelque chose ?
Le Syndicalisme, c'est l'affaire des travailleurs, à condition que chacun prenne une part de responsabilité. Il faut expliquer cela aux salariés; si nous savons le faire clairement, avec patience, avec doigté, nous trouverons d'autres militants.
- 3°) Pour examiner les endroits où nous ne sommes pas encore présents. Chacun doit se débrouiller pour trouver un adhérent dans les ateliers, les bureaux où nous n'avons
- 4°) Pour faire rentrer régulièrement les cotisations syndicales. Sans baratin, quel moyen va-t-on employer pour un collectage régulier ?
- 5°) Pour que les délégués du Personnel et des Comités d'Entreprises accomplissent leur travail sérieusement. Ce travail est-il préparé dans des conditions satisfaisantes ? Les Délégués étant présentés par des syndicats, il ne faut pas que par suite de leur mauvais travail, les salariés perdent confiance dans le syndicat. Si, au contraire, les délégués ont accompli leur travail aussi bien que possible et en ont informé régulièrement les salariés, ce sont là des conditions qui renforcent la confiance des salariés pour le syndicat et qui dit confiance, dit adhésion.
- 6°) Pour assister aux réunions syndicales, conseils, bureaux, etc... Il faut prévoir ces réunions : le syndicat, la Fédération ont besoin du travail de chacun, de son avis, car le syndicalisme est l'expression des travailleurs organisés.
- 7°) La Fédération envoie des questionnaires pour prendre l'avis des salariés organisés, c'est-à-dire syndiqués. Les militants doivent donner un coup de main au syndicat pour la rédaction de ces questionnaires.

Voici quelques idées. Dans chaque syndicat, au début de la nouvelle année syndicale, on doit prévoir l'action à mener, les efforts à faire.

Militant, responsable, pour que ces projets réussissent, donne un coup de main. Par ton effort associé à celui de tous les militants, tu participeras au Travail commun.