

VOIX des MÉTAUX

ORGANE DE LIAISON DES ORGANISATIONS SYNDICALES D'OUVRIERS, EMPLOYES, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE
DE LA METALLURGIE DE LA REGION PARISIENNE

C. F. T. C. pas représentative ?

Les résultats que l'on peut connaître des élections à la Sécurité Sociale viennent confirmer simplement nos affirmations et renverser celles de la centrale « amie ». En fait de groupuscules, de chef sans troupe, la G. F. T. C. recueille à l'heure actuelle, 29 % des suffrages, la G.C.T. 61 0/0.

Ce n'est pas être d'une prétention exagérée, que de dire, de répéter ce que nous affirmons depuis longtemps, ce que d'autres en nous accablent, de toutes sortes d'insultes et de quolibets, nient. « Nous représentons une masse importante du mouvement ouvrier ».

Chez nous, pas de bluff, nous ne sommes pas 6.500.000 adhérents, mais ce sont de vrais de vrais, qui y croient et qui, même dans l'isolement continuent d'y croire.

Bien sûr, tout ça démolit les arguments, soi-disant solides, la petite poignée se retrouve nombreuse et au nom de tous ceux qu'elle représente, elle revendique sa place.

Cette place, nous l'avons tout naturellement dans la Sécurité Sociale, où comme nous le disions la dernière fois, les délégués représentant les diverses organisations devront mettre en commun leur compétence, leur dévouement pour que se perfectionne l'organisme de protection des salaires.

Cette place, nous la réclamons dans les Commissions des conventions collectives. Peut-on signer des conventions qui vont engager l'ensemble des travailleurs, si une organisation représentant plus de 29 % de ces travailleurs n'est pas présente? Nous exigeons, dès maintenant, notre place dans ces commissions.

Place dans toutes les autres commissions nationales, départementales ou locales d'où nous étions rejetés, en fonction des fameux adhérents que représente la grande organisation.

La masse des travailleurs, librement, a voté; son vote est sa volonté. Alors, que chacun ait la place qui lui revient, celle à laquelle il a droit, et tous ensemble, de partout, mettons-nous à l'ouvrage. Il ne manque pas.

Ch. SAVOUILIAN.

Que s'est-il passé à la Régie Renault

Bien que, dans la « Grande Boîte Renault », le travail ait repris, il n'est pas trop tard pour expliquer à nos camarades les raisons de cette action et les différentes phases de son déroulement.

Le vendredi 25 avril, les départements 6 et 18 du secteur Colas (2.000 ouvriers) se mettaient en grève dès l'arrivée des équipes du matin, à 6 h. 30. Après la rentrée de 8 heures, un vote eut lieu et, à l'unanimité moins 8 voix, nos camarades décidèrent de passer à l'action. Ils réclament que le salaire vital soit considéré en partant du salaire de base et que le salaire du manœuvre passe ainsi de 25 à 35, soit une augmentation de 10 fr. Une révision des temps chronos. Une commission paritaire de contrôle des temps. Le paiement des heures de grève.

« Pourquoi ce mouvement et qui l'a déclenché ? » pensent tout de suite certains !

La section syndicale C.G.T. crié bien haut qu'il s'agit d'une basse manœuvre et qualifie de gaullistes-hitleriens-trotskistes les camarades grévistes qui, spontanément, ont pris les mesures qu'ils jugeaient rendues nécessaires par la carence de leurs responsables syndicaux.

Ce mouvement était, en réalité, la réaction spontanée de travailleurs contre tout ce qui va mal présentement, et non, comme nos responsables syndicaux l'ont proclamé, une manœuvre contre les nationalisations.

Les meetings contradictoires se succèdent tout au long des journées et, après avoir pris violence contre les grèves, la section C.G.T. décide, le lundi 28 avril, à 11 heures, de faire débrayer toute l'usine. Ce qui, pratiquement, était fait.

Ce même jour, un meeting eut lieu place Nationale, à 12 h. 30. Les grévistes vinrent y exposer leurs revendications, que nous ne répéterons pas ici, la presse en ayant déjà longuement parlé. La C.G.T. n'y prend pas la parole, mais, le soir du même jour, organise à son tour une réunion en plein air ou, encore une fois, les

LA CLASSE OUVRIERE a parlé

A l'heure où nous écrivons ces lignes, nous ne possédons pas encore les résultats définitifs des élections des caisses de Sécurité Sociale et d'Allocations familiales, mais des résultats partiels assez importants, nous donnent, malgré tout, l'orientation générale du scrutin.

La C.F.T.C. qui ne comptait, selon certains, qu'une poussière d'adhérents qui n'avaient aucune qualité représentative, arrive à atteindre un pourcentage de voix assez respectable (25 à 29 %).

Quand on songe aux attaques et aux calomnies dont fut l'objet la C.F.T.C. au cours de la campagne électorale, n'a-t-on pas le droit d'être fier de la victoire remportée par notre Confédération?

Il suffit d'ailleurs de jeter un rapide coup d'œil sur les résultats du vote dans les entreprises métallurgiste de la Région parisienne, pour s'apercevoir que notre organisation a recueilli de nombreux suffrages et a acquis une position des plus enviables.

Ceci ne démontre-t-il pas d'ailleurs que toutes les pressions et toutes les manœuvres ne paient pas et que les travailleurs, lorsqu'ils en ont la possibilité, savent reprendre leur indépendance et manifester leurs préférences.

Ceux qui ont voulu faire de ces élections une compétition et une épreuve de force ont reçu la réponse qu'ils méritaient.

Il n'en résulte pas moins que ces élections (les premières de cet ordre qui aient atteint la classe ouvrière tout entière) permettront de situer un certain nombre de problèmes et surtout de les résoudre.

Il ne pourra plus être affirmé que la C.G.T. est la seule organisation représentative, et surtout faire intervenir le rapport de 1 à 8 qui était jusqu'alors de règle.

Notre organisation doit participer d'une façon effective à la discussion de la Convention collective nationale et toute obstruction serait maintenant aussi condamnable qu'immorale.

Enfin, la C.F.T.C. ayant des représentants dans les Conseils d'administration des Caisses de Sécurité Sociale, pourra faire entendre sa voix et défendre ses conceptions dans ce domaine.

Mais, ce succès ne doit pas nous faire oublier notre tâche essentielle. Nous venons simplement de franchir une étape. Le syndicalisme chrétien doit encore s'affirmer davantage et remporter de nouvelles victoires.

Continuons inlassablement à agir dans notre milieu de travail, dans nos sections syndicales, pour le plus grand bien des travailleurs.

Faisons de la propagande pour notre organisation et donnons la preuve que des syndicalistes chrétiens sont, non pas des démagogues, mais de vrais défenseurs de la classe ouvrière.

Une grosse fraction de salariés nous a accordé sa confiance, mais si nous pouvons nous en féliciter, sachons que cela nous donne de nouveaux devoirs et une plus grande responsabilité.

Nous ne décevrons pas nos camarades et amis, car nous serons et resterons des vrais syndicalistes chrétiens.

