NOUVELLE SERIE N° 1 — JANVIER 1946 — MENSUEL : 2 fr. 50

C.F.T.C. Voix des Métaux

REDACTION ET ADMINISTRATION
11 bis, Rue Roquepine - PARIS
C.C.P. Paris 537-50 Directeur : Ch. SAVOUILLAN Anj. 06-20

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

LES salariés métallurgistes C.F.T.C. seront heureux d'apprendre la naissance de leur journal. Fils de « l'Ouvrier Métallurgiste », « Voix des Métaux » donnera mensuellement aux travailleurs chrétiens les consignes d'action tout en leur apportant la documentation qui leur est nécessaire.

Alors que « l'Ouvrier Métallurgiste » ne s'adressait qu'aux ouvriers, « Voix des Métaux » est l'organe commun des Syndicats d'ouvriers, de techniciens, d'employés, et d'agents de maîtrise de la Région Parisienne.

Désireux de s'étendre largement, il fait appel à tous les métallurgistes C.F.T.C. de France qui trouveront en lui un organe utile dont les colonnes leur seront largement ouvertes.

Ce journal est le vôtre et non pas celui de quelques-uns d'entre vous. Il le faut vivant, intéressant, utile, vous êtes seuls capables de lui donner ces qualités.

Œuvre d'une masse de salariés qui se bat avec le présent, mais qui pense à l'avenir, notre journal devra être un moyen d'information mais aussi de formation.

D'information, en vous tenant au courant des faits qui vous intéressent : salaires, classifications, congés payés, etc..., en vous disant ce qui se fait ailleurs, afin que, profitant de l'expérience d'autres camarades, vous agissiez efficacement.

De formation, peut-être ferez-vous la moue. Mais oui, formation nécessaire et urgente, obligation que doivent comprendre nos camarades, sacrifices qu'ils doivent s'imposer afin que la classe ouvrière soit capable de remplir, dans l'économie de demain, la tâche qui l'attend. La bataille sera dure : on cherchera chez nous les points faibles pour nous abattre. Le capitalisme ne fera certainement pas une violente obstruction à la vague profonde de transformation de notre économie qui soulève notre pays. Il laissera aller, puis, dans l'action, il cherchera à couler l'œuvre entreprise en exploitant certaines formes d'ignorance ouvrière; quand tout commencera à chanceler, il portera le grand coup et sera le vainqueur. Nous serons alors battus sur notre propre terrain, par notre faute, dans une bataille que nous aurons engagée. Cela, il faut à tout prix l'éviter. Camarade, forme-toi, nous t'aiderons.

Organe de lutte me demanderont certains. Non pas. La guerre entre organisations ouvrières n'apporte rien de bon, elle ne profite qu'au patronat. Dans la bataille contre l'ennemi commun que mènent journellement, côte à côte les « cégétistes » et les « chrétiens », il ne faut pas disséminer nos forces les uns contre les autres, il faut faire front en essayant de se comprendre, en travaillant ensemble.

Organe de propagande alors ? Bien sûr. D'une propagande non pas méchante et mensongère, mais franche, loyale, qui, en développant à tous les vents les grandes lignes de notre doctrine, les raisons de nos positions, nos efforts dans l'action, nous fera toujours plus connaître et attirera à nous un nombre toujours plus grand de camarades.

Tourné vers des buts uniquement positifs, aidant à une meilleure compréhension de la classe ouvrière, fortement attaché à défendre les problèmes vitaux de chaque jour et à préparer la réalisation des transformations économiques, notre journal vous demande votre collaboration et une active propagande de diffusion.

Ch. S.

Mécontentement

CHEZ LES AGENTS DE MAITRISE ET LES TECHNICIENS

par G. DEJEAN

Puisque voilà les salaires « remis en ordre », — et c'est M. Parodi lui-même qui nous l'a affirmé, — nous croyons qu'il serait bon de faire le point.

A moins de posséder, comme le bon cheval de fiacre, de splendides œillères, que pouvons-nous voir autour de nous ? Eh bien ! nous voyons des appointements nettement différents pour une même classification ; il suffit, pour cela, de passer d'une entreprise à une autre, tout simplement !

Nous ne vous entretiendrons pas des petites entreprises, car le décret dans nombre de ces dernières a été plus ou moins « chahuté » et les dessous de table y sont monnaie courante. Mais, tout de même, nous possédons dans les moyennes et les grosses entreprises des bases pour imager cet article.

Alors que certains établissements appliquent les minima du décret, d'autres ont accordé à leur personnel au mois la moyenne des points à ajouter aux coefficients minima.

Dans l'aviation, enfin, on a absolument bousculé le décret et les maxis sont de simples minis.

Le tableau ci-dessous vous donne quelques exemples-types (basés sur un horaire hebdomadaire de 40 heures) de la situation anarchique actuelle des salaires :

	Coefficient minimum du décret	Appointements minima appliqués dans certaines entreprises	Appointements moyens à la Régie Renault	Appointements moyens Hispano-Suiza	Appointements moyens Gnome-et-Rhône
Chef d'équipe fabrication	209	7.250 fr.	7.700 fr.	8.690 fr.	8.570 fr.
Contremaître 2e échelon	290	10.055 fr.	10.690 fr.	12.060 fr.	11.275 fr.
Chef d'atelier	340	11.800 fr.	12.400 fr.	14.150 fr.	15.270 fr.

Comme vous le voyez, c'est tout ce qu'il y a de plus équitable, et si avec cela vous n'êtes pas convaincus de la « mise en ordre parodiée » des salaires, écrivez-nous individuellement, nous pourrions vous faire un petit croquis.

Notez, en passant, que ces trois cas ne sont pas isolés et les seuls à avoir été « mis en ordre ». Toutes les classifications ou assimilations subissent les mêmes écarts, selon que vous travaillez dans telle ou telle entreprise. C'est pourquoi nous estimons qu'une intervention auprès de notre nouveau Ministre du Travail est nécessaire.

M. Parodi a aussi laissé pour ceux d'entre nous qui sont « assurés-groupe » un bien joli cadeau : le plan de sécurité sociale.

Si ce plan, suivi de plusieurs décrets qui ont force de loi, apporte à nos camarades ouvriers des améliorations sensibles et attendues depuis longtemps, il nous apporte, à nous « assurés-groupe », de bien désagréables surprises, et il nous faut agir de toute urgence, car les réclamations ou revendications concernant ce plan ne seront plus valables après le 31 décembre 1945.

Voici donc ce que nous a réservé M. Parodi :

Nous serons intégrés obligatoirement aux Assurances sociales jusqu'à concurrence du plafond de 120.000 francs (pour les prestations seulement). Au delà de cette somme, nous continuerons à cotiser proportionnellement, sans aucun avantage supplémentaire, autrement dit :

Les 150.000 à 200.000 « Assurés-Groupe » cotiseront plus de 2 milliards de francs, alors que les prestations qui leur seront accordées en contrepartie ne dépasseront guère le milliard.

Pour une cotisation de 6 % de nos appointements, que recevrons-nous ?

Pour la retraite, les plus de cinquante ans toucheront à peu près la retraite des vieux travailleurs.

Pour l'invalidité et le décès, des sommes infimes, comparées à celles que nous accorderait l'Assurance-Groupe, nous seront versées.

Pour l'indemnité journalière en cas de maladie, nous ne toucherons rien, puisque nous bénéficierons du maintien de nos appointements.

Pour le remboursement des frais médicaux, un véritable scandale se prépare.

Nous serons dotés d'une carte d'immatriculation spéciale, qui indiquera au corps médical que nous appartenons aux « 200.000 familles » ex-assurés-groupe, et ceci permettra au docteur qui vous traite de vous appliquer des honoraires plus ou moins fantaisistes.

Exemple :

Votre docteur pourra vous demander 8.000, 10.000 ou 12.000 francs pour vous opérer de l'appendicite, alors qu'il ne pourra exiger plus de 2.000 francs pour la même opération si le patient possède une carte d'immatriculation ordinaire.

Par contre, la prestation à laquelle vous aurez droit s'élèvera à 1.600 fr., tout compris, comme si vous n'aviez déboursé que 2.000 francs.

Or, c'est de la justice ou nous n'y connaissons rien !

Nous pensons que vous êtes de notre avis quand nous disons que, là aussi une protestation urgente et massive est nécessaire. Il est hors de doute que nous estimons que nous avons le devoir de participer aux

G. DEJEAN

améliorations qui sont apportées à nos camarades ouvriers ; mais, puisqu'il ne faut pas deux catégories de Français, nous demandons pourquoi les fonctionnaires et les Cadres des grands services concédés (S.N.C.F., gaz, électricité, mines) sont dispensés de cette participation.

Il ne faut pas oublier que si nous sommes « Assurés-Groupe », c'est parce que nous avons été éjectés des Assurances sociales sans que l'on ait pris la peine de nous consulter.

Il nous a donc fallu chercher ailleurs une sécurité que le Gouvernement nous refusait et nous ne comprenons pas très bien pourquoi l'Etat, qui nous demande une cotisation très supérieure, nous offre des garanties très inférieures. Pourtant, nous croyons savoir que l'Assurance-Groupe était prospère et ne mangeait pas d'argent.

