

AUX MILITANTS

RENFORCER L'ORGANISATION SYNDICALE

Le problème N° 1, le seul problème immédiat peut-être pour la Classe Ouvrière est encore aujourd'hui celui du renforcement de l'organisation syndicale.

Il ne s'agit nullement dans l'état actuel des forces syndicales démocratiques, de faire une quelconque politique de "présence" ou de collaboration avec le patronat ou le gouvernement.

C'est un leurre, c'est tromper les travailleurs que de parler de "relations humaines", de productivité, d'organisation paritaire, d'amélioration de la loi sur les comités d'entreprise, lorsque certains camarades, dont le dévouement n'est pas en cause portent à bout de bras certaines organisations, lorsqu'on représente une infime minorité des travailleurs.

Peut-être y aura-t-il, bien sûr, quelques avantages nouveaux arrachés au patronat par cet état-major syndical de bonne volonté, mais ce ne sera pas l'affaire des travailleurs, mais de quelques "nouveaux seigneurs" dévoués et compétents, assistants sociaux, de leurs "frères de travail".

Un jour ou l'autre, le vainqueur sera le patron ou le dernier baratineur venu et qui promettra "la lune plus 5 %".

SOMMAIRE

	Pages
Renforcer l'organisation syndicale.....	1
A méditer et faire méditer.....	3
Accord de salaires en Indre & Loire.....	4
Application des Conventions Collectives antérieures à la loi de 1950.....	5
Compte-rendu de la tournée de Gérard ESPERET en AFRIQUE NOIRE.....	9
29ème Congrès Fédéral.....	14
Pour un droit syndical renforcé.....	17
Organisation { l'adhésion.....	19
{ Responsabilité du collecteur.....	21
Session de prévention des accidents du trav.....	22
Accord de salaires Modeleurs à Lille.....	23

Aussi la première responsabilité de notre Fédération est aujourd'hui de contribuer au renforcement de la force syndicale C.F.T.C.-Métaux.

En régime de libéralisme économique, ce qui compte c'est le rapport des forces en présence.

Au moment où se prépare notre congrès fédéral de DUNKERQUE, nous devons, métallurgistes C.F.T.C. être convaincus de cette vérité; notre place face au puissant patronat métallurgiste, notre place près des ^{usines} centrales, notre place aussi dans la Confédération est uniquement fonction de cette question : Quelle est la force de notre organisation syndicale ?

Il ne s'agit pas de constituer une force de champ de foire, de faire du "poujadisme ouvrier", il s'agit de la force organisée, éclairée, qui a conscience de l'ensemble des problèmes de la Nation.

Cela veut dire, nombre de syndiqués, sections d'entreprises, unions régionales de métallurgistes équipées, caisse de grève, nombre de voix aux élections professionnelles, militants nombreux formés dans tous les ateliers.

C'est une question d'investissement de temps passé à organiser notre mouvement et non à palabrer avec des soi-disants "bons patrons" qu'ils soient jeunes ou qu'ils soient vieux.

Dire cela, ce n'est pas avoir l'esprit à courte vue, ce n'est pas nier la nécessité ^{d'avoir} des idées, une pensée.

C'est au contraire avoir une idée, c'est prendre position, c'est avoir confiance dans un syndicalisme de masse et non dans un syndicalisme d'Etat-Major.

C'est savoir qu'en régime capitaliste, il y a un jeu à jouer, celui du rapport de force.

S'il y a du mal à cela, c'est qu'il y a du mal au jeu capitaliste. Peut-être demain cela sera-t-il changé, pour l'instant c'est comme cela, et si ça change, ce sera avec la masse ouvrière organisée démocratiquement que cela changera.

Il n'y a pas de bonne volonté patronale ni de mauvaise volonté patronale.

Quand ma femme va au marché acheter des pommes de terre, elle n'est pas de mauvaise volonté en voulant les payer le moins cher possible, et la marchande n'est pas de mauvaise volonté en voulant les vendre le plus cher possible.