A. LE DENTU.

...notre pain quotidien

Nous avons tous présent à l'esprit le récit des aventures du vampire Stanislas Wazelewski, accusé de volant assassin et de la force qui a été mobilisée pour mettre fin aux agissements de ce monstre.

Nous sommes parfaitement d'accord pour que l'on prenne toutes les mesures qui s'imposent pour protéger la société contre de tels déments, qui n'hésitent pas à supprimer des vies humaines pour assouvir leur passion.

Mais nous pensons, amis locuteurs, que d'autres individus, peut-être plus clandestins, n'hésitent pas eux aussi à commettre des crimes ; ne pensez-vous pas que les trafiquants qui préfèrent utiliser le blé pour des fins plus rémunératrices que celles auxquelles il est destiné, c'est-à-dire, pour faire du pain, ne sont pas, eux aussi, des malfaiteurs.

Nous le savons, il y a une question de gros sous ; on gagne davantage à forcer la pente des poules en leur donnant du blé comme nourriture afin de vendre les œufs à un prix très coquet, pour être modeste, que de la livrer à l'usage pour lequel il est destiné ; ne dit-on pas que l'on s'en sert également pour les porcs ? Sans

nous étendre davantage, nous disons que cela est criminel.

Faire mourir les gens en les assassinant, ou les faire périr par une méthode un peu plus longue, la conclusion est toujours la même. Ce n'est pas pour faire de la démagogie que nous citons cet exemple ; il ne manque pas, hélas ! de familles ouvrières, surtout en France, où le pain est la nourriture primordiale ; si l'on en supprime une quantité, sur quoi pouvons-nous nous retrancher puisque le reste est pratiquement inabordable ? et nous parlons de la grande majorité des travailleurs.

Alors on parle du problème démographique à certaine époque ; veulent donner, oui ou non, la possibilité à ceux qui ont encore la force de rendre service à la collectivité les moyens de le faire, ou bien veulent simplement empêcher les sardines existantes et en consommer de nouveaux ?

Nous disons au début de cet article que les Pouvoirs publics avaient mobilisé un certain nombre de personnes pour mettre fin aux méfaits d'un triste stire. Parfait. Mais nous pensons que des forces analogues ou supérieures pourraient être mobilisées pour contrôler, si besoin est, tous ceux qui préfèrent employer le fronton des fins pour lesquelles il n'est pas destiné.

On parle de 1.500 gendarmes et 300 policiers, une compagnie de gardes républicains de sécurité ;

L. BILGER.

(LIRE LA SUITE PAGE 2)

TRAVAILLEURS DE LA REGION PARISIENNE

Vous serez tous, avec votre famille, vos amis, vos camarades de travail

Le DIMANCHE 1er JUIN 1947

à MARLY-LE-ROI (Seine-et-Oise)

pour participer à la

GRANDE FÊTE CHAMPÔTRE

organisée, dans le parc de l'Institut de Culture Ouvrière

par le

SYNDICAT OUVRIER DE LA MÉTALLURGIE

au profit de ses œuvres sociales avec le concours de

I'UNION REGIONALE PARISIENNE

S Y N D I C A L I S M E

FÉDÉRATION SPORTIVE de FRANCE

Stands - Camping - Jeux d'enfant - Attractions - Danses

Fanfare - Bal - Buffet - Buvette, etc..., etc...

ENTREE GRATUITE

GRANDE COURSE PÉDESTRE

OUVERTE à TOUS les SYNDIQUES C.F.T.C.

(Voir Règlement en page 2)

¹ La Commission Nationale a tenu sa première réunion le 14 janvier 1947 sous la présidence de M. Le Rolland, directeur de l'enseignement technique. La séance a été consacrée à la prise de contact et à l'installation.

² A la seconde réunion, tenue le 18 février 1947, il a été décidé que les séances seraient présidées à tour de rôle par :

M. Loisy (enseignement technique);

M. Hamon (C.G.T.);

M. Belluard (Délegation patronale);

Nous avons appuyé la candidature de Hamon

La Commission a ensuite pris connaissance de l'état du problème des C.A.P. en France et décidé :

a) d'en réduire le nombre et de n'en maintenir l'existence que pour les seuls métiers de base, de formation ;

b) de poser pour principe qu'il n'y ait qu'un seul C.A.P. par métier pour toute la France de manière à lui donner la même valeur en toute région;

R. BOUTONNET,

(LIRE LA SUITE PAGE 2)

Course pédestre du 1^{er} Juin

Règlement

Article premier. — Toutes les dispositions prévues par les différents articles des règlements généraux et du cross-country, sont applicables à cette épreuve de cross qui se disputera le dimanche 1^{er} juin à 11 heures, à Marly-le-Roi (Seine-et-Oise), dans le parc de l'Institut de Culture ouvrière.

Cette épreuve est réservée aux syndiqués de la C.F.T.C. ayant plus de dix-huit ans. Parcours : 3 km. environ.

Article 2. — Il sera fait un classement individuel et un classement par équipe de quatre, engagés par les sections d'entreprises ou sections lointaines.

Article 3. — Pour le classement par équipe, on prendra, sur les listes d'arrivée, les trois premiers classés de chaque section d'entreprise ou section locale, sauf pour les individuels et les sections ayant trois coureurs classés.

Article 4. — Ne compteront pour le classement par équipes, que les sections ayant au moins trois arrivants.

Article 5. — L'équipe victorieuse est celle qui obtient le total des points le moins élevé.

Article 6. — L'équipe classée première à la garde, pendant un an, du Challenge de cross-country, offert par Syndicalisme, l'hebdomadaire confédéré de la C.F.T.C.

Article 7. — Si plusieurs équipes ont le même nombre de points, le coureur le mieux classé déterminera l'équipe championne, ayant la garde du Challenge.

Article 8. — La Commission Spéciale se réserve le droit de trancher tous les cas non prévus au présent règlement.

Article 9. — Les droits d'engagement sont fixés à 10 francs par coureur ou 30 francs par équipe complète (4 engagés).

Article 10. — Pour être valables toutes les demandes d'engagement d'équipe complète, devront être signées du délégué de la Section d'entreprise ou de la section locale ou de son représentant et contenir :

1. Le nom de la Section ;

2. Les noms, prénoms, date de naiss-

sance des concurrents et leur syndicat ;

3. Etre accompagnées du droit d'engagement.

La signature du délégué de la section ou de son représentant, entraînera la garantie que les engagés sont médicalement aptes à prendre part à l'épreuve.

Article 11. — La clôture des engagements est fixée au dimanche 1^{er} juin à 10 heures. Les demandes d'engagement doivent être adressées au Syndicat des Ouvriers de la Métallurgie 11 bis, rue Roqueline, Paris (8^e).

Article 12. — Une somme de 20 francs sera exigée comme caution pour le dossier avant le départ de la course et sera remboursée au concurrent lorsqu'il remettra le dossier après celle-ci. La somme ne sera pas remboursée si le dossier n'est pas rendu.

