

# VOIX des MÉTAUX

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

REDACTION ET ADMINISTRATION

11 bis, Rue Roquette - PARIS

G.C.P. Paris 1258-03 Le Directeur : Ch. SAVOUILLAN Anj. 06-20

## 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 C. F. T. C. recueille à l'heure actuelle, 29 % des suffrages, la C.G.T. 61 0/0.

Ce n'est pas être d'une prétention exagérée, que de dire, de répéter ce que nous affirmions depuis longtemps, ce que d'autres en nous accablant, 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. SAVOUILLAN.

## 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 0/0).

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 métallurgiques 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 vingt assassinats 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 lecteurs, 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 ponte 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; veut-on 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 veut-on simplement meubler les sans emplois existants et en construire 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 sire. Parfait. Mais nous pensons que des forces analogues ou supérieures pourraient être mobilisées pour contrôler, si besoin est, tous ceux qui préfèrent employer le froment à 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)

## Commission Nationale Consultative de l'Apprentissage dans la Métallurgie

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. Bellouard (Délégation 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 décide :

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)

## Que s'est-il passé à la Régie Renault

Bien que, dans la « Grande Boite 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 réclamèrent que le salaire vital soit considéré en partant du salaire de base et que le salaire du manoeuvre 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. crie bien haut qu'il s'agit d'une basse manoeuvre et qualifie de gaullistes-hitléro-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 manoeuvre contre les nationalisations.

Les meetings contradictoires se succèdent tout au long des journées et, après avoir pris violemment parti contre les grèves, la section C.G.T. décide, le lundi 28 avril, à 11 heures, de faire débayer 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 où, encore une fois, les

orateurs prennent violemment à partie le comité de grève et lui refusent même le droit de venir au micro exposer ses points de vue.

Dans cette affaire, la section syndicale C.F.T.C., les syndicats parisiens de la métallurgie et la Fédération prennent la décision de soutenir les revendications de nos camarades. Dès l'origine du mouvement, notre camarade Espéret, du Syndicat ouvrier de la région parisienne, l'annonce, au cours du meeting du lundi, à midi.

La semaine se passa surtout en grandes manoeuvres, la section C.G.T. ne voulant pas être dépassée, et tout est mis en œuvre, après de multiples démarches, pour que le comité de grève, jugé illégal, ne soit reçu ni par la direction ni par les pouvoirs publics. Et ainsi, malgré la volonté formelle des camarades de l'usine de défendre eux-mêmes leurs points de vue, il n'en sera rien, d'autant plus que la Fédération des Métaux prend l'affaire en main et, reprenant à son compte les revendications du comité de grève, en arrive, le 2 mai, à admettre un vote à bulletin secret. Par 11.354 contre 8.015, les travailleurs de la Régie décident de poursuivre la grève.

Une semaine s'écoulera encore en démarches diverses; la section C.F.T.C. ne reste pas inactive de son côté; elle est reçue par la direction Renault et par Lacoste, ministre du Travail par intérim. Nos revendications sont les suivantes :

Un salaire minimum vital qui soit réellement vital, soit 9.000 fr.;

Un rajustement des compléments familiaux;

Une plus juste répartition des charges fiscales;

Un plafond de non-imposition à 108.000 francs.

Mais, surtout, nous insistons sur la situation générale des travailleurs, qui désirent surtout que la baisse des prix annoncée par Léon Blum en janvier se réalise enfin et que, par ce fait, nos salaires se trouvent ainsi réellement revalorisés.

Nous insistons encore sur le fait, que, par suite de manoeuvres, il y a actuellement une anarchie totale

en matière de salaires dans l'usine. Cédant à certaines pressions, la direction a amélioré certains salaires, particulièrement aux professionnels, rares sur le marché du travail, et cela au détriment des autres travailleurs moins favorisés. Il en résulte un mécontentement général, dont le point culminant fut le déclenchement de la grève.

