

des METAUX

Camarade ! N'oublie jamais :

OU EN SOMMES-NOUS ?

Après le relèvement du S.M.I.C., en octobre, nous avons pu aboutir aux constatations suivantes :

- Dans les petites entreprises, l'augmentation a été jugée insuffisante ;
- Dans les grandes entreprises, l'augmentation a été jugée inefficace ;
- Mais quand le S.M.I.C. n'est pas modifié, chacun proteste quelle que soit la taille de son entreprise.

Sans doute, faut-il atteindre les 25.000 francs par mois, fixés par la Commission Supérieure des Conventions collectives. Ce n'est que trop juste, et c'est bien le minimum des minima. Mais pour atteindre ce chiffre, il faut l'action des travailleurs. Or, on attend tout d'un Gouvernement ; on parle trop peu du Patronat ; on ne pense pas assez à l'action syndicale, parce qu'elle demande un effort et une participation personnelle, qui doit s'exercer avec les autres travailleurs, au niveau des entreprises et des chambres patronales.

Ainsi, sommes-nous arrivés au mois de février.

Après un peu plus de sept mois de présence, M. MENDES-FRANCE, mis en minorité, a dû quitter le Gouvernement. Son bilan ne peut nous satisfaire... mais pouvait-il en être autrement ? Sans vouloir, dès à présent, écrire l'histoire, nous trouvons deux tendances qui ont influencé les actes du Gouvernement :

Celle, marquée par l'homme, la personnalité de MENDES, son esprit offensif et parfois agressif, son intelligence prompte et brillante, son habileté, enfin, sa grande mobilité de pensée qui peut faire croire à de l'inconstance. Cet homme méritait probablement mieux que le Gouvernement qu'il a dirigé et que les élus qu'il a trouvés sur sa route. Il est certain que nous le retrouverons un jour à la tête des affaires du pays.

L'autre tendance, marquée surtout par les habitudes, les partis pris, les mouvements d'humeur, les coalitions précaires et profondes que l'on trouve au Parlement et dans l'opinion publique. Un Gouvernement de coalition ne pouvait pas échapper aux contradictions et à l'éclatement, dans les conditions qui avaient présidé à sa création.

Il sera difficile de trouver une majorité ayant assez d'esprit civique pour se mettre d'accord sur l'essentiel, c'est-à-dire un programme cohérent, les échéances de ce programme et les méthodes à mettre en œuvre pour le réaliser. Mais si l'opinion publique, et en particulier les travailleurs, ne témoignent pas d'intérêt pour leurs responsabilités civiques, s'ils ne suivent pas les problèmes traités par un Gouvernement, ce sera encore longtemps l'indécision et l'inefficacité. Trop nombreux sont les salariés qui estiment qu'un Gouvernement valable est celui qui augmente le S.M.I.C. et les Allocations Familiales ; se limiter ainsi est très insuffisant.

L'essentiel restant pour nous un programme précis avec des méthodes et étapes de réalisation, nous pouvons, dès maintenant, fixer quelques grandes lignes de nos exigences.

On ne s'étonnera pas de trouver, comme première préoccupation, le maintien des libertés démocratiques et syndicales, tant sur le territoire métropolitain qu'en Union française et ailleurs, ainsi que la recherche tenace, offensive, de la paix.

Mais cela ne doit pas faire perdre de vue les objectifs économiques et sociaux, de même que la prise en considération des revendications ouvrières.

Dans le cadre d'un essor économique à réaliser, il est difficile d'établir des priorités, mais il est possible de citer, à nouveau, les exigences premières :

- Ce sont des salaires suffisants et de bonnes Conventions collectives, qui, pour le Patronat, au contraire, sont une étape de leur politique de régression sociale ;
- C'est le toujours actuel problème du logement ;
- C'est l'angoisse des Vieux, toujours aussi miséreux, et des jeunes, toujours sans débouchés.

Arrêtons là cette énumération. Quoique brève, le caractère éphémère des Gouvernements permettra-t-il de répondre seulement à cela ?

Heureusement, l'action syndicale continue...

En quelques semaines, nous avons pu enregistrer des grèves et des actions multiples dans des régions diverses et sur des objets très différents : dessinateurs de Merlin et Gérin, à Grenoble, en grève pendant 20 jours ; équipes d'ouvriers des Chantiers de la Gironde, à Bordeaux, en grève pendant 14 jours ; travailleurs de Froncles, en Haute-Marne, luttant 54 jours contre la voracité de Citroën ; grève de la Thomson, à Nanteuil ; grève de la S.A.T.M., à Bègles, en Gironde, etc. Ailleurs, c'est la lutte pour les salaires, pour des primes, pour les réembauchages des délégués.

L'action syndicale continue et doit se développer. Mais l'action syndicale exige la participation de tous, car elle est, essentiellement, l'adhésion des travailleurs à la lutte, pour plus de bien-être et de liberté.

LE CAPITALISME EST TON ADVERSAIRE

PARTOUT, IL EXPLOITE

— « A Lille, dans une usine de constructions électriques, J. N..., O.S.2, depuis sept ans ; en fait, il pratique un travail de professionnel, de P.I. Il gagne 124 fr. de l'heure... 20.000 fr. par mois. (Dans cette entreprise bien équipée, se réalisent des profits considérables.)

— « Dans la Sidérurgie, en Moselle, André P..., O.S. d'acier, travaillant dans des conditions particulièrement pénibles de salaires et de poussière, doit faire 54 heures par semaine pour percevoir 35.000 à 38.000 francs par mois... « Tapez dedans »... dit le chef... Faites des heures, ça rapporte... (à qui ?...)

— « Dans un train, deux industriels discutent :

« J'achète du nouveau matériel dit l'un. Ça me permettra de réduire mon effectif de 40 personnes cette année, et j'augmenterai ma production de 30 %.

« Que ferez-vous du personnel excédentaire ? » répond son interlocuteur.

« Oh ! je n'en sais rien. Je dois licencier, c'est très embêtant ; mais, que voulez-vous, il faut être de son temps. Dans l'Entreprise, nous ne pouvons pas faire de sentiment. J'es-salerai de les caser, mais... » (Profit... d'abord !)...

Salaires anormalement bas, conditions de travail pénibles, mépris des travailleurs, aucune volonté de maintien du niveau de l'emploi, exploitation des ouvriers pour un gain plus important et plus facile : le capitalisme sous toutes ses formes, intelligentes ou stupides, est toujours présent, et bien présent, dans toute notre vie.

PARFOIS, IL SE MASQUE...

De bons esprits, quelquefois bien intentionnés, nous diront qu'il y a du progrès, que le patron s'améliore, se transforme, qu'il pratique même « des relations humaines » dans l'Entreprise.