II. — APPRENTIS

Article premier. — Le Syndicat des Ouvriers de la Métallurgie a décidé de faire disputer un criterium « Apprentis » qui se disputera également le dimanche 1^{er} juin sur une partie du parcours du cross de Syndicalisme. Ce criterium sera réservé aux jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans.

Article 2. — Le règlement du Critérium « Apprentis » est le même que celui de l'épreuve des « Aînés » : classement par équipe de trois coureurs par section d'entreprise ou section locale. Distance : 2 km. environ.

Article 3. — Les droits d'engagement sont les mêmes que pour les « Aînés » et devront être envoyés dans les mêmes conditions et mêmes délais au Syndicat des Ouvriers de la Métallurgie C.F.T.C.

PRIX

Environ dix prix par épreuve, offerts par les Fédérations des P.T.T., des Cheminots, du Gaz et Electricité, de l'Union des Syndicats d'Employés, Techniciens et Agents de Agents de Matrice, etc.

Premier prix de l'équipe « Aînés » : une montre-bracelet offerte par Voix des Métaux le journal des métallos de la région parisienne.

Remarquons, cependant qu'à l'heure actuelle, le budget normal d'un travailleur est accapré pour 75 à 85 p. 100 par la nourriture et que, sur ce poste, nourriture, les denrées rationnées ne rentrent que pour une faible part.

Parlons un peu des pommes de terre, des légumes. Denrées saisonnières, peut-être, mais ce qui compte pour le travailleur, c'est le prix de ces produits et il faut qu'il mange. Faut-il parler de la lamentable histoire du pain ? Faut-il parler de la viande, qu'on ne voit plus ? Faut-il parler du vin dont la ration doit toujours augmenter ?

Tout cela, est-ce de l'actif à l'action gouvernementale ? Tout cela n'est-il pas la cause du malaise actuel ?

Et qu'a-t-on fait pour le minimum vital ? Pour 208 heures, 7.000 francs, compris les primes de rendement : drôle de minimum vital !

On va nous dire : vous allez flanquer l'économie par terre ! Il s'agit ici de prendre ses responsabilités et de voir où sont les responsabilités.

Notre réclamation comprend la situation difficile de la France,

puisque nous ne réclamons seulement qu'une prime mobile pour ceux qui n'ont pas le minimum vital.

Bon sang ! il faut qu'ils vivent ces gens-là, les discours ne nourrissent pas.

Et puis, nous l'avons assez dit : chacun son travail. Seul le gouvernement dispose de la police, du contrôle économique, il peut faire des arrêtés, proposer des lois.

Comment pouvons-nous admettre qu'au nom de l'avenir du pays, pour éviter la catastrophe, les revenus des salariés soient réduits, alors qu'on ne fait rien pour s'attaquer aux autres, alors que le rapport de la Commission gouvernementale du minimum vital constate que dans le revenu national, la part des salaires, qui était de 48 p. 100

est passée à 41 p. 100 en 1946, alors que la part des autres revenus passe de 36 p. 100 à 54 p. 100.

Qui fait monter le prix ? Est-ce les revenus des salariés ou les revenus des autres catégories ?

Qu'a-t-on fait, d'autre part, pour la réforme de notre système fiscal qui, tel qu'il est conçu actuellement, résoire les revenus des travailleurs, donc les plus bas et laisse presque intacts les hauts revenus ? Faut-il rappeler :

— Que les travailleurs paient à eux seuls 70 p. 100 des impôts personnels ?

— Qu'une exploitation agricole acquitte, en moyenne, 400 francs par an ?

— Qu'aux yeux du fisc, un avocat qui réussit gagne moins que le double du traitement d'une dactylo ?

Qu'a-t-on fait pour cela ? Fournit ce n'était pas des mesures révolutionnaires, mais simplement la justice que réclamaient les travailleurs.

Devant cette orientation, notre position a été : « Afin de ne pas gêner cette action, nous allons céder toutes revendications de salaires, en réclamant seulement que l'on considère les salaires des travailleurs qui n'ont pas le minimum vital, et que cette action de baisse des prix fût efficace. » Nous avons apporté non seulement un concours verbal au gouvernement, mais les organisations syndicales se sont offertes pour l'aider à accomplir l'œuvre qu'il s'était déterminée.

Aujourd'hui, faisons le point.

Y a-t-il véritablement eu baisse de prix ? Il faut sincèrement reconnaître que la baisse a été sensible sur certains produits (textiles),

qu'elle s'est fait sentir sur d'autres (denrées rationnées, lait, pain, beurre, etc.).

Remarquons, cependant qu'à l'heure actuelle, le budget normal d'un travailleur est accapré pour 75 à 85 p. 100 par la nourriture et que, sur ce poste, nourriture, les denrées rationnées ne rentrent que pour une faible part.

Parlons un peu des pommes de terre, des légumes. Denrées saisonnières, peut-être, mais ce qui compte pour le travailleur, c'est le prix de ces produits et il faut qu'il mange. Faut-il parler de la lamentable histoire du pain ? Faut-il parler de la viande, qu'on ne voit plus ? Faut-il parler du vin dont la ration doit toujours augmenter ?

Tout cela, est-ce de l'actif à l'action gouvernementale ? Tout cela n'est-il pas la cause du malaise actuel ?

Et qu'a-t-on fait pour le minimum vital ? Pour 208 heures, 7.000 francs, compris les primes de rendement : drôle de minimum vital !

On va nous dire : vous allez flanquer l'économie par terre ! Il s'agit ici de prendre ses responsabilités et de voir où sont les responsabilités.

Notre réclamation comprend la situation difficile de la France,

puisque nous ne réclamons seulement qu'une prime mobile pour ceux qui n'ont pas le minimum vital.

Bon sang ! il faut qu'ils vivent ces gens-là, les discours ne nourrissent pas.

Et puis, nous l'avons assez dit : chacun son travail. Seul le gouvernement dispose de la police, du contrôle économique, il peut faire des arrêtés, proposer des lois.

Comment pouvons-nous admettre qu'au nom de l'avenir du pays, pour éviter la catastrophe, les revenus des salariés soient réduits, alors qu'on ne fait rien pour s'attaquer aux autres, alors que le rapport de la Commission gouvernementale du minimum vital constate que dans le revenu national, la part des salaires, qui était de 48 p. 100

est passée à 41 p. 100 en 1946, alors que la part des autres revenus passe de 36 p. 100 à 54 p. 100.

Qui fait monter le prix ? Est-ce les revenus des salariés ou les revenus des autres catégories ?

Qu'a-t-on fait, d'autre part, pour la réforme de notre système fiscal qui, tel qu'il est conçu actuellement, résoire les revenus des travailleurs, donc les plus bas et laisse presque intacts les hauts revenus ? Faut-il rappeler :

— Que les travailleurs paient à eux seuls 70 p. 100 des impôts personnels ?

— Qu'une exploitation agricole acquitte, en moyenne, 400 francs par an ?