Nous sommes persuadés que le premier travail à faire dans cette « boutique », c'est de mettre de l'ordre dans les salaires et sans doute ailleurs aussi.

L. BOBIN.

(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 CHAMPÊTRE

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

par le

### SYNDICAT OUVRIER DE LA METALLURGIE

au profit de ses œuvres sociales avec le concours de

l'UNION REGIONALE PARISIENNE

— SYNDICALISME —

FEDERATION 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)



# Course pédestre du 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 locales.

**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 confédéral 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 Sportive 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 nom, prénoms, date de nais-

sance des concurrents et leur syndicat ;

3. Être accompagnées du droit d'engagement.

« La signature du délégué de la section ou de son représentant, entraîne 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<sup>er</sup> juin à 10 heures. Les demandes d'engagement doivent être adressées au Syndicat des Ouvriers de la Métallurgie 11 bis, rue Roquette, Paris (8<sup>e</sup>).

**Article 12.** — Une somme de 20 fr. sera exigée comme caution pour le dossard avant le départ de la course et sera remboursée au coureur lorsqu'il remettra le dossard après celle-ci. La somme ne sera pas remboursée si le dossard 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<sup>er</sup> 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 Criterium « 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 Maîtrise, etc.

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

## Rubrique Féminine

### Législation du travail féminin

Le travail féminin n'est qu'une des modalités du travail humain et sa réglementation est déjà faite par l'ensemble de la législation ouvrière.

Cependant, personne ne pouvant nier que le travail féminin présente des aspects spéciaux du fait d'une conséquence naturelle qui veut que la femme soit source de vie, ou simplement dispensatrice de vie familiale, la réglementation du travail féminin a donc fait l'objet d'articles spéciaux au Code du Travail, se décomposant dans les grandes lignes, savoir :

- 1) Les administrations officielles compétentes en matière de travail féminin ;
- 2) La protection de la maternité ;
- 3) La durée du travail ;

### Chez Renault

(Suite de la page 1)

La C.G.T. réussit à obtenir que le Gouvernement traite avec elle seule et revint proposer, le vendredi 9 mai, à nos camarades, de voter sur une proposition de 3 fr. sur les primes de rendement.

Epuisés par deux longues semaines de lutte, nos camarades, à bout de ressources, par 12.000 voix contre 6.800, décidèrent de reprendre le travail.

Malgré les cris de victoire de la C.G.T., nos camarades sont-ils satisfaits ? Certainement pas ! Il faudra six mois pour rattraper les heures perdues puisqu'il n'est pas question du paiement des heures de grève ; ceci est si vrai que le calme est loin d'être revenu.

Nous reprenons le travail avec un moral de vaincu et avec la conviction fort nette que nous avons été roulés par ceux qui se disent nos défenseurs.

Mais tous ceux qui, parmi les travailleurs de cette usine, ont rejeté définitivement les ceillères, savent que nous touchons au but. Ne voyait-on pas, en effet, les gares encombrées de wagons à décharger et les quais de la Seine se garnir de péniches qui attendaient que les grues se mettent en route ? Cela n'aurait pu durer encore bien longtemps.

Camarades de la section syndicale C.G.T., vous ne l'avez pas voulu ainsi et vous avez fait passer votre désir du prestige avant l'intérêt des travailleurs. C'est dommage pour nous, mais nous saurons tous, dans cette grande maison, nous en souvenir et aussi, à l'occasion, vous le rappeler, et cela ne sera peut-être pas sans dommages pour vous.

B. BOBIN.

- 4) Le travail de nuit ;
- 5) L'emploi des femmes aux travaux insalubres, pénibles et dangereux ;
- 6) L'emploi des femmes aux travaux pouvant porter atteinte à la moralité.

Nous laisserons volontairement de côté la réglementation des salaires, qui, de nos jours, ayant obtenu une nouvelle modalité, à travail égal, salaire égal, est plus connue par l'ensemble des travailleurs.