A notre connaissance, le patronat n'a guère changé : cette politique de « relations humaines » a surtout pour objet de prouver que le syndicalisme n'a plus de sens, puisqu'il suffit à l'ouvrier d'exprimer un besoin pour qu'il soit immédiatement satisfait.

Nous pourrions énumérer quelques entreprises où ce petit jeu se pratique.

— Lorsque le syndicat intervient, on refuse.

— Un ouvrier présente une revendication, on l'agréé en insistant sur « l'esprit social » de la Maison. Ceci, sans parler de la floraison de journaux d'entreprise ou d'industrie envoyés à domicile, afin de créer un « esprit commun » au personnel.

On n'hésitera pas, d'ailleurs, dans ces publications, à mettre en garde contre les « mauvais

bergers » (les syndicalistes) qui, par leur attitude, gênent la bonne marche de l'Entreprise, ce qui, dans l'esprit patronal, veut dire : faire ce que bon lui semble, sans avoir à rendre le moindre compte aux travailleurs organisés.

Ne nous y trompons pas : le patronat, dans son ensemble, ne veut rien abandonner de sa puissance et de ses prérogatives.

Le manteau « social » dont se pare le patronat ne peut cacher pour nous les tares d'un système exploiteur.

SES ABUS... LE CONDAMNENT

MOUNIER a concentré en quelques phrases, un jugement terrible, et pourtant trop vrai, sur ce régime à faire disparaître :

« Jamais tyran ne disposa d'un aussi universel pouvoir de broyer les hommes par la misère ou par la guerre, d'un bout à l'autre de la terre, aucun tyran n'accumula dans le silence de la normalité autant de ruines et d'injustices... »

« ...On ne dénoncera pas assez le mensonge démocratique en régime capitaliste. La liberté capitaliste a livré la démocratie libérale, en utilisant ses formules mêmes et les armes qu'elle lui donnait à l'oligarchie des riches (oligarchie de puissance et de classes) puis, au dernier stade, à un étatisme contrôlé par la grande banque et la grande

LA BONNE MAISON que voilà...

Dans la Région parisienne, à Rennes et ailleurs, c'est grâce à elle que nos militants sont arrêtés par la police, quand ils distribuent les tracts préparatoires aux élections professionnelles. Encore que la distribution n'a pas lieu à l'intérieur, mais devant les usines.

Cette bonne maison ne fait pas que des tractions avant ou des 2 CV, elle « fait du social ». D'avril à septembre 1954, le budget du service social s'est élevé à 15.028.161 francs. C'est pas mal, 15 millions ! Mais ce grand chiffre ne nous impressionne pas, car il correspond à 601 fr. pour six mois, par tête de personne humaine.

Autrement dit : « faire du social » chez Citroën, ça équivaut à 100 francs par mois et par travailleur ; le « social » ça coûte dix ronds de l'heure.

Pas étonnant que les bagnoles soient chères...

La lutte contre les militants syndicaux

C'est en OUBANGUIHARI...

Trois militants syndicalistes, dans trois entreprises différentes, ont été renvoyés.

Leur faute ? Avoir demandé le respect de la législation.

LES MILITANTS SYNDICALISTES NE SONT PAS DES FAUVES

La chasse qui leur est donnée par les rétrogrades qui n'ont rien compris doit être fermée.

M. le Ministre, MM. les Gouverneurs, c'est aussi important que la constitution des réserves animales.

industrie, qui se sont emparés non seulement des commandes occultes de l'organisation politique, parfois des représentants mêmes du spirituel pour dicter les volontés d'une classe et modeler jusqu'aux aspirations des masses à l'image des leurs, tout en leur refusant les moyens de la réaliser... »

A NOUS D'AGIR

Quotidiennement, il nous faut affirmer et faire admettre autour de nous les abus de ce régime. Il faut que nos camarades comprennent pourquoi nous le condamnons. Cette condamnation n'est pas faite avec sur-sis ; le sur-sis nous est imposé par la conjoncture politique et économique nationale et internationale.

Notre effort pour l'amélioration présente du niveau de vie des travailleurs, compte tenu de la faiblesse actuelle du syndicalisme, nous oblige et nous obligera certainement encore à temporiser, à accepter des solutions imparfaites. Sommes-nous pour cela des réformistes, des opportunistes ? Non ! dans la mesure où notre action se situe dans des perspectives, dans la mesure où nous avons le sens du relatif et travaillons intensément pour créer un rapport de forces plus conséquent.

Nous voulons pour demain une démocratie économique et politique réelle, où les travailleurs aient toute leur place. La recherche du profit étant remplacé par la volonté de créer, de parfaire une société, donnant à tous les hommes une égale chance devant la vie et les responsabilités.

Cette transformation est un des buts du syndicalisme. L'action quotidienne nous cache parfois cette perspective exaltante de transformation de la société, pourtant c'est notre effort quotidien, non pas seul, mais en équipe, dans nos ateliers, nos bureaux, nos usines, qui nous permet de préparer une société plus juste.

SCANDALE CHEZ BRANDT

NOUS avons informé les travailleurs des difficultés d'emploi aux Ets Brandt, à Nantes :

En ce moment continuent les licenciements, malgré les nombreuses actions menées par nos camarades.

Les licenciements, non seulement sont en eux d'une gravité que seuls peuvent mesurer ceux qui sont ainsi brutalement jetés sur la rue, mais sont, de plus, assortis d'un règlement qui est un véritable scandale.

Qu'on en juge !

Trois situations doivent être étudiées en cas de licenciement collectif :

— la valeur professionnelle, l'ancienneté, les charges de famille.

Or, la formule mise en place chez Brandt tient effectivement compte de ces trois critères, mais avec un système de calcul des points ainsi conçu :

— Valeur professionnelle : 0 à 10 points.

— Façon de servir (sic) : 0 à 5 points.

— 1 an d'ancienneté : 0,3 point par an.

— enfant à charge : 0,3 point par enfant.

— épouse au foyer : 0 point.

Tout y est bien... comme dans le pâté d'alouette : un cheval, une alouette, et l'on appelle cela du pâté moitié-moitié !

Tout chef de service peut donc noter celui (ou celle) qui plaît à la meilleure note. Mais tel camarade dont la tête ne reviendra pas se verra noter au plus bas.

Par contre, il faut, pour évaluer ceux qui « savent servir », soit 15 ans d'ancienneté, soit... 15 enfants ! Rien n'empêche donc d'imaginer deux cas :

X..., marié, femme travaillant à l'usine, pas d'enfant, 2 ans d'ancienneté. Rampant auprès du chef, nombre de points : 10 + 5 + 0,6 = 15,6 points.