Pour terminer, nous vous indiquerons que :

Les fonctionnaires ont droit à la retraite à partir de 55 ans (50 % des appointements de leur dernière année de présence, avec échelle mobile, pour une cotisation de 5 %).

Dans l'armée, l'âge de 35 ans suffit pour faire un bon retraité.

Quant à nous, il nous faudra attendre l'âge de 60 ans pour toucher une retraite de 20 % et 65 ans pour 40 % d'une année de salaire (basée sur la moyenne des *dix dernières années* de présence, et sans échelle mobile).

65 ans ! Pourquoi pas 75, puisque nous crions tous, aujourd'hui :

Place aux Jeunes !

MISÈRES OUVRIÈRES

Il ne se passe guère de jours où les plaintes justifiées de nos camarades de travail ne nous parviennent, nous signalant leur détresse devant la période hivernale dans laquelle nous sommes entrés.

Beaucoup de choses ont été

L. BILGER

dites à ce sujet, mais pratiquement sans résultat positif. Nos camarades en ont assez de tirer le diable par la queue. Il serait temps que tous ces scandales cessent. La classe laborieuse, qui a payé de sa personne et qui ne rechigne devant aucun effort à fournir, voudrait tout de même bien ne pas toujours être traitée en bâtarde de la société.

Nous aimerions nous expliquer sur les scandales que nous vivons quotidiennement. Beaucoup de nos compatriotes estiment que tout marche bien comme dans le meilleur des mondes, en répétant à qui veut les entendre que l'ouvrier gagne royalement sa vie, voire des 100 et 150 francs de l'heure. Ces bonimenteurs n'ont sans doute jamais mis les pieds dans un atelier et n'ont vu nos camarades ouvriers que de loin. Il est certain qu'ils ne les côtoient même pas; les véhicules que ceux-ci empruntent pour regagner leur foyer : métro, train, etc..., sont inconnus de ces fricoteurs; ils possèdent leur voiture, ce qui est plus confortable.

Oui, il est scandaleux — et nous nous excusons de nous répéter — de voir le peu de marchandise existante, ne pouvant être vendue qu'à une race de seigneurs d'une nouvelle époque. Ce n'est certes pas avec un salaire moyen de 25 fr. de l'heure, multiplié par 8, soit 200 francs, que les travailleurs peuvent avoir la faculté d'acheter le stricte minimum nécessaire à la vie, ceci, bien entendu, sans parler des vêtements, chaussures et autres accessoires indispensables.

L. BILGER.

(Lire la suite en deuxième page)

Réponse à Sémat

par Ch. SAVOUILLAN

En écrivant l'éditorial de ce journal, je considérais la bataille intersyndicale comme stérile pour la classe ouvrière. Je continue à le croire. Cependant, dès ce premier numéro, je dois répondre à notre confrère cégétiste. Déjà ! Vais-je donc tremper ma plume dans le vitriol et, en termes acides, répondre à l'article « Travailleurs chrétiens, voilà votre vraie Fédération », paru dans le numéro 2 de l' « Union des Métaux », sous la signature de Semat. La polémique littéraire est pourtant chose facile. Non. Je me contenterai simplement d'une mise au point.

Semat, tu as perdu ton temps. Tu crois avoir sorti, pour nos camarades, un texte de « derrière les fagots » qui sera pour eux une révélation et que, ma foi, ce texte arrangé va les décourager et les jeter en bloc à la C.G.T. Je te le répète, tu as perdu ton temps.

Ce texte, dont astucieusement d'ailleurs, tu donnes un passage, ils l'ont connu avant toi. Ce rapport que tu as en main, je l'ai lu à notre Congrès fédéral du 15 septembre devant les délégués des différents Syndicats, et pour ceux qui n'étaient pas là (car les voyages coûtent cher), je l'ai fait imprimer et je l'ai envoyé à tous. Ils l'ont tous lu.

Vois-tu, chez nous, pas de mystère, rien n'est caché, tout est clair, tout est net. Ton article ne leur a rien appris.

Cependant, il y a texte et texte. Aussi, te serais-je reconnaissant de ne pas séparer un texte de son contexte. Ce n'est pas loyal, vois-tu, et de cette façon on fait dire à un homme le contraire de ce qu'il pense.

(Lire la suite en deuxième page)

Made in England

par A. LEDENTU

Lors du voyage d'étude en Angleterre effectué au mois d'octobre dernier par une délégation d'ouvriers, techniciens et cadres de notre Confédération, il nous fut permis de faire un certain nombre de constatations d'ordre social.

Nous avons été frappés, par exemple, d'apprendre que les Allocations Familiales n'existent pas en Angleterre. Toutefois, un père de famille voit ses impôts sur le salaire dégrevés proportionnellement au nombre de ses enfants.

Un autre point particulier : dans les usines anglaises, il n'y a pas de délégués du personnel et ainsi toute réclamation individuelle doit suivre la voie hiérarchique et reçoit ou ne reçoit pas satisfaction, selon le jugement de la direction.

Quant à la question salaires, il apparaît que ceux-ci sont moindres que ceux pratiqués en France, mais ils permettent aux ouvriers anglais d'avoir un pouvoir d'achat plus grand (coût de la vie assez bas).

Un manœuvre gagne environ 14 fr. 80 de l'heure.

Un ouvrier spécialisé gagne environ 16 fr. 40 de l'heure.

Un professionnel gagne environ 17 fr. 20 à 20 fr. de l'heure.

Un outilleur gagne environ 24 fr. 80 de l'heure.

D'autre part, ces travailleurs ont une bonification qui peut atteindre 75 % de leur salaire horaire.

Un technicien de valeur moyenne gagne environ 1.400 fr. par semaine. Les appointements d'un ingénieur peuvent varier de 2.000 à 2.400 fr. par semaine.

Mais, comparativement, un repas pris à la cantine (lunch) coûte 11 fr. 60 et, pour les apprentis de moins de 16 ans, 6 fr. 40.

Une chambre meublée revient à 250 fr. par semaine, tout en tenant compte que la crise du logement sévit particulièrement en Angleterre par suite des destructions dues aux faits de guerre.

La question vestimentaire est également beaucoup plus favorable qu'en France. Certes, on ne peut rien se procurer sans coupon, mais la qualité est de premier choix et à des prix modérés. Une paire de chaussures tout cuir revient de 200 à 300 fr.

A. LEDENTU.

Un Anglais peut se procurer un costume ou un pardessus à partir de 700 francs.

Les comités mixtes à la production paraissent être vraiment au point et avoir rendu de très grands services. Chaque branche de fabrication est représentée à ce comité, qui se réunit tous les quinze jours afin d'étudier les suggestions intéressantes.

Il faut signaler également l'état d'extrême propreté et d'hygiène des réfectoires, des cantines et des lavabos. Larges, spacieux, bien aérés et éclairés, il nous est apparu que, sur ce chapitre, nous aurions un enseignement à tirer.

En conclusion, nous pouvons dire que la vie est certes plus facile actuellement en Angleterre qu'en notre pays, mais il ne devait pas en être de même avant la guerre si l'on se réfère aux personnes dignes de foi.

Tout en étant une organisation syndicale puissante, les Trade Unions ne semblent pas avoir la même prépondérance que nos syndicats, surtout si l'on se place sur le plan des entreprises où les réalisations syndicales sont pour ainsi dire inexistantes. Peut-être cet état de fait est-il dû à l'esprit traditionnaliste et conservateur des Anglais, mais nous croyons que les travailleurs français s'accommoderaient assez mal du paternalisme qui règne outre-Manche.

Il est malheureusement difficile de reproduire dans un article toutes les impressions d'un tel voyage, autant attrayant qu'instructif, et je terminerai en soulignant la cordialité et la courtoisie de nos amis anglais, qui savent porter un très haut degré les lois de l'hospitalité.

La fin de l'année est proche
Fais renouveler ta carte syndicale

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

Misères OUVRIÈRES

(Suite de la première page)

Ce n'est pas tant une course de vitesse, pour savoir si nous arriverons les premiers, que nous voulons tenter; par expérience, nous savons que les salaires ne sont pas encore augmentés, que déjà la montée de tout ce qui est élémentaire pour vivre est pratiquement insaisissable, soit parce que la bourse d'une famille ouvrière ne peut faire face aux dépenses que cela nécessite, soit que l'on réserve cette marchandise à une classe spéciale qui paye largement.

Et que dire de nos vieux camarades qui s'éteignent de mort lente après avoir donné leurs forces vives à une société qu'ils espéraient meilleure ?

Sans vouloir trop brosser ce tableau noir qui, hélas! est la triste réalité, nous disons qu'il ne faut plus des promesses, mais des actes.

La classe ouvrière espère beaucoup de nos nouveaux élus, mais il ne faudrait pas qu'elle soit déçue, parce qu'alors, avec le même élan dont elle a fait preuve pour briser ses chaînes, elle se soulèverait à nouveau, et nous sommes persuadés que quiconque voudrait endiguer ce souffle révolutionnaire serait emporté dans ce torrent qu'exprime la volonté ouvrière.