La réglementation particulière au travail féminin, comme la réglementation du travail en général s'effectue par des procédés divers. Par les multiples voies de la législation nationale d'abord : lois adoptées par le Parlement, décrets pris par les pouvoirs responsables, circulaires et règlements administratifs : ce sont les procédés les plus courants.

L'organisation du travail féminin ne dépend pas uniquement de ces procédés officiels de réglementation législative. Des règles de diverses origines se juxtaposent à ce cadre officiel : celles qui sont établies par exemple par les conventions collectives, celles qui sont posées par des réglementations d'usines, d'ateliers, par des règlements syndicaux, d'assurances, etc.

(A suivre.)

Simone TROISGROS.

### Pas-représentatifs

Le voilà le referendum  
Qui va défongler Bibendum !

La représentativité  
Contestée par la C.G.T.  
S'est affirmée sans manière  
Aux élections dernières.

Mais où sont les six millions  
De la Confédération ?  
Je parle de la Grande sœur.  
(Merci pour nous, de sa douceur.)

Car les cartes sans adhérent,  
C'est ça qui fait grossir les rangs.  
C'est un des moyens d'action,  
La voilà bien l'inflation.

Et puis la carte qu'on impose  
Au nouvel embauché qui n'ose  
La refuser, malgré qu'on fond  
Il eût voulu répondre non.

Par de tels tours de passe-passe,  
On dit représenter les masses.  
Cependant, voyez résultats :  
Les syndiqués chrétiens sont là !

Alors voilà ce que j'en pense :  
Méritant cette récompense,  
Le pelé et les trois fondus  
Ont eu bien des petits. Pas plus !

Albert Larquet, 26-4-47.

# La Fédération de la Métallurgie a pris position

Le Bureau fédéral de la Métallurgie a adopté, le 3 mai, une motion sur la situation actuelle que vous trouverez par ailleurs.

Pourquoi cette position ?

Il faut tout d'abord constater que le point de départ de l'effervescence, particulièrement dans la métallurgie de la région parisienne, a été le conflit Renault qui, comme l'explique Bobin dans un article, était, avant tout, au départ, un mouvement propre à la Régie. Si, à la suite de Renault, la Métallurgie parisienne, particulièrement, se met à remuer, il s'agit d'en déterminer les causes.

Au mois de janvier, au début de l'expérience Blum de baisse des prix, action que, tous, nous réclamions, la C.F.T.C. a dit, et avec elle, notre Fédération : « Nous considérons que la baisse des prix est la solution la plus conforme aux intérêts des travailleurs et du pays, car elle assurera, à la fois, une revalorisation générale des salaires et une amélioration de la situation financière du pays. »

Devant cette orientation, notre position a été : « Afin de ne pas gêner cette action, nous allons cesser 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 fut 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 accaparé 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 fr., compris les primes de rendement ; drôle de minimum vital !

On va nous dire : vous allez flaquez 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 des 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

en 1938 passe 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, résorbe les revenus des travailleurs, donc la 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 ? (1).

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

Voilà les raisons qui ont justifié notre position. Ce n'est pas de gaieté de cœur que nous avons pris cette motion, car, comme nous l'avons cru, comme nous le croyons encore, comme nous l'affirmons, la baisse des prix, l'approvisionnement du marché sont les solutions les plus conformes aux intérêts des travailleurs et du pays. Cependant, les mois passent, l'amélioration n'arrive pas vite, il y a des travailleurs qui ne peuvent plus vivre et en mettant le Gouvernement en face de ses responsabilités, en lui demandant d'agir vite pendant qu'il est encore temps, pendant qu'il y a encore, oh ! combien faible, une flamme d'espoir, nous demandons par notre revendication, que le minimum vital soit assuré par tous.

Minimum vital assuré à tous, rationnellement normal à des prix normaux, voilà ce que nous voulons. La parole (et surtout l'action) est

maintenant au Gouvernement qui connaît les revendications ouvrières et s'il y répond, il aura tout notre appui si, reprenant une parole de M. Ramadier, « le Gouvernement sait ce qu'il veut, le veut et le fait ».