Y..., marié, 3 gosses, femme à la maison, 10 ans d'ancienneté, bon professionnel, mais pas l'esprit larbin, connaît son travail, rend service aux copains, mais ne le crie pas sur les toits : 10 (?) + 0 + 0,9 + 3 = 13,9 points.

X... restera chez Brandt; Y... ira au chômage.

Et tout ce beau monde-là se vante d'être d'une usine très sociale et d'éminentes personnalités du siège social font des conférences sur les « relations humaines ».

Nous ne pouvions que durement dénoncer ce scandale.

« Ils » craignaient la caisse de grève

Nos organisations ne se contentent pas de remporter de brillants succès aux élections prud'homales et professionnelles : elles savent aussi se battre quand il le faut, et avec succès !

Dans une entreprise d'Arras, chez Mortieux (métallurgie), les ouvriers sont, dans la presque totalité, adhérents à la C.F.T.C.

Une grève, touchant le personnel ouvrier, a été menée avec succès, exclusivement par la C.F.T.C.

Après trois jours de grève, le patron capitule. L'accord signé a ceci de particulier : l'employeur devait remettre, le jour de la reprise du travail, une somme importante au comité d'entreprise à charge par les délégués salariés de la répartir. Ce qui a permis d'attribuer 9.000 francs (plus 1.000 fr. par enfant) à tous les grévistes et à eux seuls.

Mieux que des paroles, cela montre les résultats de l'action syndicale. Il faut rappeler que c'est durant cette année que, suite à une grève en avril 1954, il a été obtenu la garantie d'un salaire hebdomadaire basé sur 48 heures.

Il est permis d'être fier de ces résultats.

Remarquons que, pour la première fois en France :

— Un accord ne s'applique qu'aux grévistes ;

— Le salaire hebdomadaire est garanti sur 48 heures minimum.

Ces résultats ont été obtenus parce que les patrons « craignaient la caisse de grève ».

La caisse de résistance C.F.T.C. parle... et paie

La C.F.T.C. est la seule organisation syndicale qui offre à ses adhérents une Caisse de Résistance et de chômage. Pour ceux qui doutent, voici quelques exemples où les Cais- ses de Résistance ont fonctionné :

CAISSE REGIONALE DU NORD : Usinor, à Denain; Massey-Harris, à Lille; Acieries Baume et Merpent, à Maubeuge; Ateliers et Chantiers de France, à Dunkerque; Tréfileries et Laminoirs, à Lens.

CAISSE FEDERALE : Compagnie des Compteurs, à Mont- rouge; Forges d'Alès, à Tamaris; Chantiers de la Gironde, à Bordeaux; Merlin et Gerin, à Grenoble; Peugeot - Cycles, à Beaulieu-Mandeure.

Tout ceci depuis quatre mois seulement et pour la seule métallurgie. Sans attendre, Camarade, adhère à la Caisse de Résistance C.F.T.C.

SOCIETE METALLURGIQUE de KNUTANGE à KNUTANGE (Moselle)

ELECTION DES DELEGUES DU PERSONNEL

NOMBRE D'ELUS	C. G. T.	C. F. T. C.
Agents de maîtrise	2	2
Techniciens	3	3
Employés	1	6
Ouvriers	14	6
TOTAL	17	17

A GRAY, (Haute-Saône), L'ACTION ENTRAINE VERS L'UNITÉ DANS LA C.F.T.C.

A la suite du licenciement injustifié d'un camarade et d'une faute de la direction, supprimant en fin d'années différentes primes à une trentaine d'ouvriers, les salariés des Etablissements Wyss ont enfin compris, qu'abandonnés à eux-mêmes, ils étaient incapables de défendre leurs droits les plus légitimes et les plus sacrés.

C'est à cause de cet isolement que la fin de l'année a été pour beaucoup d'entre nous, chargée de soucis et d'angoisses. L'ombre du licenciement sans préavis et sans raison valable, planait au-dessus de nos têtes, et, dans beaucoup de foyers, le Noël des gosses fut bien triste parce que, sur la pale du père, il manquait deux ou trois mille francs.

Mais la classe ouvrière est à l'image de la nation, qu'en partie elle compose ; c'est là, dans la détresse, face au danger, alors qu'on croit tout perdu, qu'elle trouve la force de s'unir et de lutter. Chez Wyss, avant le début de 1955, il n'y avait pas

un seul syndiqué ; pas un délégué pour représenter et défendre les intérêts des 85 membres du personnel auprès de la direction. Au contraire, une certaine caste s'ingéniait à dresser un mur infranchissable entre les ouvriers et le patron. Pour régner, il fallait diviser, et l'on sait à quel genre d'opérations profite : jamais aux travailleurs. Il fallait éviter une libre discussion avec le patron, discussion de laquelle aurait pu se dégager une solution équitable et satisfaisante : face au danger, face à la gabegie que nous avons toujours dénoncée. Il ne restait qu'une solution d'urgence : l'union des travailleurs par le syndicalisme.

Timidement, nous avons démarré, solidement épaulés par les camarades du Comité local de la C.F.T.C. Nous étions quelques-uns au départ ; huit jours après, 40 ; aujourd'hui, 70, et, demain, l'unité sera réalisée dans la C.F.T.C., pour défendre notre droit à la vie et obtenir

L'offre faite aux travailleurs

DES FONDERIES DE SAINT-NAZAIRE :

BAISSE DES SALAIRES OU LICENCIEMENT

Des menaces de chômage persistent depuis longtemps sur cette entreprise où l'horaire de travail est difficilement maintenu à 48 heures.

Les difficultés viennent, disent les employeurs, d'une part de la crise générale que connaît l'industrie de la Fonderie, et d'autre part des prix de revient trop élevés.

La situation vient de s'aggraver ces dernières semaines et les salaires des ouvriers sont maintenant atteints après avoir été longtemps menacés.

Les premiers ouvriers touchés ont été les modeliers qui ont vu disparaître leur prime de technicité. Cette prime, qui date d'un accord de 1949, était réservée à ceux d'entre eux qui devaient exécuter des modèles sans plans d'après vieilles pièces. Progressivement, cette prime avait été attribuée à tous. La Direction des Fonderies vient de revenir sur cet avantage acquis et applique maintenant l'accord strictement. Cela représente environ 10 francs l'heure.

Déjà des modeliers avaient quitté, volontairement, la Fonderie pour aller travailler au Chantier de Penhoët. Ils avaient pris cette décision afin de maintenir 40 heures par semaine à ceux qui restaient à l'usine. Ils perdaient ainsi une situation de P3 pour en retrouver une de P1 avec 50 ou 60 fr. de moins l'heure.