Elles jouent le jeu d'une économie du marché.

En dehors du "totalitarisme" stalinien qui est la pire image d'un mouvement ouvrier d'Etat-Major,

En dehors d'un syndicalisme d'anti-chambre et de collaboration avec les bons "patrons",

Nous bâtissons à la Fédération-Métaux C.F.T.C., si nous y mettons le prix, un authentique et puissant syndicalisme démocratique de masse.

Gilbert DECLERCQ

" LES BONS AUTEURS "

"Une importante tâche économique et politique se pose ainsi devant nous :
"réglementer la rémunération du travail. Il faut appliquer avec conséquence le principe
"de l'intéressement matériel personnel des travailleurs sans oublier que l'application
"de ce principe est une condition essentielle pour l'accroissement constant de la produc-
"tion. L..... enseignait : "Chaque branche importante de l'économie nationale doit
"reposer sur l'intéressement personnel."

"Il est nécessaire d'améliorer sans cesse et de perfectionner les formes
"de salaires dans toutes les branches de l'économie, de faire dépendre directement le
"salaire de la qualité et de la quantité du travail fourni par chaque travailleur et
"d'utiliser à fond le puissant levier de l'intéressement matériel pour augmenter la pro-
"ductivité du travail. Pour les ingénieurs et le personnel de maîtrise, ainsi que pour
"les chefs d'entreprise, il faut qu'une partie de leur traitement dépende rigoureusement
"des indices essentiels du travail de l'atelier, de l'entreprise, de la branche d'indus-
"trie....."

".....car ce n'est que par un accroissement continu de la production
"et de la productivité du travail que sera multipliée la richesse sociale, que sera réduite
"la journée de travail et que le bien-être du peuple augmentera constamment."

DE QUI EST CETTE DECLARATION :

- FORD ?
- TAYLOR ?
- VILLIERS ?
- MENDES-FRANCE ?
- KROUCHTCHEV ?

PAR QUI A-T-ELLE RECUE DES APPLAUDISSEMENTS PROLONGES :

- L'ASSEMBLEE DU PATRONAT FRANCAIS. ?
- LE PARLEMENT FRANCAIS ?
- LE XXème CONGRES DU PARTI COMMUNISTE RUSSE ?
- LES ACTIONNAIRES DE FORD ?

Si vous ne trouvez pas !..... retournez cette feuille et lisez avec attention....

Posez cette question aux camarades de la C.G.P..... et regardez bien la tête qu'ils
feront quand vous leur direz que l'auteur de cette déclaration est NIKITJA KROUCHTCHEV au
XXème Congrès du Parti Communiste Russe le 14 Février 1956. Voir pages 62, 63 et 65 du
rapport d'activité du comité central du Parti Communiste russe dans le supplément à
"Etudes Soviétiques" No 95 Février 1956 (Prix 40 Frs).

ACCORD DE SALAIRES en INDRE & LOIRE

Annexe III à l'Avenant "OUVRIERS" de la Convention Collective des
INDUSTRIES METALLURGIQUES, MECANIKES et CONNEXES d'Indre & Loire

SALAIRES MINIMA GARANTIS

En application de l'article 13 de la Convention Collective du 26 Octobre 1955, et des articles 6 et 8 de l'Avenant "Ouvriers" à ladite Convention, les parties signataires ont décidé :

1°) Les salaires minima garantis pour chaque catégorie professionnelle seront les suivants pour la Zone I du département d'Indre & Loire :

M.1.....	129 Frs	P.1.A.....	158 Frs
M.2.....	131 Frs	P.1.B.....	166 Frs
O.S.1.....	136 Frs	P.2.....	175 Frs
O.S.2.....	143 Frs	P.3.....	191 Frs

2°) Il est rappelé que les primes prévues à l'article 8 de l'Avenant "Ouvriers", ainsi que les primes ayant le caractère d'un remboursement de frais, les primes d'ancienneté, là où elles existent, les majorations pour heures supplémentaires et les primes ou gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole, ne sont pas comprises dans les salaires minima garantis et s'ajoutent à ces derniers.