(1) Pierre URI : « Réalité », novembre 1946.

CH. S.

Le bureau de la Fédération de la Métallurgie C.F.T.C., réuni le 3 mai 1947 :

— Réaffirmant son attachement à une politique de baisse des prix qu'il considère comme la solution la plus conforme aux intérêts de la classe ouvrière et du pays ;

— Considérant l'impuissance du gouvernement à réaliser la baisse des prix, son incapacité et son imprévision en matière de ravitaillement ;

— Constatant la situation créée par cette absence de politique et prévoyant les conséquences pouvant résulter d'une telle situation ;

— Ne pouvant admettre que les sacrifices et efforts consentis par la classe ouvrière, depuis la Libération, aboutissent à leur donner des conditions d'existence toujours plus difficiles ;

Réclame immédiatement :

— Un salaire minimum vital garanti à 9.000 fr. par mois, sous forme d'une prime mobile de vie chère ;

— Le rajustement des compléments familiaux à 50 p. 100 du salaire pris en considération par personne à charge ;

— La suppression de l'impôt sur les salaires inférieurs à 108.000 fr. par an ;

— Une plus juste répartition des charges fiscales entre les diverses catégories de citoyens ;

— L'amélioration du ravitaillement en particulier des denrées de première nécessité ;

— Une répression efficace contre tous les affameurs du peuple.

## COMMISSION DE L'APPRENTISSAGE

(SUITE DE LA PAGE 1)

c) que les épreuves du C.A.P. devront correspondre aux connaissances et à l'habileté d'apprentis normalement doués ayant reçu une formation méthodique et complète de trois ans (Ceci pourra peut-être, dans l'avenir, servir de base pour établir une correspondance plus exacte entre les coefficients de qualification et les salaires dans les diverses professions ?)

La Commission a alors entrepris l'examen de la liste des métiers à retenir comme pouvant être affectés d'un C.A.P. et a, en cours d'études, décidé de se faire aider dans ses travaux par des sous-commissions spécialisées pour chaque métier ou groupe de métiers et composées de spécialistes délégués par les membres de la Commission Nationale. En principe, la proportion des membres des sous-commissions devait refléter la composition de la Commission Nationale, mais, en fait, nous y avons pris une part plus importante et souvent supérieure à celle prise par la C.G.T.

La Commission Nationale a décidé de prendre pour base d'étude, les programmes élaborés par l'Union des Industries Métallurgiques et Minières. Il n'a, jusqu'ici, été apporté à ces programmes, que des modifications de détail. Nous avons soutenu l'incorporation aux programmes des notions de législation professionnelle et d'hygiène du travail, accidents, etc.

Les sous-commissions actuellement créées sont celles pour l'étude des métiers de :

- 1<sup>o</sup> Ajusteur, fraiseur, tourneur, décolleur professionnel (président M. Puyjette).
- 2<sup>o</sup> Chaudronnier, tôlier ferblantier (président : M. Niel).
- 3<sup>o</sup> Mécaniciens réparateurs d'automobiles (président : M. Dachner).
- 4<sup>o</sup> Dessinateurs (président : M. Niel).
- 5<sup>o</sup> Carrossiers, menuisiers en voitures (président : M. Racot).

La première sous-commission a actuellement achevé l'étude des programmes d'apprentissage pour les métiers de tourneur, ajusteur, mécaniciens en outils à découper et à emboutir (mention au C.A.P. d'ajusteur) et poursuit l'étude du programme. Fraiseurs.

La seconde sous-commission n'a maintenu qu'un seul C.A.P. de chaudronnier, mais admis des mentions de spécialité (fer, cuivre, métaux légers), le sujet et le métal de l'épreuve pratique variant avec la spécialité choisie. Chaque année, les épreuves pour les trois spécialités auront lieu à des dates différentes afin de permettre aux apprentis d'en subir plusieurs s'ils en sont capables.