L. B.

COMITES D'ENTREPRISES

L'ordonnance du 22 février 1945, dans son article 2, alinéa 2, prévoyait qu'un décret fixerait les conditions dans lesquelles le Comité d'entreprise assurerait et contrôlerait la gestion des œuvres sociales établies dans l'entreprise.

Ce décret, après presque neuf mois de gestation, est enfin signé le 3 novembre et passé à l'*Officiel* du 6 novembre.

Dans son ensemble, en ce qui concerne le rôle social du C.E., les précisions qu'il contient nous donnent satisfaction.

Par ce décret, le C.E. est réellement doté de pouvoirs nettement définis pour tout ce qui a trait à la gestion des institutions et œuvres sociales de l'entreprise, et, dès à présent, il a le devoir et le droit de chercher à créer celles-ci, là où elles n'existent pas, d'en modifier la constitution et l'organisation chaque fois que l'utilité, la nécessité le réclameront pour le mieux-être des travailleurs.

Cependant, il ne faut pas oublier que *le social est lié à l'économique*, et par conséquent, la création, le développement de belles œuvres sociales susceptibles :

— D'accorder aux travailleurs et à leurs familles une sécurité plus grande contre l'adversité, par des Caisses de retraites, des sociétés mutuelles, etc. ;

— D'améliorer leurs conditions de bien-être, par des cantines, coopératives, logements, jardins ouvriers, colonies de vacances, etc...;

— D'encourager les sports et organiser les loisirs ;

— D'élever le niveau professionnel, intellectuel et moral des classes laborieuses, par des institutions d'ordre professionnel ou éducatif : centres d'apprentissage et de formation professionnelle, cercles d'études, bibliothèques, etc..;

— De veiller au bien-être, à l'hygiène, à la sécurité dans l'entreprise, par un service médical bien organisé ;

impliquent nécessairement des ressources financières.

Où le C. d'E. les trouvera-t-il ?

Le décret en fixe quelques-unes : 1° Transfert des biens du Comité social créé par la Charte du Travail. (Ces biens doivent être rares) ; 2° Sommes versées par l'employeur aux institutions préexistantes ; 3° Cotisation facultative du personnel ; 4° Subventions diverses, dons, legs, recettes procurées par des manifestations organisées par le Comité.

Celles-ci seront-elles suffisantes ? Là est le point crucial.

L'article 19, paragraphe 2, alinéa 3, prévoit qu' « un décret pris en application de l'ordonnance du 22 février 1945 pourra déterminer les conditions de financement des institutions sociales dans les entreprises où les sommes mises à la disposition du Comité d'entreprise ne leur permettraient pas d'assurer le fonctionnement normal des institutions sociales. »

Attendons-le, avec l'espoir qu'il ne se fera pas attendre aussi longtemps que celui qui vient de sortir.

Pour l'immédiat, voyons ce qui va se produire lorsque, dans certains établissements, les membres du C. d'E., après avis du personnel réuni en assemblée générale, envisageront la création d'une œuvre quelconque. Prenons, par exemple, une Section d'entraide où, moyennant une certaine cotisation, il sera institué le paiement: de prestations en cas de maladie, de primes au mariage, à la naissance et de secours au décès.

Admettons que cette cotisation soit fixée à 10 francs (participation du personnel). Les membres du C. d'E. demanderont également une participation patronale.

Si la maison est généreuse, celle-ci sera au moins égale à celle du personnel, mais dans le cas contraire, si elle ne se borne à accorder qu'une légère contribution, objectant que sa situation financière ne lui permet pas de faire plus, que pourront arguer les membres représentant le personnel ?

Pour en juger, il leur faudrait un droit de regard plus grand dans l'administration générale de l'entreprise, afin qu'ils puissent, réellement, se rendre compte des impossibilités financières de réaliser ces œuvres sociales.

En conclusion de ce qui précède, constatons qu'un premier point est acquis : celui de la création des Comités d'entreprises par l'ordonnance du 22 février 1945 ; qu'un deuxième l'est, par les pouvoirs accordés aux Comités d'entreprise, en matière sociale ; qu'il reste à obtenir le troisième, c'est-à-dire certains pouvoirs, en matière économique. Ceux-ci doivent être l'acheminement progressif de la participation réelle du capital-travail dans la gestion des entreprises, au même titre, et sur des bases qui restent à déterminer, que le capital-argent.

R. DUBOIS.

Pourquoi pas ?

Propos d'une indignée

« A travail égal, salaire égal. » Cette expression égalitaire, à allure de slogan, ravirait pas mal d'intéressées si elle était appliquée à la lettre; malheureusement, ce n'est pas le cas. Certaines dactylos de la S.N.E.C.M.A. sont là pour en témoigner...

Allons, encore un petit effort, et ça ira mieux...

L'EMPLOYEE.

Honneur aux Anciens

Pourquoi n'accorde-t-on pas aux personnels à l'heure une prime d'ancienneté comme aux mensuels ? Nous serions heureux d'avoir l'explication de cet état de choses qui, à notre avis, est défavorable à la bonne marche et à la prospérité de l'affaire dans laquelle nous travaillons. En effet, des ouvriers qui se tiennent à leur place par amour de leur métier et qui ont dû subir les hauts et les bas de l'entreprise, seraient heureux de profiter des avantages accordés aux mensuels, et cela les inciterait à ne pas écouter les offres de maisons similaires ou concurrentes.

C'est-à-dire, en un mot, que l'ouvrier qui tient à l'entreprise qui l'emploie mérite, à notre avis, cet encouragement, appelé prime à l'ancienneté.

Dans l'espoir que cette suggestion sera prise en considération par qui de droit...

L'OUVRIER.

UNE LOURDE CHARGE...

L'impôt sur le salaire

Comme ils sonnent mal pour nous, salariés, ces mots « impôts sur les salaires » ; nous voyons déjà une main avide s'avancer sur notre gagne-pain et en prélever une partie avant même que nous ayons pu toucher le fruit de notre travail. A leur institution, ces impôts étaient perçus annuellement en même temps que ceux sur les revenus, ils seprésentaient une charge bien lourde, d'autant plus que la note en arrivait généralement au moment où, après une année de travail, nous nous apprêtions à bénéficier de nos congés payés, c'était alors l'effondrement d'un budget déjà difficile à équilibrer.

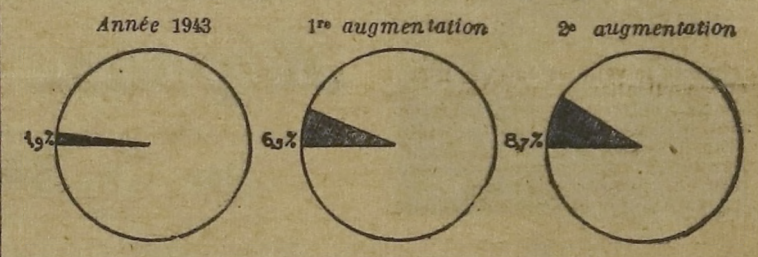
Aussi, l'administration des Contributions directes, soucieuse de nos difficultés, en a modifié le genre de perception ; paternelle, elle a compris qu'un tel prélèvement massif chaque année était trop important et a décidé que les impôts cédulaires seraient retenus à chaque paye par l'employeur tandis que les impôts sur les revenus continueraient à être perçus annuellement. Cela aurait dû effectivement améliorer la situation, mais... malheureusement la vie a augmenté; les salaires ont suivi péniblement et peut-être aussi quelque coefficient aidant, il résulte que, maintenant, nous payons plus chaque mois qu'à cette époque par an, ce qui n'empêche qu'à la fin de l'année il nous est réclamé encore autant, cette fois au titre des impôts sur les revenus, ce qui fait que, sans entrer dans le détail des chiffres, il nous est retenu de la sorte environ treize fois plus qu'avant.

Dernièrement, pour tenir compte des justes revendications ouvrières en cette matière, l'abattement à la base a été augmenté et porté à 40.000 fr. tandis que les réductions pour charges de famille étaient fixées à 3.000 fr. pour chacun des deux premiers enfants à charge et à 9.000 fr. par enfant en sus. C'est un premier point intéressant, il semble tenir compte de l'augmentation des salaires et des charges de famille mais ce n'est pas suffisant, c'est tout le système de calcul des impôts sur les salaires qu'il faudrait réviser. En effet, en 1943, un barème a été établi, en l'examinant nous remarquons que, pour un salarié ayant deux enfants à charge, l'impôt à retenir est respectivement de :

p. 100			francs
0,4	d'un salaire	brut de	2.234
1,9	—	—	2.500
2,8	—	—	2.800
3,2	—	—	3.000
4,8	—	—	4.000
6,5	—	—	5.000
7,2	—	—	6.000
7,8	—	—	7.000
8,2	—	—	8.000
8,4	—	—	9.000
8,7	—	—	10.000
9,	—	—	12.000
9,5	—	—	15.000
10,2	—	—	18.000

Si, à cette époque, par exemple, la retenue de 1,9 p. 100 pouvait être supportée par un ouvrier d'une catégorie professionnelle gagnant 2.500 fr. par mois, il semble équitable en cas de variation de salaire de maintenir ce pourcentage sans que l'Etat soit lésé. Il n'en est rien ; admettons que de majoration en majoration, les salaires soient doublés, notre ouvrier gagnera donc 5.000 fr.: en conservant le même pourcentage l'Etat encaisserait, lui aussi, le double, ce qui serait juste: mais au lieu de 1,9 p. 100, le tableau nous montre que c'est 6,5 p. 100 qui est retenu à ce même ouvrier qui n'a pas changé de catégorie.