— Qu'aux yeux du fisc, un avocat qui réussit gagne moins que le double du traitement d'une dactylo ?

Qu'a-t-on fait pour cela ? Fournit ce n'était pas des mesures révolutionnaires, mais simplement la justice que réclamaient les travailleurs.

Devant cette orientation, notre position a été : « Afin de ne pas gêner cette action, nous allons céder toutes revendications de salaires, en réclamant seulement que l'on considère les salaires des travailleurs qui n'ont pas le minimum vital, et que cette action de baisse des prix fût efficace. » Nous avons apporté non seulement un concours verbal au gouvernement, mais les organisations syndicales se sont offertes pour l'aider à accomplir l'œuvre qu'il s'était déterminée.

Aujourd'hui, faisons le point.

Y a-t-il véritablement eu baisse de prix ? Il faut sincèrement reconnaître que la baisse a été sensible sur certains produits (textiles),

qu'elle s'est fait sentir sur d'autres (denrées rationnées, lait, pain, beurre, etc.).

Remarquons, cependant qu'à l'heure actuelle, le budget normal d'un travailleur est accapré pour 75 à 85 p. 100 par la nourriture et que, sur ce poste, nourriture, les denrées rationnées ne rentrent que pour une faible part.

Parlons un peu des pommes de terre, des légumes. Denrées saisonnières, peut-être, mais ce qui compte pour le travailleur, c'est le prix de ces produits et il faut qu'il mange. Faut-il parler de la lamentable histoire du pain ? Faut-il parler de la viande, qu'on ne voit plus ? Faut-il parler du vin dont la ration doit toujours augmenter ?

Tout cela, est-ce de l'actif à l'action gouvernementale ? Tout cela n'est-il pas la cause du malaise actuel ?

Et puis, nous l'avons assez dit : chacun son travail. Seul le gouvernement dispose de la police, du contrôle économique, il peut faire des arrêtés, proposer des lois.

Comment pouvons-nous admettre qu'au nom de l'avenir du pays, pour éviter la catastrophe, les revenus des salariés soient réduits, alors qu'on ne fait rien pour s'attaquer aux autres, alors que le rapport de la Commission gouvernementale du minimum vital constate que dans le revenu national, la part des salaires, qui était de 48 p. 100

est passée à 41 p. 100 en 1946, alors que la part des autres revenus passe de 36 p. 100 à 54 p. 100.

Qui fait monter le prix ? Est-ce les revenus des salariés ou les revenus des autres catégories ?

Qu'a-t-on fait, d'autre part, pour la réforme de notre système fiscal qui, tel qu'il est conçu actuellement, résoire les revenus des travailleurs, donc les plus bas et laisse presque intacts les hauts revenus ? Faut-il rappeler :

— Que les travailleurs paient à eux seuls 70 p. 100 des impôts personnels ?

— Qu'une exploitation agricole acquitte, en moyenne, 400 francs par an ?

— Qu'aux yeux du fisc, un avocat qui réussit gagne moins que le double du traitement d'une dactylo ?

Qu'a-t-on fait pour cela ? Fournit ce n'était pas des mesures révolutionnaires, mais simplement la justice que réclamaient les travailleurs.

Devant cette orientation, notre position a été : « Afin de ne pas gêner cette action, nous allons céder toutes revendications de salaires, en réclamant seulement que l'on considère les salaires des travailleurs qui n'ont pas le minimum vital, et que cette action de baisse des prix fût efficace. » Nous avons apporté non seulement un concours verbal au gouvernement, mais les organisations syndicales se sont offertes pour l'aider à accomplir l'œuvre qu'il s'était déterminée.

Aujourd'hui, faisons le point.

Y a-t-il véritablement eu baisse de prix ? Il faut sincèrement reconnaître que la baisse a été sensible sur certains produits (textiles),

qu'elle s'est fait sentir sur d'autres (denrées rationnées, lait, pain, beurre, etc.).

Remarquons, cependant qu'à l'heure actuelle, le budget normal d'un travailleur est accapré pour 75 à 85 p. 100 par la nourriture et que, sur ce poste, nourriture, les denrées rationnées ne rentrent que pour une faible part.

Parlons un peu des pommes de terre, des légumes. Denrées saisonnières, peut-être, mais ce qui compte pour le travailleur, c'est le prix de ces produits et il faut qu'il mange. Faut-il parler de la lamentable histoire du pain ? Faut-il parler de la viande, qu'on ne voit plus ? Faut-il parler du vin dont la ration doit toujours augmenter ?

Tout cela, est-ce de l'actif à l'action gouvernementale ? Tout cela n'est-il pas la cause du malaise actuel ?

Et puis, nous l'avons assez dit : chacun son travail. Seul le gouvernement dispose de la police, du contrôle économique, il peut faire des arrêtés, proposer des lois.

Comment pouvons-nous admettre qu'au nom de l'avenir du pays, pour éviter la catastrophe, les revenus des salariés soient réduits, alors qu'on ne fait rien pour s'attaquer aux autres, alors que le rapport de la Commission gouvernementale du minimum vital constate que dans le revenu national, la part des salaires, qui était de 48 p. 100

est passée à 41 p. 100 en 1946, alors que la part des autres revenus passe de 36 p. 100 à 54 p. 100.

Qui fait monter le prix ? Est-ce les revenus des salariés ou les revenus des autres catégories ?

Qu'a-t-on fait, d'autre part, pour la réforme de notre système fiscal qui, tel qu'il est conçu actuellement, résoire les revenus des travailleurs, donc les plus bas et laisse presque intacts les hauts revenus ? Faut-il rappeler :

— Que les travailleurs paient à eux seuls 70 p. 100 des impôts personnels ?

— Qu'une exploitation agricole acquitte, en moyenne, 400 francs par an ?

— Qu'aux yeux du fisc, un avocat qui réussit gagne moins que le double du traitement d'une dactylo ?

Qu'a-t-on fait pour cela ? Fournit ce n'était pas des mesures révolutionnaires, mais simplement la justice que réclamaient les travailleurs.

Devant cette orientation, notre position a été : « Afin de ne pas gêner cette action, nous allons céder toutes revendications de salaires, en réclamant seulement que l'on considère les salaires des travailleurs qui n'ont pas le minimum vital, et que cette action de baisse des prix fût efficace. » Nous avons apporté non seulement un concours verbal au gouvernement, mais les organisations syndicales se sont offertes pour l'aider à accomplir l'œuvre qu'il s'était déterminée.

Projet de Convention Collective Nationale

Projet présenté par la Fédération de la Métallurgie C.F.T.C. et par la Fédération des Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise C.F.T.C.

Nous avons voulu éditer ici les principaux points de notre projet, mis au point d'après les suggestions, critiques et observations des organisations syndicales C.F.T.C. de la Métallurgie, venues de toute la France.