La quatrième sous-commission a décidé d'admettre un seul C.A.P. dit de « dessinateur industriel » correspondant à une formation de 3 ans. Des examens d'un niveau supérieur pourraient être créés ou maintenus, mais ne porteraient pas comme actuellement le nom de C.A.P.

Les autres sous-commissions poursuivent leurs travaux.

3<sup>o</sup> La troisième réunion de la Commission Nationale a examiné les travaux des sous-commissions et entériné leurs conclusions. Nous avons demandé que les travailleurs participants aux travaux des sous-commissions soient dédommages de leurs pertes de salaires.

BOUTONNET.

## Section syndicale C.F.T.C.

### Régie Renault

Les adhérents C.F.T.C. de la Régie Renault qui, par suite de la grève, se trouvent dans une situation financière difficile, sont priés de se faire connaître le plus rapidement possible à notre permanence, 82, rue Yves-Kermen à Billancourt, qui se tient tous les jours, de 17 h. 30 à 18 h. 30, en vue de leur inscription pour une attribution de secours immédiats, où leur cas sera examiné avec toute la rapidité et la bienveillance possibles.

Nous remercions bien vivement tous nos camarades de la région Parisienne qui, par leur geste amical de solidarité, ont bien voulu et veulent encore nous apporter leur aide précieuse pour soulager nos amis grévistes qui se trouvent, pour certains, dans une situation précaire.

Qu'ils sachent que la section syndicale C.F.T.C. de la Régie Renault leur sait infiniment gré de leur aide efficace dans une situation très dure pour beaucoup de nos camarades. Mercl.

## ...Notre pain quotidien

(Suite de la page 1)

si nos souvenirs sont exacts, une compagnie comprenait 250 hommes au temps où j'étais sous les drapeaux ; cela fait 2.050 hommes pour le total ; il nous semble qu'un effectif de cette importance pourrait déjà faire du bon travail, parsemé dans certaines régions ; nous sommes persuadés que si des exemples suivaient, la peur du loup assaillir certains mécréants qui ne visent qu'un but : s'enrichir pendant qu'une catégorie sociale en creève !

Nous savons que nous ne nous attendons pas à des miracles de la part du gouvernement ; mais nous pensons que l'heure est grave, des mesures urgentes s'imposent. Que lit-on dans l'éditorial de Combat du 11 mai 1947 :

« On peut concevoir la mise au point d'échanges entre produits industriels et produits agricoles, grâce à limiter certaines exportations (les pertes sur l'exportation des automobiles seraient aisément compensées si nous réalisions des économies sur les importations de blé).

Les experts disposent seuls de tous les éléments qui permettent un choix raisonné. Encore faut-il que le Gouvernement ait le courage de choisir un système et ne modifie pas son choix aussi souvent qu'il change de ministre du Ravitaillement ».

Que demande la classe ouvrière ? La possibilité de vivre en travaillant, avoir tout au moins une ration de pain normale, un peu plus de sérieux dans cet organisme que l'on nomme ravitaillement. Trop d'abus existent aux yeux de tous ceux qui ne veulent pas les fermer.

Léon BILGER.

LE DESSINATEUR DE SERVICE.



# 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 Guyanne, 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 litigieux 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'entraîneront 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 contiendront 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 impartialement 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'hygiène 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 congédiés 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) Sont électeurs 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 en outre aux autres 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 ordinaire.

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 électeurs 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 desiderata 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 pu obtenir 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 écrite des demandes ou propositions formulées par les délégués syndicaux.

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 de l'organisation syndicale à laquelle il appartient.

**Art. 30.** — Le Conseil de Discipline est composé de quatre membres, à savoir : deux membres faisant partie du personnel et appartenant à une catégorie différente de celle de l'intéressé ; deux travailleurs de la même catégorie que celui traduit. Ces quatre membres étant élus pour un an. Le règlement de cette élection sera fixé par les représentants des parties en tenant compte des conditions particulières à chaque établissement, de manière à ce que les élections puissent avoir lieu avant le La présidence du Conseil de Discipline appartient à un membre désigné par la Direction.