En poursuivant notre exemple, nous pourrions admettre une époque future où la vie ayant à nouveau doublé, le salaire serait de 10.000 fr. pour la même catégorie, au lieu du pourcentage de 1,9 p. 100 fixé au début, ce serait celui de 8,7 p. 100 qui serait appliqué.



Ces deux exemples démontrent que les augmentations de salaires ne profitent pas à l'ouvrier puisqu'au début il disposait de 98,1 p. 100 de son salaire, à la première augmentation, il ne lui en reste plus que 93,5 p. 100 à la seconde, il n'en aura plus que 91,3 p. 100.

Comme conclusion, il apparaît indispensable de fixer, pour chaque catégorie professionnelle, le pourcentage maximum d'impôts qui ne doit pas être dépassé pour garantir au travailleur le salaire réel dont il pourra disposer.

R. LELIEVRE.

ABONNEMENT

6 mois
ordinaire ..... 15 Francs
de soutien ..... 20 Francs

Pour les syndicats de Province grouper si possible les abonnements.

11 bis, Rue Roquepine, Paris — C.C.P. : Paris 537-50

CROQUIS

LE SYNDICALISME, A QUOI BON ?...

Des esprits chagrins ne cessent de se lamenter sur l'opportunité et l'efficacité du syndicalisme.

Mais ces mêmes personnes ne refusent pas de percevoir les augmentations de salaires ou les rappels dûs uniquement à l'activité syndicale.

De plus, en cas de difficultés, c'est au syndicat que l'on fait appel, quitte à le négliger par la suite lorsque l'on a obtenu satisfaction.

Et puis, entre nous, parlerait-on de Conventions collectives, de congés payés, de classifications équitables, de délégués du personnel, d'indemnité de congédiement, etc..., sans l'action des organisations syndicales ?

Il existe encore, malheureusement, trop de salariés inorganisés, et il faut reconnaître que cet état de fait constitue une véritable inertie préjudiciable aux intérêts de la classe ouvrière.

LE SYNDICALISME, A QUOI BON ?...

— à améliorer le sort des travailleurs;

— à garantir les intérêts de chacun ;

— à organiser la profession ;

— à faire entendre la voix des salariés, quant à la solution des grands problèmes de l'heure.

Allons ! camarades, n'est-ce pas là une tâche considérable qui demande l'adhésion de tous.

Le dessinateur de service.

Réponse à Sémat

(Suite de la première page)

Lorsque, par exemple, je mène un parallèle entre « l'organisation » de votre Fédération et la nôtre, tu oublies de dire que c'est pour inciter nos camarades à augmenter leurs cotisations fédérales. Vous recevez, par adhérent, cinq fois plus que nous. Avec une cotisation égale à la vôtre, la force de notre Fédération serait multipliée par cinq. Je ne me suis pas lancé dans cette description de votre Fédération pour autre chose que de mettre nos camarades en face de leurs responsabilités. C'est tout.

Que veux-tu ! Nous ne sommes pas riches, nous sommes simplement comme ceux que nous devons défendre, nous ne les fabriquons pas, je pense que tu ne vas pas nous en faire le reproche.

Nos caisses n'étant pas abondamment garnies, notre action s'en ressent. Mais ne crois pas que je sois désespéré. Ah ! non, pas du tout. A la suite du Congrès, nos camarades ont compris leurs responsabilités et nous voyons bien plus clair pour l'avenir. Ton article d'ailleurs, les incitera, j'en suis persuadé, à continuer leur effort et je t'en remercie.

Et tu fais, pour terminer, le classique appel à l'unité, après avoir consciemment ou inconsciemment été à l'encontre de ce but, car tes arguments ne font pas avancer la question d'un centimètre, bien au contraire.

Ecoute-toi : « Vous êtes plus petits que nous, moins riches, alors venez chez nous. » Non, ce n'est pas sérieux.

Il fut un temps où nous étions, l'un et l'autre, d'un même côté ; où il y avait peu de monde. La Résistance était peu de chose vis-à-vis de l'ensemble de la France et de l'ennemi ; cependant, nous n'avons pas flanché. Aussi, vois-tu, le nombre n'est pas un argument. L'unité par la force est antidémocratique ; tant que n'est pas réalisée l'unité des esprits, rien n'est fait.

Que tu le veuilles ou non, il faut, au syndicalisme, une base, une charte ; vous aviez celle d'Amiens, tant que nous n'avons pas défini cette base, ne parlons pas d'unité. Par ton article, les gens se cabreront un peu plus les uns contre les autres. Est-ce comme cela que l'unité se réalisera ?

J'ai, pour ma part, travaillé de longues et dures années avec des camarades de la C.G.T. J'ai appris à les connaître, j'ai pour eux une grande affection. Les Comités d'unité d'action sont nés en Savoie, je suis un de leurs pères. L'action syndicale et l'action clandestine créèrent entre « cégétistes » et « chrétiens » une grande amitié, de cette amitié naquit une grande confiance (nommé par la Résistance secrétaire du C.D.L. de Savoie, ce fut sur la proposition de Granet, secrétaire de l'Union départementale C.G.T.). C'est dans cette confiance, née d'un travail et d'un combat communs, que se développe le désir d'union. Aussi, permets-moi de te dire que tu fais fausse route.

Tes attaques ne servent à rien d'utile. Si nous voulions faire d'habiles coupages dans vos textes, nous pourrions dire que rien ne va à la C.G.T. A quoi bon ? Cela servirait-il la classe ouvrière ? Non, car sache bien que ceux qui quitteraient, à l'heure actuelle la C.G.T. ou la C.F.T.C. seraient perdus pour le syndicalisme. Ce serait grave.

Vous êtes une organisation, nous en sommes une autre de moindre importance, mais qui existe et qui est loin d'être à la veille de la mort. Voilà le fait, que tu le veuilles ou non.

Evitons ces bagarres inutiles ; avant de chercher les points qui nous rejettent, cherchons ceux qui nous rapprochent, essayons de nous comprendre, ça vaudra beaucoup mieux pour la classe ouvrière.

Ch. S.

Responsabilités nouvelles

Nous sommes fiers d'appartenir à une profession-clé. Nous avons conscience que notre travail est d'une nécessité vitale pour le pays, pour l'humanité. Nous voudrions qu'il ne doive cette importance qu'aux tâches pacifiques et que jamais plus nos bras et nos outils ne servent à fabriquer les machines à tuer. Nous voulons fabriquer des tracteurs et non des tanks; des transporteurs et non des bombardiers; des socs et non des obus. On nous dira que l'acier peut être sauveur ou dévastateur suivant la manière dont l'homme s'en sert. C'est vrai, mais nous avons conscience que capables de fabriquer pour le mal, nous avons, comme les savants, la responsabilité d'avertir les hommes, parce qu'avant eux nous pouvons prévoir les effets.

Profession-clé dans le présent. Profession-clé dans l'avenir. Les découvertes les plus récentes vont donner à la mécanique un nouvel essor. L'énergie nouvelle comme un flux vital et brutal devra se canaliser, se diriger, se discipliner dans des membres qui le transformeront en une force souple et docile. Ce sera tout le rôle de nos métiers que de lui donner cette souplesse.

Si nous avons de par notre profession une responsabilité vis-à-vis des hommes, comme travailleurs nous avons à être aussi à l'avant-garde de la révolution sociale nécessaire. Parce que nous faisons les machines nous voulons qu'elles soient dociles et asservies. Parce que nous connaissons tout ce qu'il y a de travail humain d'incorporé dans ces machines, nous voulons que tous les hommes qui l'ont fourni puissent collaborer à l'organisation de leur construction et bénéficier des fruits qu'elles rapportent.

Mais cette prise de conscience de notre responsabilité entraîne pour nous l'acquisition de la compétence nécessaire pour y faire face, grâce à une formation intense.

Formation, est-il utile de démontrer sa nécessité, nous ne le pensons pas. Nous nous attacherons plutôt à démontrer qu'elle doit être le fait de tous les travailleurs, et non seulement d'une élite.

Les dirigeants, les militants, devront certes d'abord poursuivre cette formation, mais si, seuls, ils faisaient l'effort, la transformation des rapports entre les hommes risquerait de se limiter à un changement d'hommes. En effet, dans des entreprises, et dans une économie où les réformes de structures seront accomplies, et où les travailleurs collaboreraient à la direction, leurs représentants — devenus seuls compétents — risqueraient de constituer une nouvelle caste dirigeante qui, très vite, ne serait plus comprise de leurs camarades.

Il faut donc, d'une part, que les militants en s'éduquant, éduquent leurs camarades et que tous les travailleurs fassent l'effort nécessaire pour acquérir la compétence qui leur permettra de suivre ou de discuter, de comprendre, d'apporter des solutions.

Les uns comme les autres devront avoir le souci non seulement de posséder le strict nécessaire, mais encore d'avoir une avance sérieuse permettant de ne jamais connaître le retard.