Nous rappelons que notre projet initial a été imprimé et distribué en juin 1946 et déposé au Ministère du Travail le 8 novembre 1946 :

OBJET, ETENDUE DUREE DE LA CONVENTION

Article premier. — Le présent contrat règle les rapports entre les employeurs et les travailleurs des deux sexes, ressortissant de la Métallurgie (industries métallurgiques production et transformation des métaux), pour l'ensemble du territoire métropolitain et l'Algérie, la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique et la Réunion.

Dans les articles suivants, le terme « mensuel » remplacera les expressions employés, techniciens, agents de maîtrise des deux sexes, et le terme « travailleur » remplacera les expressions mensuels et ouvriers.

Le contrat s'applique à l'industrie du travail des métaux, conformément à la nomenclature des industries et professions de la Statistique générale de la France, telle qu'elle résulte du décret du 9 avril 1936, relatif au classement des industries et professions. Cette liste n'est pas absolument limitative.

Article 2. — La présente convention est complétée par des clauses régionales ou départementales (ou locales dans le cas d'entreprises importantes) pour régler les points particuliers relatifs à certaines questions, telles que : classifications, indemnités diverses, fixation des us et coutumes, conciliation. Ces clauses devront être signées dans un délai de trois mois et auront effet rétroactif à la date de la signature de la présente convention.

DROIT SYNDICAL

Article 4. — L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement et d'appartenir au syndicat professionnel de leur choix, constitué en vertu du Livre III du Code du Travail.

Les employeurs et les organisations syndicales ouvrières s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions ou leurs avis en ce qui concerne l'engagement, les mesures de discipline et de congédiement, les conditions et la répartition du travail, l'avancement, etc...

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de congédiement du travailleur, comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus rappelé, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas échéant une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit, pour les parties, d'obtenir judiciairement réparation du préjudice subi.

Dans le cas où le tribunal compétent constaterait qu'un renvoi a été effectué en violation du droit syndical, il pourra ordonner la réintégration et, si le travailleur n'est pas réintégré, condamner l'employeur à payer une indemnité.

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

Article 5. — a) Des panneaux d'affichage seront mis à la disposition des différentes sections syndicales pour la communication des informations de leurs organisations.

b) Sur la demande écrite de leurs organisations syndicales, les travailleurs pourront obtenir les autorisations nécessaires pour participer aux congrès, assemblées générales statutaires ou missions d'études, etc. En outre, les mêmes autorisations seront données pour assister aux réunions professionnelles, commissions paritaires, etc... qui ne donneront lieu à aucune retenue de salaire ou de traitement.

Toutefois, ces absences autorisées n'entraineront pas de réduction de la durée réglementaire des congés payés.

c) Toutes facilités seront accordées aux travailleurs pour se réunir dans un local convenable mis à leur disposition par l'entreprise ; des délégués des Centrales syndicales pourront assister à ces réunions.

d) Dans le cas où un syndiqué est appelé à remplir une fonction syndicale imposant sa mise en dis-

ponibilité temporaire ou illimitée, la réintégration dans le même emploi et aux conditions correspondantes en vigueur à l'expiration de ce mandat sera obligatoire de plein droit.

e) Un local pour permanence sera également mis à la disposition des sections syndicales reconnues dans l'entreprise.

DELEGUES DU PERSONNEL

Article 7. — Collèges électoraux.

— Le personnel de l'établissement sera réparti dans quatre collèges différents, en vue de l'élection des délégués du personnel :

a) Collège ouvriers ;

b) Collège employés ;

c) Collège techniciens et agents de maîtrise ;

d) Collège ingénieurs et cadres.

Article 9. — Les élections auront lieu au scrutin de liste, avec représentation proportionnelle, sans panachage.

Les listes seront établies par les organisations syndicales les plus représentatives de l'établissement. Elles auront droit à autant de délégués titulaires ou de délégués suppléants proclamés élus qu'elles contendront de fois le quotient électoral.

Article 10. — Dans les établissements comptant moins de onze travailleurs, il y aura un délégué titulaire et un délégué suppléant si la majorité des travailleurs le demande.

Article 11. — Le délégué du personnel est le représentant auprès de la direction de son collège électoral.

Il doit s'engager à représenter impartialément tous les travailleurs de son groupe de services, service ou fraction de service, quelle que soit leur opinion. Il ne doit jamais profiter de sa situation pour faire pression sur l'un quelconque des ressortissants de son collège, de façon à laisser la liberté d'opinion de chacun s'exercer sans contrainte.

Les délégués ont qualité pour présenter à la direction les réclamations visant les applications de la présente convention, des lois, des décrets, des règlements du Code du Travail, des appointements et salaires et des mesures d'higiène et de sécurité.

Ils pourront, sur leur demande, se faire assister par un représentant de leur syndicat, appartenant ou non au personnel de l'établissement.

Ils pourront saisir l'Inspection du Travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

L'Inspecteur du Travail doit se faire accompagner dans ses visites par le délégué compétent.

Chaque délégué doit recueillir l'avis des ressortissants de son collège sur les points de l'ordre du jour des entrevues avec la direction ; il doit également les informer des résultats de ses entrevues.

Article 14. — Chaque délégué continuera à travailler normalement dans son emploi. Sauf cas exceptionnel, le délégué ne devra pas consacrer à l'exercice de son mandat plus de 20 heures par mois.

Dans l'exercice de son mandat et dans la limite de la durée ci-dessus indiquée, le délégué pourra, sur sa demande, s'absenter de l'établissement.

Les délégués ne peuvent en aucun cas être congédés pour l'exercice normal de leur fonction de délégué. Tout renvoi reconnu judiciairement non motivé entraînera de plein droit la réintégration, sans aucune perte de salaire ou traitement pour l'intéressé.

Les délégués ne pourront être contre leur gré déplacés de service ou changés d'affectation à l'intérieur de ce service.

Article 15. — Les travailleurs restent libres de présenter eux-mêmes leurs propres réclamations à leur chef ou à la direction.

Article 19. — Délégués des jeunes.

Dans les établissements comptant au moins cinq jeunes travailleurs de 14 à 21 ans, ceux-ci formeront un collège électoral distinct.

a) Les délégués des jeunes ont pour mission :

— De veiller à l'application du Code du Travail et de toutes les dispositions contractuelles et légales, relatives à la réglementation du travail des jeunes.

— De présenter aux employeurs toutes réclamations individuelles et collectives, relatives à leur situation de jeunes.

Ils sont les représentants des jeunes auprès de la direction et

exerceront ce rôle dans les mêmes conditions que celles prévues pour les délégués ordinaires du personnel. Ils peuvent se faire accompagner dans leurs démarches et interventions par un délégué adulte ou un responsable syndical.

b) Les délégués des jeunes assistent à toutes les réunions d'intérêt commun, qui ont lieu entre les délégués adultes.