## COMITE D'ENTREPRISE

**Art. 33.** — Dans les établissements il sera constitué un Comité d'Entreprise suivant les lois et règlements en vigueur.

Toutefois, comme pour les délégués du personnel, les travailleurs seront répartis entre quatre collèges :

- a) Collège ouvrier ;
- b) Collège employés ;
- c) Collège techniciens et agents de maîtrise ;
- d) Collège ingénieurs et cadres.

Les élections auront lieu au scrutin de liste avec représentation proportionnelle, sans panachage, dans les mêmes conditions que pour les délégués du personnel (article 9, chapitre III.)

## REGLEMENT D'ATELIER

**Art. 34.** — Un règlement d'atelier type sera établi par branche professionnelle par une Commission paritaire et pourra être complété dans l'entreprise en accord entre la Direction, le Comité d'Entreprise, les délégués du personnel et délégués syndicaux. Ce règlement intérieur devra être remis à tous les travailleurs au moment de l'embauchage.

## JEUNES TRAVAILLEURS

**Art. 36.** — Le terme « jeunes travailleurs » désigne les jeunes gens des deux sexes de moins de 18 ans, ouvriers ou employés, qui ne bénéficient pas de contrat d'apprentissage, exécutent tous travaux commandés, productifs ou non.

**Art. 37.** — L'employeur organise, à l'usage obligatoire des jeunes travailleurs des cours d'enseignement général (français, mathématiques, histoire, géographie, législation ouvrière, etc.) et des cours d'enseignement technique de leur profession (dessin, technologie, comptabilité, etc.). Ces cours auront au moins une durée d'une heure par jour de travail. Ils se donnent pendant les heures de travail sans aucune perte de salaire pour les participants, soit dans l'entreprise, soit dans tout établissement public ou privé reconnu par les Pouvoirs publics.

**Art. 38.** — Les jeunes travailleurs bénéficieront des mêmes dispositions que les apprentis en ce qui concerne l'éducation physique, le contrôle médical, etc.

**Art. 39.** — On ne pourra exiger des jeunes travailleurs, une durée de travail excédant 48 heures par semaine.

**Art. 40.** — Si, dans un atelier ou service, des jeunes travailleurs de moins de 18 ans accomplissent le même travail que les adultes dans les mêmes conditions de qualité et de rendement, ils ne devront subir aucune diminution de traitement ou salaire.

## PROMOTION OUVRIERE

**Art. 41.** — Aucun travailleur ne sera embauché dans l'entreprise, pour un emploi quelconque, avant qu'il ait été fait appel à des travailleurs de classification inférieure susceptibles de remplir cet emploi. Le Comité d'Entreprise ou à défaut les délégués du Personnel, délégués syndicaux et la Direction, est chargé de l'organisation de cette promotion ouvrière, suivant

Isolé, tu n'es rien,  
Organisé, tu es fort  
Syndiqué-toi !

le principe des commissions paritaires d'essais et de classification.

## EMBAUCHAGE

**Article 42.** — Les employeurs feront immédiatement connaître leurs besoins de personnel aux offices publics paritaires de placement, ainsi qu'aux syndicats professionnels d'employeurs et de travailleurs, signataires de la présente convention. Les employeurs devront, aussitôt que les emplois seront pourvus, le signaler aux organisations précitées.

Ils pourront procéder à l'embauchage direct, à l'exclusion des « petites annonces » faites dans les journaux non professionnels. Un cahier de demandes d'embauche sera tenu à jour et mis à la disposition de l'Inspection du Travail et des délégués du personnel et délégués syndicaux.

**Article 43.** — Le service militaire ne constitue pas une rupture de contrat de travail.

Les travailleurs ayant quitté l'établissement pour effectuer leur service militaire obligatoire seront réintégrés, s'ils le désirent, à l'expiration de leur temps de service.

Le temps de présence sous les drapeaux compte comme ancienneté.