Comment poursuivre cette formation. La lecture personnelle, l'assistance aux réunions, les contacts humains, donneront les premières bases. Elles seront complétées par l'assistance aux journées d'études, aux sessions, aux conférences.

Sur le plan de la C.F.T.C. les différents cercles d'études, les Ecoles normales Ouvrières, les bulletins, journaux, brochures, sont des moyens.

Poursuivant une tâche identique sur le plan du mouvement ouvrier, l'Institut de Culture Ouvrière avec ses Universités Populaires, ses Centres d'Etudes, Cours par correspondance, filiales régionales, donne la partie de la formation autre que celle ayant trait à la technique de l'organisation.

Ce court article ne voulait pas faire le tour du problème posé, il n'a fait que l'effleurer. Il faudrait parler programme, méthodes, il faudrait montrer l'importance de la culture pour la réalisation de nos personnes.

Il nous suffit aujourd'hui d'avoir connu et compris nos responsabilités, l'acte de volonté à poser, les moyens pour acquérir la formation nécessaire.

Hommes des machines, nous voulons en être les maîtres. Travailleurs libres, nous voulons mener notre travail.

Car notre travail, nous ne voulons plus qu'il serve à écraser, mais qu'il libère, et qu'il permette l'exaltation et la joie dans la Justice et la Paix.

C. ESPERET.

DIVERSIONS

Vive le sport !

Le Larousse définit ainsi le sport : « Pratique méthodique des exercices physiques, non seulement en vue du perfectionnement du corps humain, mais encore de l'éducation de l'esprit », cependant que dans un compte rendu d'un match de boxe on peut lire :

« ...Cela ne fait que stimuler notre champion qui fonce de plus belle. Au 3e round, Buttin, la bouche en sang, le visage meurtri, est alors irrémédiablement perdu... Incapable de se défendre, il est bientôt acculé dans les cordes. Trois knock-dow de 9", 8" et 4" et soudain... un terrible crochet gauche à la mâchoire. Cette fois, il ne se relèvera plus. »

C'est gentil, n'est-ce pas, comme passe-temps ? Quant au perfectionnement physique et au développement intellectuel, nous ne doutons pas qu'après une séance de ce genre, les résultats soient plus qu'appréciables.

Si tu veux te développer, fais de la boxe, tu deviendras un gars « bisseux » et supérieurement intelligent et tu seras drôlement en forme pour prendre le labeur le lendemain matin.

A vos claviers

Un dircteur qui n'est pas, nous vous l'affirmons, le directeur de L'Os libre, **a remis à sa secrétaire la liste des diverses qualités qu'elle doit posséder.**

Jugez un peu:

« Une bonne secrétaire doit être :
— une mère,
— une épouse,
— une sœur.
« pour celui qu'elle secrétarise.
Son but principal doit être :
— de gagner du temps à son poulain,
— de lui éviter le moindre souci, la moindre recherche matérielle ou mentale.

« Elle doit penser à tout pour lui — pour qu'il ait le plus de liberté d'esprit, de pensées et de liberté matérielle possible.

« Elle doit aussi le soulager de toute la menue besogne: téléphone, lettres, messages, rangements, etc... et de toute fatigue de mémoire : rappel de rendez-vous, de visites, de réponses à faire, etc...

« Pour remplir utilement ce rôle d'assistance modeste, mais complète, une secrétaire parfaite doit être pourvue de toutes les qualités, en particulier :

« 1° Tact, savoir son monde.
« 2° Intelligence extensive.
« 3° Intuition de la qualité des gens, c'est-à-dire savoir toujours à qui elle a à faire.
« 4° Etre précise.
« 5° Etre indiscrète et discrète.
« 6° Avoir une voix très agréable.

« Il va de soi qu'elle est toujours parfaitement polie et aimable — sans exclure la netteté et l'énergie.

« Un homme bien secrétarisé est un homme multiplié par 84. »

Qu'en pensez-vous, camarades secrétaires ? Ce patron est certainement un petit rigolo. Il doit être bien drôle « l'essai pratique » qui doit permettre de juger des aptitudes demandées.

Vous ignoriez, certainement, vos possibilités de multiplication par 84. Pourquoi 84 ? C'est comme l'âge du capitaine dans l'histoire. Mais soyons sérieux : le monsieur sort certainement de Polytechnique.

D'Amérique

LES USINES

Nous vous donnons ci-après les caractéristiques des usines modernes américaines, telles que nous les a fournies la revue « Hommes et Techniques » (1).

La caractéristique essentielle de l'évolution de la construction des usines ne réside pas dans l'emploi de la brique ou de l'acier pour les murs extérieurs, mais dans les aménagements et les commodités qui sont mises à la disposition des ouvriers : éclairage, climatisation, ventilation, etc., etc...

Précédemment, dans le prix de la construction générale, la somme utilisée à la construction proprement dite s'élevait à 75 0/0 du prix total, les autres 25 0/0 étaient absorbés par l'éclairage, le chauffage, la plomberie, etc...

Aujourd'hui, dans certains cas, les pourcentages sont presque inversés. La plomberie peut représenter 10 0/0 du total, le conditionnement de l'air 20 0/0, l'éclairage 20 0/0 également.

Dans l'usine moderne, les conditions de travail sont contrôlées, tout est réglé : température, humidité, les poussières et la fumée sont absorbées par des condensateurs électro-statiques, les bruits sont réduits par des matériaux insonores, la lumière supplée ou s'adapte à la lumière solaire. A l'intérieur on ne sait s'il est midi ou minuit, si l'on est en janvier ou en août.

La fabrication en grande série, et par le fait, la division du travail, a chassé l'usine moderne à grand espace de la ville pour l'installer au large, à la campagne. Le développement considérable de l'automobile a largement contribué à cet exode.

La grosse question du moment est de savoir s'il faut des fenêtres ou non. Les partisans des usines sans fenêtre prétendent que, tout d'abord, la construction est moins coûteuse et que l'on peut, de cette façon, climatiser bien davantage. La température extérieure a, de ce fait, moins d'influence sur l'intérieur, aucune pénétration lumineuse ne vient contrarier l'égalité de la lumière artificielle, aucune poussière ni fumée ne pénètre.

Les ouvriers n'ont pas élevé de violentes protestations contre l'absence de fenêtres ; ils regrettent seulement de ne pouvoir se rendre compte du temps qu'il fait (les industriels ont, pour cela, installé des lampes de diverses couleurs qui, suivant le temps, s'allument : vert pour le beau temps, rouge pour le mauvais).

A la fin du black out et la fin du travail de nuit généralisé, les usines auront de nouveau des fenêtres et les reproches que l'on peut faire aux fenêtres seront bien atténués par l'emploi d'isolants et de verres spéciaux arrêtant la chaleur et évitant les éblouissements.

Les ouvriers se plaignent bien davantage de la climatisation à qui ils attribuent tous leurs rhumes, migraines, etc...

Une controverse technique oppose également les partisans des usines à 1 étage avec certains aménagements (balcons) et les partisans d'usines à multiples étapes.

Eclairée, soit par des lumières fluorescentes, soit par des tubes à cathodes froides, avec des planchers en bois d'érable dur, en béton ou en bloc de bois créosoté, des murs clairs rendus isolants par des tuiles creuses, du fiberglass ou de la laine minérale, chauffée par une chaleur rayonnant du sol et des murs, la cellule photo-électrique contrôlant les entrées, des couloirs souterrains, permettant le passage des ouvriers, les cantines, les infirmeries installées au balcon ou au sous-sol, voilà l'usine américaine.

(1) Numéro 7-8, juillet-août 1945.

L'ENTRAIDE OUVRIERE

Le 22 octobre 1945, quelques jours après son retour des Etats-Unis, notre camarade Paul Vignaux, du Syndicat C.F.T.C. de l'Education Nationale, apportait au Conseil Syndical des ouvriers parisiens de la Métallurgie des nouvelles de Joseph Botton, Secrétaire fédéral et de son action aux Etats-Unis. Action de solidarité ouvrière et de vigilance syndicaliste. Vignaux rapporta comment Botton et lui entrèrent en rapport avec les organisations ouvrières américaines : Comité ouvrier juif, International Ladies Garment Workers *(Fédération du vêtement affiliée à la Fédération américaine du Travail),* Amalgamated Clothing Workers *(Fédération du vêtement affiliée au Congrès des Organisations d'Industrie),* Ligue ouvrière des droits de l'Homme *de la Fédération américaine du Travail.*

*Au cours de son exposé, Vignaux exprima la reconnaissance de Botton et de lui-même pour l'esprit de solidarité de ces organisations, en particulier de l'*Amalgamated Clothing Workers, *présidée par Sidney Hillman, collaborateur et ami du Président Roosevelt, l'un des créateurs du syndicalisme moderne d'industrie, le fondateur du* Comité d'Action Politique *du C.I.O. Au temps de la Résistance, Sidney Hillman et ses amis firent leur part au syndicalisme chrétien dans l'aide ouvrière américaine ; ils ont toujours manifesté à Botton et Vignaux, aussi bien qu'à Louis Saillant et Léon Jouhaux, un intérêt compréhensif pour le syndicalisme français de toutes tendances.*

La photographie ci-contre, typiquement américaine, représente le second de Hillman, le Secrétaire-trésorier de sa Fédération Jacob S. Potofsky, remettant un chèque de 55.000 dollars à un dirigeant du Fond national américain d'aide de guerre. La scène se passe à bord du transport John R Gordon, *chargé, comme on le voit, de caisses pour l'*Entraide Française. *Les dirigeants de l'Aide américaine à la France assistent à la scène. Les 55.000 dollars ont été versés par les sections new-yorkaises de l'*Amalgamated Clothing Workers.