Une décision patronale vient cette fois de porter un nouveau coup au personnel de la Fonderie qui voit dans son ensemble ses salaires diminués de 7 à 12 francs l'heure par la suppression d'un « surboni » qui datait de 1926. Encore un avantage acquis qui disparaît !

Et pour compléter le tableau la Fonderie a quitté le Syndicat patronal depuis le 1er janvier pour ne pas avoir à appliquer les quelques avantages qui pourraient résulter de la future Convention collective.

La décision de baisse des salaires est applicable au 1er février.

Les organisations syndicales ont protesté contre cette décision qui frappe des travailleurs ayant donné le meilleur d'eux-

mêmes depuis des dizaines d'années à l'entreprise, un bon nombre de camarades ayant plus de 30 années de présence.

DIGNITE ET COURAGE :

signes majeurs

de la décision collective

A la suite d'une assemblée générale, les ouvriers des Fonderies ont décidé, par un vote à bulletin secret, de refuser la baisse de salaire dont ils sont menacés.

Refuser la baisse de salaire ? Cette expression peut porter à sourire. C'est pourtant bien celle qu'il faut employer, car nos camarades avaient la possibilité de répondre par un refus à la lettre qu'ils avaient reçue, les informant de leur nouveau salaire. Le délai pour répondre était fixé au 31 janvier et passé cette date leur silence était considéré comme une acceptation alors qu'une réponse négative signifierait pour eux le licenciement.

Le 31 janvier au matin, l'assemblée générale des ouvriers de l'usine s'est prononcée contre la diminution et les ouvriers ont ainsi choisi le licenciement. Ils ont mandaté leurs délégués et leurs secrétaires de syndicats pour aller porter leur réponse aux employeurs, en l'occurrence M. Toscer, directeur par intérim de la Fonderie, et M. Caldagues, président-directeur général.

Le mauvais coup dirigé contre nos salaires réussira-t-il ? Ou bien saurons-nous le parer ?

Les difficultés ne manqueront pas avec pour contreparties la confiance que nous avons dans la classe ouvrière.

UNE CROISSANCE LABORIEUSE ainsi se présente la convention collective de Nantes

La dernière réunion de sous-commission des clauses générales s'est tenue le 14 janvier 1955.

...La première réunion avait eu lieu le 11 décembre 1950 !

Après cette réunion, les trois Syndicats C.F.T.C., C.G.T., C.G.T.-F.O. ont publié le communiqué ci-dessous :

La sous-commission des clauses générales de la convention collective s'est réunie à nouveau le vendredi 14 janvier.

Un accord est intervenu sur les chapitres suivants :

Hygiène et sécurité, notamment par la garantie assurée aux délégués à la sécurité pour remplir leur mission, ce temps étant payé comme temps de travail.

Durée de la convention, l'engagement de ne pas provoquer de grève pendant le mois de préavis précédant la fin du contrat ne visant que les motifs directement liés à l'application de la convention.

La conciliation, par la mise en place d'une commission ayant pour but d'essayer de régler les conflits collectifs.

Par contre, en ce qui concerne la formation professionnelle, les employeurs ont opposé leur veto à la désignation de représentants des syndicats ouvriers à la commission mixte de formation professionnelle prévue dans le contrat collectif.

Par ailleurs, les déléguations ouvrières avaient proposé la mise en place d'une commission composée des représentants des entreprises envoyant leurs apprentis au Centre collectif d'apprentissage. Cette commission aurait eu pour but de contrôler l'apprentissage fait à ce Centre collectif, dans l'esprit de la loi sur les comités d'entreprise.

Le Syndicat patronal a refusé formellement la constitution de cette commission.

Les déléguations ouvrières soulignent auprès des travailleurs l'importance de ce point, les patrons refusant ainsi de reconnaître la compétence des Syndicats de salariés en matière d'apprentissage. Les déléguations ouvrières ont dénoncé cette position de combat patronal dirigée contre les Syndicats ouvriers, en une matière où, précisément, une tâche de liaison peut être entreprise entre patrons et ouvriers.

Cette réunion était la dernière des réunions de sous-commissions.

La réunion plénière qui doit maintenant se réunir fera le point de toutes les discussions et aura à étudier les articles où il y a eu désaccord en sous-commission.

A la fin des discussions de sous-commissions, qui durent depuis plus de quatre années, les Syndicats C.G.T., C.F.T.C., C.G.T.-F.O. tiennent à souligner auprès des métallurgistes la très forte union des déléguations ouvrières, tant en ce qui concerne la préparation commune des réunions, les conduites des discussions et l'information en commun des travaux de chaque réunion.

Le secrétariat du Syndicat patronal met, en ce moment, au point les textes qui découlent des discussions. Un examen en sera fait au cours d'une commission plénière dont la date n'est pas encore fixée.

Le Syndicat des Mensuels C.F.T.C. a terminé l'étude de l'avenant spécial et les ouvriers la termineront au Conseil syndical du 4 février.

Nous pourrions ainsi affirmer aux travailleurs que la C.F.T.C. a accompli, dans cette longue discussion qui a rencontré tant de difficultés, une tâche importante au service des métallurgistes.

LE MANŒUVRE DE SERVICE.

VERS UN C.A.P. DE PATRON

La question mérite d'être posée :

Connaissent-ils leur métier ?

Organisation ? Mais, il n'est plus question que de ce mot. Est-ce à dire que nous ne serions pas organisés ? Cependant, nous vivons dans une société policée avec ses lois, codifiée par des institutions nationales et locales.

Pourtant l'organisation est bien à l'ordre du jour !

Mais parler de l'organisation des chantiers de constructions navales n'est pas chose simple, chaque chantier posant un cas particulier.

En premier lieu, l'organisation est bien le problème important pour les prix de revient.

Nos chantiers, dans leur état actuel, et bien qu'ils aient été améliorés au fil des ans, sont en effet partis d'une entreprise artisanale travaillant pour la marine en bois, puis pour les coques métalliques.

Mais, il est certain que les dispositions des bâtiments seraient tout autres si nous avions à faire aujourd'hui un chantier neuf sur un espace libre.

Ceci n'empêche que les employeurs n'ont pas fait l'effort nécessaire pour moderniser et moderniser sans arrêt les chantiers.

Face à la concurrence qui étale des prix de revient plus bas, ils ne pensent qu'à bloquer les salaires, à se plaindre des « charges sociales » et à diminuer les temps alloués.

Les patrons étrangers seraient-ils des philanthropes ?