**Article 44.** — a) Si un emploi est à pourvoir, même dans une filiale ou sur un chantier de l'établissement autre que celui auquel ils appartiennent, les travailleurs qui auraient été licenciés précédemment pour manque de travail auront un droit de priorité pour l'engagement requis pour cet emploi.

b) Cette réintégration est faite en considérant :

— En premier lieu, la concordance des qualifications professionnelles de l'intéressé avec la nature de l'emploi à pourvoir ;

— Ensuite, et concurremment, la situation personnelle présente (charge de famille, mutilé, ancien combattant) et le temps d'ancienneté de l'intéressé dans l'établissement au moment de son licenciement ;

c) Le personnel réintégré conserve le bénéfice des avantages qu'il avait acquis au moment du licenciement. Toutefois, en cas de nouveau licenciement, l'intéressé ne peut, s'il a déjà touché une indemnité de licenciement, prétendre qu'à une indemnité complémentaire égale à la différence entre le montant de l'indemnité calculée conformément à l'article sur le temps total de présence dans l'établissement et le montant de l'indemnité reçue lors du précédent licenciement ;

d) Le chef d'entreprise n'ayant pas respecté les prescriptions ci-dessus énoncées concernant le réembauchage seront tenus de verser au salarié non réintégré sans emploi une indemnité égale à quatre mois de salaire.

De son côté, le salarié bénéficiant d'une priorité devra répondre à l'offre qui lui est faite dans le délai d'une semaine à dater de la réception de la lettre recommandée contenant l'offre de réembauchage.

(La suite au prochain numéro)

## MOTION SUR LES Conventions Collectives

Le Bureau Fédéral de la Métallurgie C.F.T.C. réuni à Paris les 3 et 4 mai 1947 :

— Ayant pris connaissance des premiers résultats aux Conseils d'Administration des Caisse de Sécurité Sociale ;

— Constate avec satisfaction que cette consultation confirme et consacre indiscutablement le caractère très représentatif de la C.F.T.C. dans la branche de la métallurgie ;

— Considère que les Pouvoirs publics doivent tenir compte de cette manifestation de confiance envers une organisation syndicale dont certains s'acharnent à minimiser l'importance ;

— Réclame en conséquence la participation de la Fédération de la Métallurgie C.F.T.C. à la discussion de la Convention Collective et fait, dès à présent, toutes réserves sur la validité des dispositions contractuelles qui pourraient être prises hors de sa présence.

— Demande également qu'il soit procédé d'urgence à la révision de la représentation numérique de la C.F.T.C. dans toutes les commissions ou organismes intéressant la métallurgie.

— Confirme la volonté des métallurgistes syndicalistes chrétiens de défendre celle-ci contre toutes les emprises partiales et contre tous ses détracteurs.



## 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 consacreront 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 dix salariés ;

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

Une heure par mois pour un chiffre 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.

Fonctionnement 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 d'une part le 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.

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 :

— S'il 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.

2) 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 nécessités 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.

3) 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 leur 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.

4) 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, eaux 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 entraver 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, 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 m<sup>2</sup> chacune ;

Entre 500 et 1.000 salariés : trois pièces de 16 m<sup>2</sup> 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 m<sup>2</sup>, trois cabinets de déshabillage (ensemble 4 m<sup>2</sup>), une petite salle de repos de 8 m<sup>2</sup>.

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<sup>er</sup> 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'Allier peut vous aider pour :

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

2° Faire connaissance avec les syndiqués 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'Allier,

#### Affichage des renseignements portés à la connaissance

La loi prévoit que les délégués peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel. Cette disposition est particulièrement importante puisqu'elle a pour but d'assurer l'information des salariés ; il est indispensable, en conséquence, d'assurer matériellement, dans les meilleures conditions possibles, la publicité requise par le texte légal. Vous veillerez donc à ce que l'affichage prévu par la loi soit effectivement assuré. Il doit être tout d'abord aux portes d'entrée des lieux de travail. Il doit être également « sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales ».