Les délégués des jeunes sont membres d'office de la Commission des jeunes ou de l'apprentissage, appelée à être créée par les comités d'entreprises.

c) Le délégué des jeunes le plus ancien dans l'établissement assiste aux séances du comité d'entreprise avec voix délibérative.

d) Le nombre des délégués est fixé comme suit :

— de 5 à 25 jeunes travailleurs, un délégué titulaire et un suppléant;

— de 26 à 50 jeunes travailleurs, deux délégués titulaires et deux suppléants;

— de 51 à 100 jeunes travailleurs, trois délégués titulaires et trois suppléants;

— de 101 à 250 jeunes travailleurs, cinq délégués titulaires et cinq suppléants;

— de 251 à 500 jeunes travailleurs, sept délégués titulaires et sept suppléants;

— de 501 à 1.000 jeunes travailleurs, neuf délégués titulaires et neuf suppléants.

Plus un délégué titulaire et un suppléant par tranche supplémentaire de 500 jeunes travailleurs.

e) Electeurs les jeunes travailleurs et apprentis des deux sexes, de 14 à 21 ans, comptant au moins trois mois de présence dans l'entreprise.

Les délégués sont élus pour un an et rééligibles jusqu'à ce qu'ils aient atteint l'âge limite.

L'élection se fera à bulletin secret et aux mêmes conditions que pour les délégués adultes (article 9 de la présente Convention).

Dans les grandes entreprises, l'élection pourra se faire par services ou par catégories.

f) Sont éligibles les travailleurs des deux sexes, âgés de 18 à 25 ans, comptant au moins six mois de présence dans l'entreprise et répondant à tout autre des conditions d'éligibilité prévues à l'article 18 de la présente Convention.

Les délégués sont élus sur des listes établies par les organisations syndicales les plus représentatives de l'établissement.

Il ne peut y avoir cumul entre les mandats de délégués des jeunes et délégués du personnel ordinaires.

g) L'inspecteur du travail pourra, après avoir consulté les organisations syndicales intéressées, autoriser des dérogations d'âge et d'ancienneté dans l'entreprise, en cas d'absence de candidats ne répondant pas aux dispositions du paragraphe f.

Article 20. — Dans le cas où il est institué des délégués des jeunes, seuls les travailleurs de plus de 21 ans seront élus dans les collèges des délégués du personnel.

c) Délégués syndicaux

Article 25. — a) Indépendamment des délégués élus, dont les attributions sont nettement délimitées à l'article 11, les établissements acceptent que les organisations syndicales, signataires de la Convention collective, choisissent et accréditent, auprès de la Direction, un représentant (ou une délégation) parmi le personnel, et dénommé « délégué syndical ».

b) Ces délégués — chacun en ce qui le concerne — auront qualité pour présenter à la direction les désiderats de leurs organisations respectives. Ils sont en outre qualifiés pour intervenir auprès de la Direction en faveur d'un membre de leur organisation, lorsque le délégué du personnel, dont dépend ce membre, n'aura obtenu une solution satisfaisante.

c) Les délégués syndicaux auront la faculté de se faire accompagner par un membre du secrétariat de l'organisation qui les aura mandatés.

d) Réciproquement, les établissements auront la faculté d'exiger de ce secrétariat la confirmation de l'inscription de remplir cet emploi. Le Comité d'Entreprise ou à défaut les délégués du Personnel, délégués syndicaux et la Direction, sont chargés de l'organisation suivant

e) Les délégués syndicaux disposeront également de 20 heures par mois pour l'exercice de leur mandat.

CONSEIL DE DISCIPLINE

Art. 28. — a) Il sera institué auprès de la Direction générale de chaque établissement un Conseil de discipline chargé de décider des sanctions (notamment mise à pied, rétrogradations, révocations) à appliquer à des fautes professionnelles ou de probité graves en cas de contestation de la part de l'intéressé ou d'un délégué du personnel.

b) L'intéressé peut se faire accompagner sur sa demande par un délégué adulte ou un responsable syndical.

c) Le délégué peut se faire accompagner sur sa demande par un délégué syndical.

d) L'intéressé peut se faire accompagner sur sa demande par un délégué syndical.

e) Le délégué peut se faire accompagner sur sa demande par un délégué syndical.

f) Le délégué peut se faire accompagner sur sa demande par un délégué syndical.

g) Le délégué peut se faire accompagner sur sa demande par un délégué syndical.

h) Le délégué peut se faire accompagner sur sa demande par un délégué syndical.

i) Le délégué peut se faire accompagner sur sa demande par un délégué syndical.

j) Le délégué peut se faire accompagner sur sa demande par un délégué syndical.

k) Le délégué peut se faire accompagner sur sa demande par un délégué syndical.

l) Le délégué peut se faire accompagner sur sa demande par un délégué syndical.

m) Le délégué peut se faire accompagner sur sa demande par un délégué syndical.

n) Le délégué peut se faire accompagner sur sa demande par un délégué syndical.

o) Le délégué peut se faire accompagner sur sa demande par un délégué syndical.

p) Le délégué peut se faire accompagner sur sa demande par un délégué syndical.

q) Le délégué peut se faire accompagner sur sa demande par un délégué syndical.

r) Le délégué peut se faire accompagner sur sa demande par un délégué syndical.

s) Le délégué peut se faire accompagner sur sa demande par un délégué syndical.

t) Le délégué peut se faire accompagner sur sa demande par un délégué syndical.

u) Le délégué peut se faire accompagner sur sa demande par un délégué syndical.

v) Le délégué peut se faire accompagner sur sa demande par un délégué syndical.

w) Le délégué peut se faire accompagner sur sa demande par un délégué syndical.

x) Le délégué peut se faire accompagner sur sa demande par un délégué syndical.

y) Le délégué peut se faire accompagner sur sa demande par un délégué syndical.

z) Le délégué peut se faire accompagner sur sa demande par un délégué syndical.

aa) Le délégué peut se faire accompagner sur sa demande par un délégué syndical.

bb) Le délégué peut se faire accompagner sur sa demande par un délégué syndical.

cc) Le délégué peut se faire accompagner sur sa demande par un délégué syndical.

dd) Le délégué peut se faire accompagner sur sa demande par un délégué syndical.

ee) Le délégué peut se faire accompagner sur sa demande par un délégué syndical.

ff) Le délégué peut se faire accompagner sur sa demande par un délégué syndical.

gg) Le délégué peut se faire accompagner sur sa demande par un délégué syndical.

hh) Le délégué peut se faire accompagner sur sa demande par un délégué syndical.

DOCUMENTATION

Services médicaux du Travail

DELEGUES DU PERSONNEL

Loi du 11 octobre 1946. — Décret
du 26 novembre 1946

J. O. des 12-10, 30-11, et 6-12-46

L'organisation de services médicaux du travail est rendue obligatoire dans les manufactures, fabriques, usines, chantiers, ateliers, laboratoires, cuisines, caves et chais, magasins, boutiques, bureaux, entreprises de chargement et de déchargement, théâtres, cirques et autres établissements de spectacle et leurs dépendances, offices publics et ministériels, établissements relevant des professions libérales, sociétés civiles, Syndicats professionnels et associations de quelque nature que ce soit, occupant des salariés.