C'est l'espoir de la Voix des Métaux *que la solidarité ouvrière franco-américaine, forgée dans la guerre par l'action de militants tels que Botton, se maintienne pour la construction de la paix et de la démocratie économique.*

DEUX PUISSANCES S'AFFRONTENT

Le 21 novembre, 180.000 *salariés de la* General Motors *entrèrent en grève. Ils ont quitté les* 120 *usines de la Société, dispersées à travers les Etats-Unis.*

La General Motors, *qui a employé* 504.000 *personnes pour la production de guerre, prévoit l'emploi de* 400.000 *quand sera organisé la production de paix. Le total de son actif monte à* 2 *milliard* 200 *millions de dollars, dont* 1 *milliard* 180 *millions de liquidité.*

*L'*United Automobile Workers *(les travailleurs unis de l'Automobile) affiliée au C.I.O. (Congrès des Organisations d'Industrie) se considère comme le plus grand Syndicat du monde : au plus haut de la production de guerre, cette Fédération d'industrie comptait* 1.300.000 *syndiqués. C'est une organisation encore jeune, datant de* 1935. *C'est le* 30 *décembre* 1936 *qu'elle engagea la lutte pour être reconnue par la* General Motors : *à Flint, dans l'Etat de Michigan, commença la grève d'occupation, la plus dramatique de l'Histoire américaine, quand, à la demande de la Société, un juge, gros actionnaire de la* General Motors, *ordonna l'évacuation. Il fallut que le gouverneur de l'Etat, Frank Murphy, commandât à la police de suspendre son action. Le* 11 *février* 1937, *la* General Motors *acceptait de traiter avec l'*United Automobile Workers. *Ce fut une étape décisive dans ce que le C.I.O. appelle sa « marche à la victoire ».*

Avant de déclarer la grève actuelle, le 21 *novembre* 1945, *l'*United Automobile Workers *avait proposé un arbitrage par un Comité de trois personnes, ayant accès aux livres de la Société. La Société refusa cette « abdication » — c'est son propre terme — des prérogatives de la direction.*

*Nous devons rappeler que le vice-président de l'*United Automobile Workers, *Walter Reuther, proposa en août* 1940 *(plus d'un an avant l'entrée de son pays en guerre) un plan de conversion de l'industrie automobile en industrie de guerre.*

A l'époque, le patronat déclara impraticable ce qui devait se réaliser moins de deux ans plus tard. Walter Reuther et ses amis ont de bonnes raisons d'être sceptiques sur les impossibilités économiques invoquées par les grandes sociétés.

DOCUMENTATION

Au Journal officiel

J.O. du 31 octobre :

— Ordonnance du 30 octobre 1945, tendant à modifier l'article 24 du Livre I du Code du Travail, relatif au certificat de travail

Par cette ordonnance le salarié quittant son emploi peut exiger que soient notifiés, sur son certificat de travail, les différents emplois qu'il a occupés dans la maison.

— Ordonnance du 30 octobre 1945 revise, en fonction du coût de la vie, les tranches de salaires sur lesquelles les salaires sont saisissabes.

J.O. des 2 et 3 novembre :

— Ordonnance N° 45.2637, du 2 novembre 1945, modifiant l'article 54 du Livre II du Code du Travail, relatif aux femmes en couches

Cette ordonnance fixe à huit semaines au total, avant et après l'accouchement, le temps pendant lequel l'ouvrière ne peut travailler, tout en fixant l'interdiction d'emploi dans les six semaines qui suivent la délivrance.

J.O. du 5 novembre :

— Ordonnance du 2 novembre 1945 qui fixe à 40 000 francs l'abattement à la base pour le calcul de l'impôt sur les salaires. Le montant de la réduction maximum est fixé à 3.000 fr. pour chacun des deux premiers enfants, à 9.000 francs pour chaque enfant à partir du troisième. Le taux de l'impôt est de 16 0/0

— Ordonnance du 2 novembre 1945 confirmant la date de rétroactivité des remises en ordre au 15 mars 1945, mais jusqu'au 2 février 1946 seulement.

J.O. du 6 novembre :

— Décret du 2 novembre portant règlement d'administration publique pour l'application de l'ordonnance du 2 février instituant les Comités d'entreprises.

J.O. du 8 novembre :

— Décret du 6 novembre 1945 interdisant la radiation des assurés sociaux qui viennent à dépasser le salaire de 120.000 francs par an sur la base de la durée légale fixée à 2.000 heures par an.

— Arrêté d'extension aux industries des métaux fins des arrêtés des 4 et 22 septembre 1945 fixant les appointements des employés, techniciens, agents de maîtrise, cadres et ingénieurs de la Métallurgie.

J.O. du 21 novembre :

— Arrêtés fixant les conditions d'application de l'ordonnance du 25 octobre 1945 en ce qui concerne le financement de l'apprentissage.

Premier pas vers une organisation de l'apprentissage, cet arrêté fixe les pouvoirs des organismes professionnels chargés de percevoir les cotisations de leurs ressortissants en vue du financement de l'apprentissage.

J.O. du 3 décembre :

— Loi 45.015 du 2 décembre 1945, relative à la nationalisation de la Banque de France et des grandes banques et à l'organisation du crédit.

J.O. du 4 décembre :

— Décret 45.022 du 3 décembre 1945 portant relèvement des allocations de chômage.

J.O. du 8 décembre :

— Arrêté fixant les conditions dans lesquelles seront versées aux employés, techniciens et agents de maîtrise de la Métallurgie, les primes d'ancienneté.

HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures supplémentaires ordinaires, dans la législation actuelle, partent au-dessus de la 48e heure et sont majorées de 10 0/0.

COUPURES D'ELECTRICITE

Lorsque les heures de travail s'effectuent la nuit, à cause des mesures dues aux restrictions d'énergie électrique, elles étaient, par le décret du 3 mai 1944, majorées de 15 0/0 pour les hommes, 20 0/0 pour les femmes La majoration est de 50 0/0 pour le travail du dimanche.

Il était, en outre, prévu un casse-croûte à la charge de l'employeur ou une indemnité correspondant au double du salaire minimum du manœuvre et 1/2 heure de repos payée.

Ce décret, quoique abrogé, est, dans bien des cas, encore appliqué ; un décret identique est, à l'heure actuelle, à la signature du ministre.

Un texte est aussi à l'étude au ministère pour l'indemnisation des heures perdues, par suite de restrictions d'électricité.

Le ministre du Travail a déclaré à la Constituante :

« L'indemnité sera accordée dans la limite de quarante heures par semaine. Le taux en sera fixé, pour chaque heure de travail perdue donnant lieu à indemnité, à une fois et demie le salaire horaire minimum du manœuvre dans l'industrie des métaux, soit 30 francs dans la région parisienne, avec la double limite suivante : le taux ainsi fixé ne pourra être supérieur au salaire minimum de la catégorie professionnelle du travailleur ; le montant des indemnités perçues pour une quinzaine, joint au salaire relatif à la même période, ne pourra excéder cent fois le salaire horaire du manœuvre, soit en définitive un plafond d'environ 2.400 francs pour deux semaines. »

Au moment où nous mettons sous presse, un texte relatif à cette question a paru au *J.O.* du 15 décembre 1945, concrétisant les déclarations du ministre.

CHEZ LES MENSUELS

A la suite de la publication, de l'arrêté paru au Journal Officiel *du 13 septembre 1945, fixant les appointements des employés, techniciens et agents de maîtrise de la métallurgie, notre Syndicat avait fait un certain nombre de réserves.*

Ces dernières avaient fait l'objet d'un long mémorandum, qui a été remis au ministre du Travail lors d'une entrevue.

Aussi, nous sommes particulièrement satisfaits de voir nos efforts en partie couronnés de succès. En effet, un arrêté paru au Journal Officiel *du 8 décembre fixe le calcul des primes d'ancienneté de la façon suivante :*

La prime d'ancienneté doit être calculée à partir de la date d'entrée dans l'établissement et sur la base de :

3 %	pour	3	ans d'ancienneté
6 %	—	6	—
9 %	—	9	—
12 %	—	12	—
15 %	—	15	—

D'autre part, l'ancienneté est valable, quel que soit le passage d'une catégorie à une autre ou d'un emploi à un autre, même dans le cas d'un ouvrier devenant collaborateur.

La prime s'ajoute au salaire réel, mais elle est calculée dans chaque cas sur le salaire minimum de la classification de l'intéressé et non plus sur le salaire minimum de la catégorie.