Pas plus qu'ici, mais, poussés par la puissance syndicale d'une part, et par la concurrence d'autre part, peut-être aussi plus compétents, ils ont su faire l'effort nécessaire d'outillage moderne, de standardisation des matières premières et des éléments de navire, de réforme des méthodes de travail.

Par contre, chez nous, quand il n'y avait pratiquement à faire que des navires de guerre, on ne s'en faisait pas. Les commandes venaient... et le client payait le prix. Maintenant que joue vraiment la concurrence internationale, c'est une autre chanson.

Et il y a tout à faire :

— Au plan national, par la spécialisation des chantiers, la mise en place d'un plan de construction et de financement, l'étude du rôle des sous-traitants dans les prix de revient ;

— Au plan des ateliers eux-mêmes. Quand on pense, par exemple, que pour changer une clef à molette, il faut établir un bon d'outillage qui doit être signé et contresigné par toute la maîtrise de l'atelier et les cadres de la section, on peut se poser la question de savoir si l'opération ne pourrait être simplifiée.

Combien de centaines d'exemples comme celui-ci pourrions-nous citer !

Et les investissements techniques n'existent pas s'il n'y a pas en même temps des investissements sociaux.

L'expansion économique n'est qu'un leurre si elle ne permet pas l'accroissement du niveau de vie des travailleurs.

Le progrès technique n'a pas de sens s'il ne permet pas de mieux vivre.

Que l'on nous comprenne bien et il faut le répéter, car il y a des gens qui ont la tête dure :

— Augmenter la « productivité », ce n'est pas, ça ne peut pas être augmenter les cadences, faire « suer le burnous », abaisser la maîtrise au rôle de garde-chiourme et lutter bêtement contre les « 10 minutes » prises pour se laver les mains avant l'heure.

— Mais c'est diminuer l'effort des hommes en modernisant les méthodes et les outils ;

— Augmenter les salaires, ce n'est pas, ça ne peut pas être augmenter les heures de travail, forcer sur les heures supplémentaires.

— Mais c'est augmenter progressivement, en même temps que le progrès technique, le SALAIRE HORAIRE, ou le prix du point pour les mensuels, et ceci en diminuant progressivement le nombre d'heures de présence dans les usines.

A ce point, on se demande si nous possédons un patronat capable de jouer son rôle en France.

Comme ça n'est pas sûr du tout, il faut lui forcer la main, comme nos camarades travailleurs des autres chantiers mondiaux, à la fois par notre action revendicative pour de hauts salaires et par notre rôle joué avec le maximum de compétence et de sérieux dans les comités d'entreprise.

L'équipe de la Navale de Nantes.

Le bateau est parti mais le syndicat est toujours présent

Le Trait (Seine-Inférieure) possède un chantier naval. L'an passé, une prime de fin d'année de 11.250 fr. avait été accordée au personnel, mais, cette année, la prime fut de 8.000 fr. à la base et hiérarchisée.

La direction est prévoyante et laissa entrevoir un complément de prime pour février. Raison très simple : un bateau devait être lancé le 27 janvier et il fallait éviter à tout prix un mouvement du personnel ce jour-là.

Le bateau est donc parti. Maintenant, le complément de prime doit arriver : en tout état de cause, le Syndicat est présent et bien assis. Le lancement d'un bateau est une manœuvre délicate, mais les patrons connaissent aussi la manœuvre de lancement d'une prime.

Les Hommes qui ont donné le paquebot « NORMANDIE » à la France, ne « valent » pas cher !

Etablissements	Salaires réels des catégories en 1954					
	M 1	M 2	OS 1	OS 2	P 1	P 2
Etablissements Chausson, à Paris	169	178	193	204	225	237
Penhoët à Saint-Nazaire	109,50	127,01	138,72	145,50	151,40	164,12

Signalons que les salaires Chausson ne sont pas exceptionnels à Paris, et que Penhoët est le plus grand chantier naval français.

La situation de la construction navale évoquée au Conseil de la République

Faisant état du vœu de la commission de la main-d'œuvre que nous avons commenté, M. Abel DURAND a fait une importante intervention au Conseil de la République le 24 décembre 1954.

En voici un extrait se référant à la demande de création d'une commission d'étude où les syndicats ouvriers seraient représentés :

« Enfin, monsieur le ministre, voici la dernière proposition qui répond à une idée sur laquelle j'insiste particulièrement, celle d'un plan.

La motion qui a inspiré mon intervention demande la création d'une commission nationale d'études pour l'industrie et la construction navale, groupant les représentants des administrations, des armateurs, des constructeurs, des salariés, qui sera chargée d'examiner les moyens à longue échéance susceptibles d'éviter une crise dans cette activité.

Lorsque j'ai reçu ce vœu de la délégation réunie à la Préfecture de la Loire-Inférieure, immédiatement ma pensée s'est reportée à la loi du 28 février 1948. Il me semblait que cette loi répondait à ce besoin. Le Conseil supérieur de la Marine marchande, créé par cette loi, doit délibérer sur les questions communes à l'armement, notamment sur le plan d'ensemble des constructions, la modernisation et l'utilisation du matériel naval et sur les problèmes généraux et particuliers relatifs à la coordination des compagnies.

Si cette partie des attributions du Conseil supérieur était réalisée, le vœu contenu dans la motion que je viens de vous lire n'aurait pas de raison d'être. Mais j'ai l'impression que le Conseil supérieur ne s'est pas spécialement penché sur cette partie de son programme, peut-être parce qu'il n'avait pas les moyens de l'imposer.

Je vous demande, monsieur le ministre, de bien vouloir écouter d'une oreille attentive et sympathique les recommandations que je vous adresse au nom de tous les représentants des chantiers navals de mon département.

Il est à remarquer que, dans le Conseil supérieur de la Marine marchande, la construction n'est représentée que par l'éminent M. Fould, mais il n'est nommé qu'à titre personnel. La représentation de la construction navale dans le Conseil supérieur de la Marine marchande n'est pas expressément prévue. Il conviendrait de combler cette lacune.

Que M. FOULD, grand patron du Trust Loire-Penhoët, soit présent à titre personnel ou à titre du Syndicat patronal, il est évident qu'il ne représente pas... les salariés, ouvriers, techniciens et cadres de la Construction navale !

Nous nous félicitons que

M. Abel DURAND soit intervenu au Conseil de la République soulignant notamment ce point de la motion.

Mais nous insistons sur le fait que ni la commission du Plan de modernisation ni le Conseil supérieur de la Marine marchande ne répondent aux critères de la commission nationale d'étude proposée par la Commission départementale de main-d'œuvre. Il faut, en effet, la présence des représentants de TOUTES les personnes qui sont la construction navale : de celles qui sont littéralement « sur le tas » pour reprendre une expression de M. Abel DURAND.