Ces services médicaux sont assurés, d'une part, par un ou plusieurs médecins qui prennent le nom de « médecins du travail » et dont le rôle, exclusivement préventif, consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs, du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des travailleurs, d'autre part, par un ou plusieurs infirmiers ou infirmières.

Organisation générale des services médicaux

Les médecins du travail consacrent au service de l'entreprise un temps calculé en fonction de la nature et de l'importance de celle-ci :

a) Dans les entreprises commerciales, offices publics et ministériels, établissements relevant des professions libérales, sociétés civiles, syndicats professionnels et associations de toute nature :

Une heure par mois pour un chiffre moyen de vingt salariés;

b) Dans les entreprises industrielles :

Une heure par mois pour un chiffre moyen de quinze salariés;

c) Dans les entreprises comportant des ateliers où s'effectuent des travaux nécessitant une surveillance spéciale (des arrêts ultérieurs détermineront les ateliers ayant ce caractère) :

Une heure par mois pour un chiffre moyen de dix salariés exposés.

1. Service médical autonome :

L'employeur doit organiser un service médical autonome dirigé par un médecin à temps complet lorsque le temps calculé comme indiqué plus haut est au moins égal à 150 heures par mois.

Dans les autres cas, l'employeur devra recourir, soit :

— Au service médical autonome ;
— Soit au système interentreprises.

L'employeur sera dans l'obligation de recourir au service autonome lorsqu'il ne pourra faire appel au système interentreprises (voir ci-dessous).

2. Système interentreprises :

Ce système sera instauré dans les localités où le chiffre du personnel des entreprises assujetties qui ne possèdent pas de service médical autonome atteindra 500.

Ces services interentreprises seront pris en tutelle par le Comité interentreprises créé dans le cadre du décret du 2 novembre 1945 portant application de l'ordonnance du 22 février 1945 sur les Comités d'entreprises.

La représentation des salariés des établissements qui ne possèdent pas de Comité d'entreprise sera assurée proportionnellement au nombre de ces salariés dans des conditions qui seront déterminées par arrêté. Ces représentants seront obligatoirement choisis parmi le personnel intéressé et pris parmi les délégués du personnel s'il en existe, sur proposition des organisations syndicales les plus représentatives.

En cas de désaccord sur la représentation respective des divers établissements, l'inspecteur du Travail décidera de la répartition des sièges dans le Comité interentreprises.

Functionnement des services médicaux :

a) Gestion : Le service médical est placé sous la direction du chef d'entreprise ou du président du Comité interentreprises. Toutefois, les modalités de la gestion du service pourront faire l'objet d'un accord entre une partie du chef d'entreprise ou le président du Comité interentreprises et, d'autre part, les Comités d'entreprises ou interentreprises.

b) Nomination et révocation des médecins :

Les médecins du travail ne peuvent être nommés ou révoqués que par accord entre le chef d'entreprise et le Comité d'entreprises, ou entre les chefs d'entreprises et le Comité interentreprises.

Un même Comité interentreprises peut employer au plus trois médecins sauf dérogation de l'Inspecteur du travail.

c) Répartition des frais de fonctionnement :

Service autonome : Les frais d'organisation et de fonctionnement du service autonome sont à la charge de l'entreprise

SECTIONS D'ENTREPRISES

Pour le tirage de vos tracts et circulaires adressez-vous à la Fédération de la Métallurgie

Conditions avantageuses

ainsi que la rémunération du ou des médecins du travail.

Organisations interentreprises :

Les frais inhérents à l'organisation et au fonctionnement de l'organisation interentreprises et à la rémunération des médecins seront répartis par les soins du Comité interentreprises au prorata du temps que les médecins consacreront aux salariés respectifs des entreprises selon les temps fixés ci-dessus.

d) Rapports financier et médical :

Ces rapports doivent être établis chaque année, en double exemplaire, soit par le chef d'entreprise, soit par le président du Comité interentreprises. Ils doivent être remis au Comité d'entreprise ou interentreprises pour transmission dans le délai d'un mois à l'inspecteur du Travail. Les observations des Comités seront portées à la connaissance des médecins avant transmission à l'Inspecteur du Travail.

ATTRIBUTION DES MEDECINS

1) Visite des salariés :

a) Visites d'embauchage : Tout salarié sera soumis à un examen médical dans les dix jours qui suivront son embauchage. Cette visite a pour but de déterminer :

— Si l'est médicalement apte au travail envisagé;

— Les postes qui lui conviennent le mieux et ceux auxquels, du point de vue médical, il ne doit pas être affecté;

— S'il n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour ses camarades de travail.

A la suite de cet examen, deux fiches seront établies : une fiche d'aptitude destinée à l'employeur, une fiche médicale remise aux salariés et sur laquelle seront portées les observations successives et le résultat des examens complémentaires;

b) Examens médicaux périodiques :

Chaque salarié sera examiné une fois par an. Les travailleurs de moins de dix-huit ans le seront tous les trois mois. Les sujets exposés à un travail dangereux quelconque, les femmes enceintes, les mères d'un enfant de moins de deux ans, les mutilés et les invalides seront l'objet d'une surveillance spéciale;

c) Visites de reprises :

Le médecin du travail n'est pas chargé d'exercer un contrôle sur les justifications d'ordre médical données par les salariés lors de leurs absences. Ce contrôle est réservé aux médecins des caisses de Sécurité sociale.

Sous cette réserve, après une absence de dix jours pour cause de maladie professionnelle ou non, ou en cas d'absences répétées, les salariés devront subir, lors de la reprise du travail, une visite médicale dans le but de mettre en évidence les rapports qui peuvent exister entre les conditions de travail et leur maladie et de pouvoir apprécier leur aptitude à reprendre leur ancien emploi ou la nécessité d'une réadaptation.

1) Examens complémentaires : En cas de nécessité, le médecin pourra demander des examens complémentaires (radiographie, examens hématologiques, etc.), lors de l'embauchage.

Ces examens seront faits aux frais de l'employeur.

Lors des examens périodiques, il pourra en être de même, mais seuls les examens complémentaires nécessaires par le dépistage des maladies professionnelles seront à la charge de l'employeur.

Le temps de ces examens sera :

— Soit pris sur les heures de travail, sans retenue de salaire;

— Soit rémunéré comme heure de travail normale.

2) Soins donnés aux salariés :

Le médecin du travail peut donner des soins aux salariés atteints d'accidents ou de maladies professionnelles, donnant droit à déclaration obligatoire, lorsque ceux-ci n'entraînent pas la cessation du travail. En aucun cas, le libre choix des salariés ne doit être entravé.

Il peut occasionnellement assurer certains soins prescrits par le médecin traitant, en accord avec lui et exceptionnellement délivrer une ordonnance pour une affection médicale bénigne.

Dans ce cas, la première feuille d'assurances sociales seule pourra être signée par lui et elle ne pourra l'être qu'une fois. Elle portera la mention : consultation exceptionnelle donnée à titre gratuit.

Dans le cas de maladie professionnelle, le médecin assurera la liaison avec le médecin traitant à titre d'information et pourra être appelé par ce dernier en consultation.