Les minima de l'arrêté du 4 septembre étant fondés sur une durée de travail de 40 heures et devant être, de ce fait, modifiés selon le régime de durée de travail de chaque établissement, c'est sur le minimum ainsi adapté que la prime d'ancienneté doit être calculée.

La date d'application des dispositions qui précèdent est fixée au 1er novembre 1945. Pour la période comprise entre le 15 mars 1945 et le 1er novembre, se référer à l'arrêté antérieur (J. O. du 13 septembre 1945).

Toutefois, les avantages qui auraient pu être acquis en la matière ne sauraient être mis en cause par la parution du nouvel arrêté.

D'autre part, une commission paritaire siège en ce moment, conformément à l'article 6 de l'arrêté du 13 septembre, afin de compléter la nomenclature des emplois.

Lors des discussions ayant pour but de fixer les modalités dudit arrêté, nos syndicats, en union avec la C.G.T., avaient présenté un projet assez complet, mais celui-ci n'avait pas été retenu.

En conséquence, la remise en ordre des salaires n'avait apporté aucune amélioration quant à la question classification.

On procédait bien jusqu'alors à des assimilations lorsqu'on se trouvait devant des problèmes insolubles, mais celles-ci ont pour inconvénient d'amener de longues discussions et souvent une sous-estimation très préjudiciable.

C'est donc pour remédier à cet état de choses que la Commission paritaire actuelle s'efforce de définir un certain nombre d'emplois non prévus à la nomenclature, mais qui existent pratiquement dans les entreprises.

Les travaux sont assez longs et laborieux et l'accord a déjà été réalisé sur un certain nombre de points :

	Coefficient
Tireur de bleus	118
Penduleur	116
Chef de magasin	209
Sténodactylo correspondancière	158
Secrétaire sténodactylo, une langue étrangère	200
Inspecteur commercial	271
Chef réceptionnaire	209
Chef d'expédition	209
Vendeur 1er échelon	155
Vendeur 2e échelon	190
Agent d'expédition	150

Nous espérons pouvoir donner les résultats définitifs dans le prochain numéro de Voix des Métaux *et répondre ainsi aux vœux de nombreux camarades qui attendent avec impatience la solution définitive au problème de leur classification.*

A. L.

D'une Section à l'autre

Section S.N.C.A.N. Usine d'Issy

Notre Section, ex-Caudron-Renault, est restée commune pour la Société Caudron (usine de cellules) et la Société des Moteurs Renault pour l'Aviation (usine de moteurs), malgré les divers changements de raisons sociales de ces deux firmes qui passaient sous la dépendance directe du ministère de l'Air, la première sous le nom d'Atelier aéronautique d'Issy, avec successivement pour initiales A.A.I., puis A.I.S., la seconde comme Atelier aéronautique de Billancourt, soit A.A.B.

Le 21 août 1945, l'A.I.S. a été rattaché à la Société Nationale de Constructions Aéronautiques du Nord dont il devenait l'usine d'Issy, comprenant elle-même trois centres d'activité, plus sept succursales ou magasins importants dans la région parisienne. C'était la scission A l'instar des deux usines qui devaient se reconstituer sur des bases nouvelles, la section d'entreprise Caudron-Renault devait se scinder et former deux sections autonomes : la section A.B.I et la section S.N.C.A.N., usine d'Issy Cette dernière a démarré moins rapidement que sa sœur jumelle qui, lors du démembrement, a bénéficié de la mutation de plusieurs militants. Malgré son état de léthargie apparent, elle était représentée, à côté de nos camarades de la C.G.T., au Comité mixte à la Production, au Comité d'entreprise, ainsi qu'au Comité de Parrainage, avec quatre sièges dont le poste de trésorier.

Le travail de réorganisation s'est poursuivi jusqu'en novembre, mais maintenant il est achevé, chacun est à son poste, des réunions bimensuelles de responsables auxquelles s'ajouteront des réunions générales trimestrielles, une feuille d'information permettront un échange réciproque entre les adhérents des divers centres d'activité et les responsables de la section dont chacun bénéficiera.

Une grande réunion d'information a eu lieu le 6 décembre à la Maison du Peuple d'Issy-les-Moulineaux, à laquelle nos camarades étaient venus relativement nombreux. Le bureau de la section proposé a été élu à l'unanimité.

Après la lecture du rapport moral par le Secrétaire et l'allocution de notre camarade Bilger, les assistants, tant ouvriers que techniciens et cadres, montrèrent, par leurs interventions nombreuses et constructives, l'intérêt qu'ils témoignent à leur organisation et rendirent cette réunion très intéressante.

Arsenal de l'aéronautique

L'arsenal de l'Aéronautique, créé en 1935, était replié à Villeurbanne depuis 1940. A la Libération, sous l'impulsion de quelques camarades, se crée la première section C.F.T.C. chez les employés et techniciens. Au moment du retour à Paris de la maison prototype en juin 1945, les quelques-uns que nous étions sont passés à 75, ce qui nous a permis de prendre part aux deux délégations mensuelles auprès de la Direction avec nos camarades cégétistes et d'être représentés dans toutes les Commissions : entraide, fêtes, etc...

A Villeurbanne, il reste une bonne section qui compte environ cinquante adhérents et un groupe d'ouvriers et de cadres. A Châtillon, tout était à recommencer. Lorsque notre camarade Le Dentu est venu prendre la parole début novembre devant plus de cinquante, nous lui promettions de bientôt être cent. Le centième adhérent est aujourd'hui dépassé Une section cadres est officiellement constituée. Nous n'avons pas ménagé nos efforts, nous pensons avoir le droit d'être satisfaits. Nous ajouterons qu'il règne une bonne camaraderie avec nos camarades cégétistes, et, parfois nos interventions communes, la confrontation de nos idées ont donné des résultats qui ont bien servi nos camarades de travail.

Et maintenant, en avant pour les cent cinquante techniciens et employés. En avant pour une section de cadres plus nombreuse. En avant pour une section ouvrière forte !

Section Schneider et Cie

Alors que le syndicalisme n'avait jamais pu s'implanter à l'intérieur des Etablissements Schneider et Cie, malgré les souvenirs pénibles qu'avaient laissés naguère des tentatives anciennes habilement ou brutalement brisées, quelques camarades décidés, sous l'impulsion de notre ami Guillaume, ont résolu, lors de la Libération de reprendre la question et de la mener à bien, parmi le personnel du siège social.

Le Comité intersyndical C.G.T.-C.F.T.C. fut reçu le 2 février 1945 par le gérant, M. Charles Schneider. Au cours de cette séance de présentation le gérant affirma son intention de respecter pleinement la liberté syndicale de son personnel

Une des premières nécessités était de procéder à la nomination régulière des délégués du personnel, conformément à la Convention collective de 1936 qui n'avait jamais été appliquée; des élections eurent lieu les 16 et 17 avril 1945. C.F.T.C. et C.G.T. avaient constitué des listes communes et leurs candidats recueillirent les trois quarts des voix des électeurs inscrits.

Les délégués ont eu, depuis lors, de très fréquentes entrevues avec les représentants de la direction et les résultats de leur action se sont déjà fait largement sentir : la qualification des agents, la détermination des coefficients hiérarchiques, l'application de la décision Tr. 13 et de l'arrêté du 4 septembre 1945 ont fait particulièrement l'objet de leurs démarches et de leurs réclamations ; nombre de cas individuels ont reçu une suite satisfaisante.

L'activité de la section s'est également appliquée à la nomination des délégués au Comité d'entreprise.

Etant donné la constitution des établissements, le Comité du siège social est un Comité d'établissement.

Une réunion du Comité central d'entreprise s'est tenue récemment à Paris ; des délégués des divers Comités d'établissement de la maison étaient présents : Siège social, Creusot, Saint-Etienne, Anzin, Chalon, etc. Au cours de cette réunion, les délégués ont pu prendre connaissance de nombreux documents et graphiques faisant connaître la marche de l'ensemble de la Société ; l'esprit constructif des critiques et des suggestions émises par les délégués, l'atmosphère sérieuse et loyale de cette réunion ont frappé tous ceux qui y participaient et ont certainement été remarqués par la Direction

L'action syndicale est désormais acceptée comme normale : par son caractère réaliste et sérieux, elle a d'ailleurs fait la preuve que, loin d'être une entrave au fonctionnement normal d'une entreprise, elle en est partie intégrante et organe indispensable.

Section électro-cable

Le siège de la Société Electro-Câble, 62, avenue d'Iéna, à Paris, ne comportait aucune section syndicale jusqu'au début de l'année 1945, seuls quelques employés étaient affiliés à la C.G.T. ou à la C.F.T.C.

Reyssier, de la C.F.T.C., et Caure, de la C.G.T., essayèrent, au mois de mars 1945 de recruter des adhérents afin que deux sections syndicales soient créées Leurs efforts aboutirent à un très beau résultat puisque les deux tiers des employés répondirent à leur appel La section C.F.T.C. fut la plus importante.

Guyot, assisté de Brochot, fit appel aux cadres pour créer également une section C.F.T.C.-Cadres. Presque tous les cadres y adhérèrent et le nombre des non-syndiqués et des adhérents à la C.G.T. fut minime.