Les salariés doivent donc y être représentés.

Pour le PLEIN-EMPLOI de la main d'œuvre EN LOIRE-INFÉRIEURE

La commission départementale de la main-d'œuvre s'est réunie le 12 novembre 1954. Cette réunion avait été précédée de quelques jours par la sous-commission de la Métallurgie créée à la demande de la C.F.T.C.-Métaux.

Après avoir fait remarquer que les chantiers du département représentent 60 % de la capacité de l'ensemble des chantiers français et font vivre, avec les entreprises sous-traitantes, plus de 20.000 familles, la commission a adopté le vœu suivants (1) :

— Que l'attention des Pouvoirs publics soit attirée sans délai sur la crise très grave frappant les chantiers de constructions navales du département de la Loire-Inférieure, crise qui risque de provoquer dès le début de l'année 1955, des licenciements massifs de personnel si de nouvelles commandes ne sont pas obtenues avant le 31 décembre 1954 ;

— Que les moyens d'éviter cette crise soient recherchés d'urgence et que soient notamment appliquées les mesures suivantes :

- 1) Création d'une Caisse nationale de crédit maritime ;
- 2) Renforcement de l'aide à la construction navale dans le cadre de la loi en vigueur et préparation d'un programme de longue durée par les armateurs ;
- 3) Exécution par les chantiers français de toutes les commandes passées par les armateurs français ;
- 4) Construction d'un paquebot destiné à la ligne de l'Atlantique nord dans le plus bref délai ;
- 5) Extension du programme 1955 de la Marine nationale en bateaux du type « Escorteurs » ;
- 6) Etalement des commandes de la Marine nationale suivant un programme établi pour plusieurs années et permettant le plein emploi du personnel avec des horaires normaux en respectant les délais de livraison ainsi déterminés ;
- 7) Unification et standardisation des divers types de navires ;
- 8) Inclusion dans les traités de commerce ou d'équipement

de clauses fixant un contingent de commandes de constructions navales à passer aux chantiers français au profit des pays étrangers bénéficiaires ;

9) Réalisation du plan de modernisation de la flotte de commerce établi par le Commissariat au Plan ;

10) Création d'une commission nationale d'étude de l'industrie de la construction navale groupant les représentants des administrations, des armateurs, des constructeurs, des salariés et chargée d'étudier les moyens à longue échéance susceptibles d'éviter une crise dans cette industrie.

On remarquera la proposition de création d'une commission nationale où les salariés pourraient apporter leur point de vue. Ceci reprend la proposition de la commission nationale de construction navale C.F.T.C. Par ailleurs, nous nous félicitons de l'allusion faite au respect d'horaires normaux.

Sur un autre point, celui de la « finance », nous avons fait la remarque et la renouvelons que notre accord pour la création d'une Caisse nationale de crédit maritime à la construction navale est subordonné à un contrôle de la commission nationale d'étude où doivent être représentés les salariés.

Nous voulons bien aider nos industries à avoir un soutien financier de l'Etat, à condition que cet argent soit utilisé pour MODERNISER les chantiers, sous le contrôle des comités d'entreprises et non à augmenter la part de bénéfices d'un certain nombre de « requins » de la Navale.

Gilbert DECLERQ.

Délégué C. F. T. C. à la sous-commission main-d'œuvre de la Métallurgie.

(1) Ce vœu a été transmis par les soins de la Direction départementale de la main-d'œuvre aux ministres de l'Intérieur, des Finances, des Affaires Economiques, des Travaux publics, des Transports et du Tourisme, du Travail et des Forces Armées (Marine).



Les discussions de salaires doivent reprendre dans la Région Parisienne

Une fois de plus, l'U.P.S.M. - C.F.T.C. a décidé de reprendre l'initiative pour obtenir la reprise des discussions sur les barèmes de salaires minima garantis avec le Groupe patronal.

Pour ce faire, son Secrétariat a été reçu par la Direction du Groupe patronal, le mercredi 19 janvier dernier.

A la suite, son Bureau Exécutif a rencontré une délégation du Conseil d'administration du Groupe à qui il a remis un barème de salaires minima garantis, le jeudi 3 février.

Ce barème, basé sur une augmentation de 40 % des salaires minima garantis signés contractuellement en mars 1951, et sur une augmentation de 21,7 % sur ceux décidés unilatéralement par les patrons en septembre 1951, s'échelonne de 130 francs au manoeuvre-balai à 200 francs au P.3. La valeur du point mensuel serait de 191,81 au lieu de 137,01 en mars 1951 et 157,56 en septembre 1951.

Il ne constitue, dans notre esprit, qu'une étape de consolidation de salaire garanti, et de modification dans la structure même des salaires effectifs, vers l'objectif de la Commission supérieure des Conventions collectives : 145 francs l'heure à la base.

Nous sommes disposés, comme dans les semaines précédant la signature de la Convention collective de juillet 1954, à discuter préalablement avec le Groupe patronal, pour connaître au maximum ses intentions, avant de revenir ensuite en Commission mixte au ministère du Travail avec toutes les organisations syndicales représentatives.

Toutefois, nous avertissons le Groupe patronal que notre volonté de discussion positive ne doit pas être interprétée comme un abandon de voir résoudre le plus rapidement possible l'irritante question des salaires insuffisants ou insuffisamment garantis.

Notre barème proposé n'est qu'une étape réaliste, exempte de toute démagogie.

Cela ne doit pas empêcher l'augmentation maximum au sein des entreprises de la masse des salaires effectifs.

La conscience et la pression des métallos parisiens sur leurs employeurs doit aider leurs organisations syndicales dans cette lutte permanente qui leur est dévolue.

R. GILLOT.

Une belle victoire à Nanterre chez ALUVAC (Fonderie de précision)

Dans cette usine de plus de 1.000 salariés, une grève, partie des O.S. fondeurs machines le 29 décembre 1954 à l'équipe de 6 heures du matin, s'est rapidement étendue à 500 grévistes des ateliers de fabrication, de contrôle et d'entretien.

La raison essentielle était la baisse progressive depuis six mois de la prime de productivité, accentuée par la difficulté de contrôler le calcul de cette prime et le mécontentement causé par des classifications professionnelles non respectées.