3°) La date de mise en vigueur de la présente annexe est fixée au 1er Mai 1956.

4°) La mise en application du nouveau barème de salaires n'entraînera par elle-même ni déclassement de catégorie professionnelle, ni modifications restrictives aux bases de calcul du travail au rendement.

Cette disposition ne fait pas échec aux principes en usage dans chaque entreprise d'une possible variation des bases de calcul du travail au rendement en cas de modifications techniques.

5°) Il est rappelé que l'indemnité de panier prévue à l'article 14 de l'Avenant "Ouvriers" a été fixée à une fois et demie la valeur du salaire minimum garantie pour la catégorie professionnelle M.1 fixée par le présent Avenant.

6°) Le présent Avenant ne fait pas obstacle aux possibilités d'évolution des salaires et n'exclut pas des accords particuliers possibles sur le plan des Entreprises.

Fait à TOURS - en autant d'exemplaires que de parties
Le Quinze Mai mil neuf cent cinquante six

Le SYNDICAT "AUTONOME"	la C.F.T.C.	la C.G.T.
Le SYNDICAT PL. des INDUSTRIES METALLURGIQUES, MECANIKES & CONNEXES d'I. & L.		
Le Directeur départemental du TRAVAIL et de la MAIN-d'OEUVRE d'INDRE & LOIRE		

Conventions Collectives

APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES ANTERIEURES à LA LOI de 1950

La loi du 11 Février 1950 sur les conventions collectives, disposant pour l'avenir, n'a pas abrogé les contrats collectifs antérieurs, qui, légalement formés, ont fait la loi des parties.

Ainsi, la Convention collective du 22 Juin 1936, concernant la confection pour dames, fillettes et enfants et la couture en gros, demeure applicable à l'ensemble des employeurs et des salariés de la profession à laquelle elle a été régulièrement étendue, à l'époque, par arrêté ministériel.

Tribunal Civil - Seine - 27.2.56 (Rostin c/ Leroy)

- Code du Travail - Livre 1er - Titre II - Chap. IV bis - "Conventions Collectives"
- Loi du 11.2.1950 sur les conventions collectives

*

* *

Le jugement dont nous reproduisons plus loin les principaux attendus a été rendu le 27 Février 1956 en appel de prud'hommes. Il est particulièrement intéressant en ce qui concerne la valeur juridique des conventions collectives intervenues en application de la loi du 25 Mars 1919 ou de la loi du 24 Juin 1936.

Législation sociale N° 1.725

On sait que selon le ministre du Travail, ces conventions sont toujours valables si elles ne sont pas venues à expiration ou si elles n'ont pas été dénoncées régulièrement, sauf en ce qui concerne leurs dispositions qui seraient contraires aux textes législatifs ou réglementaires intervenus depuis leur signature (réponses ministérielles : J.O. A.N. 20.12.50, voir Lég. soc. N° 805 du 27.12.50 - J.O. C.R. 22.3.51 - J.O. C.R. 11.12.54).

Le Tribunal civil de la Seine s'est déjà prononcé dans le même sens sur cette question le 27.11.1952 (Gaz. Pal. 3.3.53). Ce jugement ajoute cependant à l'interprétation ministérielle ~~ministérielle~~ citée plus haut : "mais faut-il du moins que leur caractère contractuel antérieur soit établi". Ceci a souvent été interprété de la façon suivante : les conventions anciennes ne sont opposables qu'aux entreprises qui font partie des organisations signataires ou qui y ont adhéré par la suite, les arrêtés ministériels d'extension étant devenus caducs du fait de l'abrogation de la loi qui leur servait de base.

Le jugement récent de ce même tribunal civil de la Seine, que nous publions aujourd'hui, précise au contraire, rejoignant l'interprétation ministérielle, que la convention collective dont il est question (confection pour dames et couture en gros), signée le 22 Juin 1936, demeure "toujours en vigueur et ce, non seulement entre les parties signataires, mais encore entre l'ensemble des employeurs et des salariés (de la profession) à laquelle elle a été régulièrement étendue par un arrêté ministériel pris conformément aux dispositions légales en vigueur à sa date".