Le Comité d'établissement fut constitué ainsi :

Sur cinq membres titulaires : 4 C.F.T.C., 1 C.G.T. ;

Sur 3 membres suppléants : 2 C.F.T.C., 1 C.G.T.

L'activité de la C.F.T.C. fut toujours prépondérante. L'organisateur de la section, Reyssier, faisant fonction de délégué du personnel, est intervenu de nombreuses fois auprès de la Direction administrative pour des cas litigieux de classement et de salaire.

L'application de la prime d'ancienneté a été l'objet d'un débat serré. La Direction prétendait inclure cette prime dans les appointements. Reyssier s'est élevé fermement contre cette interprétation et il a obtenu satisfaction.

Ajoutons que les rapports entre la Section C.G.T. et la section C.F.T.C. de l'Etablissement sont toujours très courtois. L'action d'une des deux sections est presque toujours soumise à l'accord de l'autre et ceci permet d'avoir des résultats satisfaisants.

Section atelier aéronautique de Billancourt (S.M.R.A.)

Voici enfin une liaison effective qui va s'établir entre tous nos camarades : ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres de l'A.B.I. disséminés dans différentes usines de l'ex-groupe Caudron-Renault.

Unis dans une seule action syndicale jusqu'à la scission effective du 21 août 1945 où Caudron a été rattaché à la S.N.A.N., nous avons dû, devant cet état de fait, former une section propre à la S.M.R.A., devenue A.A.B., puis A.B.I., pour devenir définitivement S.N.E.C.M.A.-U.B

Notre démarrage a été lent, du fait de l'éparpillement de notre C.E.; malgré tout un bon noyau existait et les camarades de I.M., qui sont venus nous rejoindre, sont disposés à travailler d'arrache-pied pour organiser une section d'entreprise forte, animée du désir de faire aboutir toutes les revendications de ses membres, en accord avec nos camarades de la C.G.T.

Lors des discussions sur le décret du 4 septembre 1945, nous avons fructueusement participé aux travaux avec la direction et nos camarades contrôleurs, en particulier, malmenés dans l'application de leurs coefficients, n'ont dû leur salut qu'à une intervention personnelle de la section C.F.T.C. au ministère de l'Air.

Notre succès n'a pas été aussi brillant pour les élections au Comité mixte à la Production où nous n'avons aucun représentant, pourtant après accord avec nos camarades de la C.G.T., nous nous verrons attribuer un siège de titulaire au Comité d'entreprise, c'est peu, mais mieux vaut le moindre que le pire.

Il est envisagé pour le courant janvier une grande réunion d'information, réunissant tous les membres C.F.T.C. de notre section syndicale de l'A.B.I., la date et le lieu exacts en seront diffusés en temps utile, dans les différents centres du groupe S.M.R.A., et j'espère que vous viendrez nombreux prendre contact avec tous nos camarades que vous ne connaissez pas encore pour nous apporter vos avis, vos suggestions et surtout vos critiques, car il est utile de les connaître pour faire mieux

Chaque mois, nous nous retrouverons dans ce journal qui servira de trait d'union.

A toutes et tous, j'adresse un salut fraternel et j'espère que bientôt, nous serons encore plus nombreux et que beaucoup de nos camarades, encore hésitants, se joindront à nous pour faire triompher notre idéal et nos revendications de salariés.

Le Secrétaire syndical :
H. MICHELET.

Section des freins Jourdain-Monneret

Dirigée par Comité intersyndical C.F.T.C., la section marche bien.

Nos rapports avec les collègues de la C.G.T. sont des plus cordiaux et des plus compréhensifs.

Délégués du personnel :

Au mois : 3 titulaires (2 C.G.T., 1 C.F.T.C.); 2 suppléants : (1 C.G.T., 1 C.F.T.C.);

Ouvriers : 5 titulaires (tous C.G.T.)

Comité d'entreprise : Constitué depuis le 20 avril 1945, après accord sur une liste commune pour la présentation des candidats, la C.F.T.C. possède deux sièges de titulaires sur cinq. Les élections ont eu lieu le 20 avril 1945 et nos candidats, tous élus au premier tour de scrutin, avec une majorité très confortable.

L'excellence de nos rapports avec la C.G.T. nous a permis, en d'autres circonstances, de faire bloc auprès de la direction pour certaines revendications notamment pour les salaires et d'obtenir satisfaction

Ce Comité s'est tourné vers l'amélioration de la production ; la coordination de divers services a été envisagée Il va poser la question de savoir comment le personnel peut être intéressé directement à la production

Au point de vue social, le Comité surveille la gestion des œuvres sociales et couvre de son autorité les responsables de ces œuvres.

Le Comité a exigé et obtenu que les comptes rendus de séances soient communiqués au personnel par affichage.

Section Mors à Clichy

Participe au Comité d'entreprise, à la gestion de la cantine, à l'Arbre de Noël.

Applaudit des deux mains à la création de ce journal.

Le groupe « Aviation » fait le point

Réunis en assemblée générale les Métallurgistes de l'Aviation ont fait le point de leur activité au cours de l'année écoulée

Le Président Desgranges précise la position très particulière de l'Aviation au sein de l'industrie métallurgique. L'aviation, de par les services qu'elle est appelée à rendre à notre pays, de par les exigences de ses techniques, se place à l'avant-garde du progrès

Cette situation a ses répercussions dans tous les domaines intéressant la main-d'œuvre de cette activité de l'industrie française « recrutement, salaires, conditions de travail, décentralisation » nous pouvons dire tout le problème social en général

C'est pourquoi, le Président actuel, Desgranges, avec la précieuse collaboration de Bohn, Secrétaire général de la Fédération des Cadres, entouré de quelques militants ont, dès la Libération, repris la formule du groupe « Aviation » intersyndical, interfédéral, qui avait déjà, avant la guerre, rendu de grands services

Cette initiative a solutionné provisoirement et en partie pour l'Aviation, le problème syndical de l'organisation des salariés au sein de leur industrie.

Les tâches n'ont pas manqué au cours de l'année qui vient de s'écouler Regroupement des syndiqués, contacts avec les sections d'entreprises, contacts avec la C.G.T., démarches auprès des différents services du ministre de l'Air, Comités d'épuration au sein desquels nos représentants ont su insuffler l'esprit de justice et de sérénité. Problème des nationalisations. Conditions de travail. Salaires. Participation au Congrès de l'Aviation, au cours duquel les membres de notre groupe ont su, par de judicieuses interventions, faire prévaloir les points de vue qui sont les nôtres, particulièrement dans les problèmes sociaux. Signalons également la présence de Duchier et de Périchon au Comité consultatif paritaire

Tâche énorme qui s'est imposée. Les difficultés de tous ordres ont été nombreuses.

Il faut ici rendre justice et hommage à nos camarades Desgranges et Bohn qui ont endossé durant ces quelques mois, la majorité de ces nombreuses charges et qui ont su les mener à bien.

Tous ces efforts ont eu pour résultat d'avoir l'oreille attentive des différents services du ministère de l'Air, des Directeurs d'entreprises, de nos camarades de la C.G.T

Le groupe des Syndiqués chrétiens de l'Aviation a fait sa place.

L'assemblée a désigné les membres d'une Commission exécutive au sein de laquelle: cadres, agents de maîtrise, ouvriers et employés sont représentés. Laquelle se subdivise en trois Commissions : Salaires, Informations, Propagande, avec une sous-commission Province et Colonies.

La Commission exécutive, réunie le samedi 1er décembre a élu son bureau Deux membres de chaque catégorie de salariés le composent, ce qui porte son effectif à huit.

Le camarade Desgranges a été réélu à l'unanimité Président

Le Bureau est chargé de donner l'impulsion générale, de coordonner les différentes activités de proposer la formation d'autres commissions si le besoin s'en fait sentir Enfin, c'est lui qui sera chargé des relations avec les différents Fédérations et Syndicats Sur le plan national c'est lui qui effectuera toutes les démarches officielles auprès des différents services ministériels.

Le groupe Aviation, riche d'une nouvelle année d'expérience, mieux organisé, conscient de ses responsabilités, continuera à tout mettre en œuvre, ne ménagera pas ses efforts pour participer à l'émancipation du monde du travail par l'application de la doctrine et du programme de notre C.F.T.C.

G. BLIN.

Métaux non ferreux

La Commission des Métaux non Ferreux a tenu une réunion le 24 novembre 1945, qui avait pour but d'étudier comment était interprété, dans les entreprises, l'arrêté du 6 novembre 1945, concernant les Comités d'entreprise. A la suite d'un long échange de vues, la Commission a décidé de poursuivre cette étude au cours des prochaines réunions.

Nous demandons aux délégués syndicaux auprès des entreprises suivantes : tréfileries, câbleries, fonderies, transformation en demi-produits, etc., traitant des métaux non ferreux, qui n'auraient pas reçu leur convocation, de bien vouloir indiquer leur nom et leur adresse, ainsi que ceux de leur entreprise, dans le plus bref délai, au président de la Commission des Métaux non ferreux, *Syndicat de la Métallurgie*, 5, rue Cadet.

Le Directeur : Ch. SAVOUILLAN
Imp. J.E.P., 7, rue Cadet, Paris-9e
Travail exécuté par des syndiqués