La section syndicale C.F.T.C. entra immédiatement par ses élus et ses militants dans le Comité de Grève, aux côtés de la C.G.T. et de F.O. Au bout de trois jours de grève et après plusieurs discussions avec la Direction, le travail reprenait après une victoire totale :

— Incorporation de 20 % de la prime de productivité (en

aucun cas inférieure à 25 fr.) dans le salaire de base garanti ;

— Prime de vie chère passant de 19,80 à 20 fr. et intégrant également dans le salaire garanti ;

— Le boni sera donc calculé sur des salaires de base garantis, augmentés d'au moins 45 francs ;

— Boni maximum des contrôleurs passé de 10 à 15 % ;

— Prime de salissure de certains ateliers passe de 2 et 4 fr. à 10 francs ;

— Prime de productivité continue d'exister avec 5 % de garantie ;

— 3 jours de grève payés sans aucune sanction ;

— Poursuite des discussions sur les revendications d'atelier ;

— Les salaires réels sont ainsi augmentés de 10 à 25 fr. l'heure environ ;

— Le salaire de base garanti pour les O.S. 2 fondeurs est de 180 fr. et de 178 fr. pour les O.S. 2 ébarbeurs.

L'attitude des militants de la C.F.T.C. fut déterminante au cours de la grève, surtout par la part positive qu'ils prirent dans les discussions techniques avec la Direction.

La section C.F.T.C. a réorganisé son bureau à la suite de la grève et a fait de nouvelles adhésions.

PRISE DE PAROLE dans la rue à la SNECMA-KELLERMAN

LE MARDI 1er FEVRIER, de 13 h. 15 à 13 h. 30, notre camarade ROGER GILLOT, Secrétaire général de l'U.P.S.M., est venu, à la demande de la section d'entreprise, prendre la parole pour expliquer aux travailleurs de l'usine, la nécessité et le fonctionnement de la CAISSE FEDERALE DE RESISTANCE.

Alertés dès 13 heures par une distribution de tracts, plus d'une centaine de salariés de la S.N.E.C.M.A. s'étaient groupés autour de GILLOT, devant l'entrée principale de l'usine.

Malgré la circulation intense sur le Boulevard Kellermann, l'auditoire, très attentif, a pu apprécier l'intervention publique de la C.F.T.C.

Depuis le 1er janvier, de nombreuses adhésions sont faites par la section, prouvant ainsi que les métallos de la S.N.E.C.M.A. accordent une confiance effective à la C.F.T.C., à ses militants et aux Syndicats des Métallos.

HOLLANDE
ALLEMAGNE
DANEMARK
SUEDE

E H oui ! Au printemps 1952, je suis allé là-bas, en Hollande, en Allemagne, au Danemark, en Suède avec d'autres militants ouvriers de la Construction Navale Française pour essayer d'y décou-

Grève et adhésions à Paris XV^e chez Thomson

Après six jours de grève, 4 à 7 francs d'augmentation sur le salaire de base, ce qui fait 5 à 9 francs sur le salaire réel, ont été obtenus.

C'est le premier résultat du réveil des consciences des 1.000 travailleurs de la Thomson-Nanteuil.

La lutte se poursuivra atelier par atelier, pour améliorer les classifications anormales et satisfaire les revendications propres à chaque secteur.

La section C.F.T.C., du même coup, a reconstitué ses forces et une première série d'adhésions a été faite.

Bravo ! les travailleurs de la Thomson.

La Section C.F.T.C. a encore beaucoup à faire et elle le sait ; avec l'appui de tous, de nouveaux succès seront enregistrés.

Le Fonds confédéral de solidarité a versé une subvention de 1.200 fr. à chacun de nos syndiqués.

PAQUES 1955 : ETUDES ET DETENTE

L'U.P.S.M. organise à l'occasion des Fêtes de Pâques, les Samedi 9, Dimanche 10 et Lundi 11 Avril, au Centre de Formation Confédéral C.F.T.C. de BIERVILLE (S.-et-O.) deux journées d'études, suivies d'une journée familiale de loisirs, réservées aux militants métallos et à leur famille.

Essentiel du programme :

- Le militant et la lutte ouvrière en 1955 ;
- Le syndicalisme à travers le Monde ;
- Les nouvelles structures de l'U.P.S.M. ;
- Le Rapport d'Orientation C.F.T.C. du prochain Congrès Confédéral.

MILITANTS !

Demandez dès maintenant des précisions à vos responsables de Secteurs Métallurgiques et de Sections d'entreprises.

Venez passer ces trois jours avec vos familles dans des conditions de détente, de travail et de confort agréables.

TOUS A BIERVILLE —
— A PAQUES 1955

LES TAUX DE COTISATIONS DES SYNDICATS DE LA METALLURGIE PARISIENNE

Nouveaux taux de cotisation, Caisse de Résistance comprise

OUVRIERS		MENSUELS	
Manoeuvre	130 Fr.	Coeffic.	100 à 160 : 200 Fr.
O. S. 1	200 Fr.	—	161 à 196 : 250 Fr.
O. S. 2	220 Fr.	—	197 à 243 : 300 Fr.
P. 1	250 Fr.	—	244 à 290 : 350 Fr.
P. 2	270 Fr.	—	291 à 340 : 400 Fr.
P. 2	300 Fr.	—	

La camelotte est toujours bon marché.

Notre syndicalisme est un article sérieux.

Camarade, syndique-toi !

La C.F.T.C. t'offre son organisation, et sa Caisse de Résistance.

« J'ai visité les chantiers navals... »

vir cette petite fleur qui a nom « Productivité ».

LA PANACEE UNIVERSELLE...

Nous l'avons trouvée toute différente de ce que pensaient certains, toute semblable à ce que l'imaginaient d'autres. Elle se nomme tout simplement « Organisation ». Elle n'est pas du tout de la famille des « Machines électroniques » ni de celle des « cadences infernales ».

QU'AI-JE DONC VU

DANS LES PAYS NORDIQUES ?

Rien d'extraordinaire : l'un a porté ses efforts sur la préfabrication, l'autre sur l'usinage de la tôlerie, le troisième sur son atelier bois, etc.

Mais voyage riche d'enseignement quand même, car nous avons été frappés d'abord, dès l'entrée dans tous ces chantiers, par leur aspect accueillant, le souci de création de larges artères, de circulation, celui de réduire les manutentions au maximum par...

Une implantation rationnelle, permettant aux matériaux de base, tôles et profilés, d'arriver à une extrémité, passer directement au hall de tracage (situé sous la salle à tracer) et de là s'engager dans les halls d'usinage attenants, pour sortir par les halls ou sur les terre-pleins de préfabrication situés près de cales de montage.

Cette implantation n'est pas obligatoirement d'origine, si je puis dire. Les chantiers n'ont pas hésité, quand il le fallait, à démolir pour reconstruire plus rationnellement à gagner sur les terrains environnants, voire à se grouper à plusieurs pour réaliser ce travail de réimplantation indispensable à l'essor de l'industrie.