.../...

Le jugement des prud'hommes du 8.7.55, sur lequel le Tribunal Civil s'est prononcé en appel, avait condamné l'employeur (R...) confectionneur pour dames à payer à son employé (L...) la somme de 158.373 Francs avec tous intérêts de droit et dépens, représentant :

- un salaire dû pour fermeture prolongée au delà de la durée légale des congés payés,
- un salaire pour jours fériés, en application de la convention collective du 22 Juin 1936,
- un salaire de morte-saison, en application de ladite convention,
- des dommages et intérêts pour préjudice subi.

Le Tribunal civil a confirmé les trois premiers chefs de demande et infirmé le dernier. Les faits de la cause se sont déroulés au cours de l'été 1954.

Nous citons essentiellement les attendus relatifs à l'application de la convention collective et nous contentons de résumer les autres.

Tribunal civil de la Seine - 20ème Chambre - Appel de Prud'Hommes
Jugement du 27 Février 1956 - (affaire Rostin c/ Leroy)

Sur le Salaire de fermeture prolongée

Le tribunal rappelle qu'aux termes de la loi du 29 Avril 1946, en cas de fermeture d'un établissement pendant une durée supérieure à celle du congé annuel légal, l'employeur est tenu, pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant ledit congé, de verser à son personnel une rémunération qui ne peut être supérieure à l'indemnité journalière de congés payés. Pour évaluer cette rémunération le tribunal considère la dernière paie hebdomadaire de l'ouvrier (15.400 Frs) et la multiplie par le nombre de semaines excédant le congé légal, trois en l'espèce (soit $15.400 \times 3 = 46.200$ Frs). Toutefois, le paiement de la journée du 15 août, jour non ouvrable, n'est pas dû, la convention collective du 22 Juin 1936 ne prévoyant cet avantage "qu'en période de travail normal, ce qui ne peut être le cas pour une période de fermeture".

Sur le salaire des jours fériés

Après des considérations sur un soi-disant accord suivant lequel R.... se serait engagé à agir envers L..... en matière du paiement des jours fériés, conformément au résultat d'une action pendante devant les Prud'hommes entre R... et un autre de ses ouvriers, le Tribunal civil dispose :

"Attendu que Rostin soutient par ailleurs que la convention collective du 22 Juin 1936, dont se prévaut Leroy, lui est inopposable, parce qu'il n'a jamais adhéré à l'organisme patronal signataire dudit accord,

"Attendu qu'il ajoute que l'arrêté ministériel du 10 Mai 1938, étendant l'application dudit contrat collectif à l'ensemble de la profession à laquelle appartient son entreprise en vertu des dispositions de l'ancien article 31 rd du Livre I Titre II, chap. 4 bis du Code du Travail depuis abrogé par l'art. 1er de la loi du 11 Février 1950 relative aux conventions collectives et aux procédures de règlement des conflits collectifs

.../...

du travail qui a décidé que les dispositions de la loi du 23 Décembre 1946, relatives aux conventions collectives du travail étaient abrogées et remplacées par les dispositions des nouveaux articles 31 à 31 Zc du L. I du Code du Travail.

"Attendu que l'appelant fait enfin valoir au subsidiaire que les salariés qui, comme Leroy, sont payés aux pièces, sont exclus par la convention collective litigieuse du bénéfice du paiement du salaire pour les jours fériés;

"Mais, attendu qu'il convient tout d'abord d'observer que la loi du 11 Février 1950 est une loi de procédure qui dispose pour l'avenir et laisse entiers les droits acquis;