3) Surveillance de l'hygiène de l'entreprise :

Le médecin est le conseiller de la direction, des chefs de services, du Comité d'entreprise, du Comité de Sécurité et du service social en ce qui concerne notamment :

1° La surveillance de l'hygiène générale de l'entreprise, en particulier au point de vue propreté, chauffage, éclairage, vestiaires, lavabos, cantine, eau de boissons ;

2° L'hygiène des ateliers et la protection des ouvriers contre les poussières et les vapeurs dangereuses et contre les accidents. Le médecin fera effectuer les prélèvements et analyses de produits nocifs qu'il estimera nécessaires, sauf recours de l'employeur à l'inspecteur du travail, qui décidera après avis du médecin inspecteur du travail. Les analyses seront effectuées aux frais de l'entreprise dans un laboratoire agréé par le ministère du Travail ;

3° La surveillance de l'adaptation des salariés au poste de travail ;

4° L'amélioration des conditions de travail, notamment les constructions et aménagements nouveaux, l'adaptation des techniques de travail à la physiologie humaine, l'élimination des produits dangereux, l'étude des rythmes du travail ;

5° Le médecin sera obligatoirement consulté pour l'élaboration de toute nouvelle technique de production.

Le chef d'entreprise devra mettre le médecin du travail au courant de la composition des produits employés dans son établissement. Il sera tenu au secret des dispositions industrielles et techniques de fabrication et de la composition des produits employés ayant un caractère confidentiel ; ce fait ne pouvant entraîner la déclaration obligatoire des cas de maladie professionnelle.

CONCOURS D'INFIRMIERS OU INFIRMIERES

Les entreprises devront s'assurer à temps complet le concours d'infirmiers ou infirmières diplômées ou ayant l'autorisation d'exercer dans les conditions suivantes :

a) Entreprises commerciales, offices publics et ministériels, établissements relevant des professions libérales, sociétés civiles, syndicats professionnels et associations :

Un infirmier pour 500 salariés et plus ; Deux infirmiers pour 1.500 salariés et plus ; Au-dessus de 2.000, un infirmier supplémentaire par tranche de 1.000 salariés.

Au-dessous de 500 salariés pour les entreprises non industrielles, de 200 salariés pour les entreprises industrielles, un infirmier pourra être adjoint au service médical si le médecin et le Comité d'entreprise en font la demande.

En cas de désaccord, l'appel sera fait à l'inspecteur du travail.

Les heures du travail de ce personnel seront réparties de telle façon qu'au moins un infirmier soit toujours présent pendant les heures de travail du personnel. Dans le cas de travail de jour et de nuit, un service de garde sera assuré pendant la nuit.

SECOURS D'URGENCE

Dans les ateliers où sont effectués des travaux dangereux, un membre du personnel recevra obligatoirement l'instruction nécessaire pour donner les premiers secours en cas d'urgence.

LOCAUX ET MATERIELS

Les locaux comprendront au moins :

1° Lorsque les visites médicales ont lieu dans l'entreprise (qu'il s'agisse d'un système autonome ou d'un système inter-entreprise) :

Au-dessous de 500 salariés : deux pièces de 16 m² chacune ; Entre 500 et 1.000 salariés : trois pièces de 16 m² chacune ; Pour 1.000 salariés et au-dessus : une salle d'attente, un cabinet médical, une salle de pansements, chacune de ces pièces de 16 m², trois cabinets de déshabillage (ensemble 8 m²), une petite salle de repos de 8 m².

Lorsque le service sera suffisamment important pour occuper deux médecins à temps plein, il devra y avoir un second cabinet médical.

Les locaux devront comporter une installation d'eau courante, avoir un éclairage et un chauffage suffisant et être aménagés de telle façon qu'aucun bruit ne puisse gêner les examens médicaux.

2° Lorsque les visites ont lieu dans un centre commun à plusieurs entreprises (système inter-entreprises), ce centre comportera au moins l'ensemble prévu plus haut pour 1.000 salariés et au-dessus.

En outre, dans chaque entreprise, une pièce sera réservée à l'usage d'un poste de secours.

Un matériel médical et pharmaceutique suffisant devra exister dans chaque établissement. L'inventaire en sera joint à la demande d'agrément.

DEMANDES D'AGREMENT ET SERVICES EXISTANTS

Les services existant déjà et dont la structure ne correspond pas aux règles ci-dessus devront s'y conformer avant le 1^{er} juin 1946.

Une demande d'agrément doit dans tous les cas être adressée à l'Inspecteur du travail.

DELAI D'APPLICATION

Pour les entreprises industrielles : un an. Toutefois pour les travaux nécessitant une surveillance spéciale le délai ne sera que de six mois après la parution des arrêtés visés à la première partie du texte « c ».

Pour les autres entreprises : deux ans.

A. BUHUAUD,

(Service de documentation.)

CURES THERMALES

Si vous avez l'intention de faire durant l'été 1947, une cure à Vichy, l'Union Départementale de l'Ardèche peut vous aider pour :

1° Rechercher un logement (hôtel ou pension de famille) ;

2° Faire connaissance avec les syndicats de la région en vue de vous rendre le séjour plus agréable ;

3° Enfin, vous donner tous les renseignements utiles sur le thermalisme vichyssois.

Si vous êtes embarrassé, écrivez-nous... Mais ! hâtez-vous, en juillet il sera trop tard.

MOULINS
15, rue de la Fraternité
U.D. de l'Ardèche

Affichage des renseignements portés à la connaissance

sur ce point l'attention des chefs d'entreprise. Je précise, au surplus, que les emplacements choisis doivent se trouver dans un endroit apparent et, de préférence, sur les lieux de passage du personnel.

Procédure des élections

La loi du 16 avril 1946 contient quelques dispositions concernant la procédure des élections. Il est vraisemblable que la pratique posera toutefois diverses questions qui ne sont pas résolues par le texte légal. Cependant, ce dernier ne renvoie pas, comme l'avait fait le décret du 12 novembre 1938, à un texte d'application. Vous vous trouverez donc parfois embarrassés pour résoudre certains problèmes. Bien que le décret du 25 février 1939 (*J.O.* du 1er mars), pris en application du décret du 12 novembre 1938, ne soit plus applicable, puisqu'il trouvait sa base juridique dans des textes aujourd'hui abrogés, j'estime que les dispositions de ce décret, qui sont consacrées par une pratique déjà longue, pourront être invoquées à titre de dispositions coutumières chaque fois qu'elles seront compatibles avec les dispositions de la loi nouvelle. Vous y pourrez, notamment, la justification du vote par correspondance lorsque les circonstances l'imposeront. Ce vote, qui pourra être admis même en l'absence de convention collective, ne pourra d'ailleurs être utilisé qu'à la condition que la liberté et le secret du vote soient assurés par les garanties habituelles. Vous veillerez, au surplus, à ce qu'il ne soit pratiqué que dans les cas indispensables et à titre exceptionnel.

A. BAUHAUD.
(Service de Documentation.)