On peut déduire de ce texte que les entreprises doivent obligatoirement prévoir des emplacements destinés aux communications syndicales. Vous ne manquerez pas d'appeler

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 parfois diverses questions qui ne sont pas résolues par le texte légal. Cependant, ce dernier ne renvoie pas, comme l'avait fait le décret du 13 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 1<sup>er</sup> 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 puiserez, notamment, la justification du vote par correspondance lorsque les circonstances l'imposent. 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. BAHAUD.

(Service de Documentation.)

#### Etalement des Congés payés

Le ministre du Travail et de la Sécurité sociale vient, par circulaire (Tr. 23-47 du 1<sup>er</sup> avril) de donner aux inspecteurs du Travail des directives pour l'étalement des congés payés en 1947.

Il invite les employeurs, les organisations syndicales, les organisations ouvrières, les Comités d'entreprise et les travailleurs eux-mêmes à se soumettre à une discipline consentie, afin d'éviter les nombreux inconvénients, et ce qui concerne le voyage aussi bien que le séjour, des départs en masse aux périodes de pointe.

L'ailleurs, la S.N.C.F. a interdit l'accès des trains rapides à express aux porteurs de billets populaires de congés payés, aux dates suivantes :

Du 23 au 26 mai, pour les fêtes de la Pentecôte ;

Les 11, 12 et 13 juillet ;

Du 31 juillet au 3 août inclus ;

Les 13, 14 et 15 août ;

Les 29, 30 et 31 août.

Ces interdictions s'appliquent aussi bien à l'aller qu'au retour. Cependant, pour les 29 et 30 août, l'interdiction ne vise que les départs de Paris.

1° Entreprises accordant les congés par roulement :

Si la période dans laquelle doivent être pris les congés annuels s'étend au minimum du 1<sup>er</sup> juin au 31 octobre (articles 54 b du Livre II du Code du Travail), il est souhaitable qu'elle s'étale, si l'intéressé le désire, sur l'année entière, même au cours de l'hiver.

2° Entreprises accordant les congés par voie de fermeture :

Il est recommandé aux employeurs de ne pas fermer leurs entreprises, mais d'accorder des congés par roulement.

Si cependant la fermeture est nécessaire, il convient qu'elle ait lieu en dehors des périodes de pointe citées plus haut, que les entreprises de groupes différents n'adoptent pas la même date de fermeture, que celles appartenant à un même groupe prévoient un décalage d'une semaine.

Le ministre envisage de donner des pouvoirs plus étendus aux inspecteurs du Travail afin de contrôler efficacement le choix des dates de fermeture des entreprises.

Lecteurs de « Voix des Métaux » quand vous avez lu votre journal, faites-le lire autour de vous !

## ELECTIONS SECURITE SOCIALE ET ALLOCATIONS FAMILIALES

### REGION PARISIENNE

Le MINISTRE DU TRAVAIL, à la demande de la C.G.T., nous offrait 1 siège sur 9 !

#### LA REPONSE DES ELECTEURS :

##### SECURITE SOCIALE

C. F. T. C.	369.473	Voix	9 élus	23,65 %	des voix
C. G. T.	882.823	—	21 —	56,52 %	—
MUTUALISTES	190.194	—	4 —	12,17 %	—
FAMILIAUX	69.762	—	1 —	4,46 %	—
M. P. F.	49.703	—	.1 —	3,18 %	—
Nous avons 41,85 % des voix de la C.G.T.					

##### ALLOCATIONS FAMILIALES

C. F. T. C.	55.454	Voix..	4 élus	22,39 %	des voix
C. G. T.	144.324	—	11 —	58,28 %	—
FAMILIAUX	50.780	—	2 —	12,42 %	—
M. P. F.	17.081	—	.1 —	6,89 %	—

Nous avons 38,42 % des voix de la C.G.T.

Résultats détaillés pour la Métallurgie dans le prochain numéro

#### SECTIONS D'ENTREPRISES

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

Conditions avantageuses