Des moyens de manutention rapides et nombreux équipent les ateliers et les services de liaison, du téléphone et même de l'appareil radio, au tracteur automobile en passant par les ponts roulants rapides équipés de deux crocs dont un pour les petites charges et les charlots électriques semblables aux tracteurs des gares S.N.C.F.

Mais pas d'outillage très exceptionnel. En effet, lorsqu'une partie de la mission s'extasiait sur un outillage qu'elle jugeait nouveau, presque toujours une autre équipe s'esclaffait, disant posséder cela depuis longtemps dans ses ateliers, et cette même équipe s'étonnait un peu plus loin devant un autre matériel, et c'était au tour de la première de marquer sa surprise d'un tel étonnement.

Non, nous n'avons pas trouvé d'équipement exceptionnel. Tout au plus, chacun d'entre nous a-t-il pu garder le souvenir d'une machine inconnue de lui et inexistante dans son chantier, mais qu'il aurait pu découvrir dans le chantier voisin, à de rares exceptions près.

Mais alors une activité fébrile doit présider à l'élaboration du navire ?

Eh non ! là encore nous avons constaté une ambiance semblable à celle de chez nous. A tel point que cela faisait dire à un ingénieur en chef d'un de nos chantiers, au cours d'une séance de mise au point du travail de la journée en Hollande : « Comme chez nous, j'ai vu les ouvriers se laver les mains dix minutes avant l'heure à tous les robinets disponibles ; comme chez nous, je les ai vus groupés au pied des pendules en attendant l'heure de sortie ; comme chez nous, j'ai vu, alors que j'étais à bord du navire en armement à quai, tous les ouvriers du pont s'accouder au bastingage pendant toute la manœuvre d'entrée d'un navire dans le port.

Au cours de la visite d'un atelier des chantiers Hockums, en Suède, le groupe dont je faisais partie examinait un bâti en tôles très épaisses, entièrement soudé, en compagnie d'un ingénieur de la section machine, parlant un français très correct. Pendant les quelques dix minutes que dura notre discussion autour de la pièce en question, quatre ouvriers accoudés sur une de ses faces continuèrent la conversation commencée avant notre arrivée. Un peu plus loin, l'ingénieur français guidant notre groupe exprima sa surprise à son partenaire suédois, qui n'avait pas réagi devant cette conversation non interrompue et en profita pour lui dire aussi cette même surprise devant les ouvriers assis sur leur coffre à notre passage ou arrêtant leur activité pour fumer une cigarette. Et la réponse de l'ingénieur suédois me combla : « Mais s'ils s'arrêtent ou parlent ensemble, c'est qu'ils sont fatigués ou ont besoin de détente. Ce ne sont pas des machines, ce sont des hommes. L'essentiel est que la production sorte. »

Alors, les salaires sont dérisoires. Il me semble que la meilleure réponse à cette objection est un pas-

sage du rapport officiel établi par la mission à son retour :

« Salaires : Dans l'ensemble, l'ouvrier de la construction navale dans les chantiers visités paraît bien payé ; cette impression est particulièrement valable pour la Scandinavie, en ce qui concerne les salaires nominaux. Elle tient d'ailleurs moins à la valeur absolue des salaires (en somme plutôt faibles, compte tenu du change) qu'à leur rapport avec le coût de la vie. »

En résumé, pas de mécanisation outrancière, pas de cadences infernales, pas de salaires de misère, mais souci de la simplification du travail, de sa rationalisation, de la réduction des temps morts.

Jamais un ouvrier professionnel ne se déplace à la recherche de la matière première nécessaire : toute la matière à œuvrer l'attend, près de son poste de travail, au stade d'usinage précédent. Les pièces d'armement sont standardisées dans l'entreprise, évitant les plans inutiles ; l'un des chantiers a même standardisé son ameublement et ses cabines, dont un exemplaire est monté et exposé dans l'atelier de menuiserie. Pas de brides au passage des tuyautages, au travers des ponts et cloisons, une soudure en tient place, etc.

L'ORGANISATION EST DIFFICILE

EN CONSTRUCTION NAVALE !

Oui, si on la considère issue des belles théories des « bureaux des temps élémentaires », car il est difficile de minuter le temps dans cette industrie.

Non, si l'on veut s'en tenir simplement à une préparation méthodique du travail et à une chasse impitoyable aux « temps morts ».

Là encore, un passage du rapport de la mission est utile :

« Influence des exigences des armateurs-clients : ... Il est d'ailleurs troublant de constater que les armateurs français, si exigeants avec les chantiers français, limitent énormément leurs exigences spéciales lorsqu'ils commandent des navires dans les chantiers étrangers. »

Réduction des temps morts, ai-je dit aussi. Encore une fois je mentionne le rapport :

« Lutte contre les temps morts : Il est fait dans tous les secteurs, de façon systématique, la chasse aux temps perdus ; cette chasse vise plus particulièrement les temps perdus pour des causes techniques. On en trouve des exemples innombrables :

— dans ces véhicules-navettes qui assurent (par exemple toutes les six minutes) les déplacements rapides du personnel à l'intérieur de la visibilité réservée au conducteur (cabines centrales) des ponts roulants ;

— dans les crocs accélérés de petits tonnages, qui équipent en double les engins de levage ;

— dans le tout petit appareillage de manutention ;

— dans l'implantation, au pied même des échelles de coupées, de magasins d'outillage, de w.-c. ;

— dans la tendance à maintenir le personnel d'armement à bord, les retouches étant faites à l'atelier par du personnel de l'atelier ;

— dans la clarté des comptoirs de distribution des outils (le personnel distributeur est doublé en début et en fin de séance par prélevement sur le personnel réparateur d'outillage) ;

— dans l'adoption généralisée de la « journée-bloc » dont la distribution sur les 24 heures permet une bien meilleure organisation du travail et de la vie ;

— dans le refus de céder aux attraites trompeuses des heures supplémentaires, génératrices d'un surcroît de fatigue, donc d'une moindre productivité et de prix excessifs ;

— dans la spécialisation maximum des ouvriers et des cadres, réalisant en certains postes l'équivalent d'un travail à la chaîne, etc.

EN CONCLUSION

Il semble qu'une étude sérieuse, menée par les militants de nos divers chantiers navals, devrait nous amener à une proposition de planification plus pratique encore que ne l'ont été les travaux de notre conférence C.F.T.C. de Saint-Nazaire. Et ensuite, il nous faudrait travailler à son application avec l'aide des Commissions officielles : Conseil économique, Equipement du territoire, main-d'œuvre, etc.

Marcel MOREAU,
Dessinateur au A.C.E.

Le Gérant : Jean LANNES.

Imprimerie J. E. P.
7, rue Cadet, PARIS