"Attendu en fait que ce texte, s'il a notamment abrogé les dispositions insérées, lors de sa promulgation, au chap. IV bis du titre II du Code du Travail, ainsi que les dispositions de la loi du 23 décembre 1946, pour leur substituer une réglementation nouvelle incluse dans les nouveaux articles 31 à 31 Zc dudit code, n'a pas, pour autant, abrogé les contrats collectifs antérieurs qui, lorsqu'ils se sont légalement formés, ont fait la loi des parties, par application du principe énoncé par l'article 1134 du Code civil;

"Attendu que loin de faire échec à ce principe la loi du 11 Février 1950 le consacre formellement au contraire, en rétablissant en matière de louage de service la liberté des conventions entre parties et en refusant à l'autorité administrative le droit de régler les salaires;

"Attendu que la convention collective du 22 Juin 1936, légalement formée demeure donc toujours en vigueur et ce, non seulement entre les parties signataires, mais encore entre l'ensemble des employeurs et des salariés de la confection et de la couture à laquelle elle a été régulièrement étendue par un arrêté ministériel pris conformément aux dispositions légales en vigueur à sa date;

"Attendu que les salariés de la Confection pour dames, fillettes et enfants et de la couture ont tiré de l'extension régulière à l'ensemble de leur profession de la convention collective conclue entre deux organisations, patronale et ouvrière, des droits acquis dont une loi, dans laquelle on chercherait vainement la moindre disposition rétroactive, ne saurait les dépouiller;

"Attendu que le législateur l'a si bien admis qu'au titre des dispositions transitoires il a pris soin de préciser à l'article 2 de la loi du 11 Février 1950, que les arrêtés ministériels pris en application des dispositions relatives aux salaires, qui ont été maintenus en vigueur par le 1er alinéa de l'article II de la loi du 23 Décembre 1946, restent en vigueur jusqu'à l'intervention de conventions collectives ou de sentences arbitrales tendant à les modifier;

"Attendu que l'arrêté d'extension de la convention collective du 22 Juin 1936, qui porte fixation des salaires de la profession paraît bien entrer dans la catégorie des textes visés audit article;

"Attendu d'autre part que Rostin ne saurait pour contester la validité du contrat collectif, dont se prévaut à bon droit Leroy, arguer du texte du dernier alinéa de l'art. 22 de la loi susvotée du 11 Février 1950, suivant lequel "les conventions collectives, ayant fait l'objet d'un arrêté d'agrément en application de la loi du 23 décembre 1946, sont maintenues en vigueur et considérées comme ayant fait l'objet de l'extension prévue par la présente loi";

.../...

"Attendu notamment qu'aucun argument a contrario ne saurait être tiré du texte ci-dessus reproduit;

"Attendu en effet que cet article qui n'a, eu égard à l'esprit de la loi, qu'un caractère énonciatif et non restrictif, ne vise que les conventions collectives dont la validité lorsqu'elles furent conclues était légalement subordonnée à l'agrément ministériel;

"Que point n'était, le cas pour la convention collective du 22 Juin 1936, qui lors de sa signature ^{satisfait} en tous points aux dispositions de la loi du 25 Mars 1919, laquelle n'exigeait pas l'agrément ministériel préalable;"

Le Tribunal rejette le moyen subsidiaire sur l'inapplication de la convention collective aux salariés rémunérés aux pièces. En effet, la convention collective dispose, sous le titre "Durée du travail" (3ème alinéa) :

"En période de travail normal il sera assuré à tout le personnel intérieur, quel que soit le mode de rémunération, la totalité du salaire hebdomadaire, basé sur la semaine de travail légale, ceci valant notamment pour les jours de fêtes et les ponts, sauf toutefois pour le personnel payé aux pièces."

L'exception incluse dans la dernière ligne vise le chiffre de la rémunération assurée et non pas les salariés payés aux pièces. Le salaire hebdomadaire de ces ouvriers est basé sur leur temps hebdomadaire de travail habituel et non sur la semaine de travail légale. C'est donc à bon droit que Leroy a calculé son salaire des jours fériés sur la base de la valeur moyenne du salaire des jours correspondant à une semaine de travail moyen.

Sur le salaire de morte-saison :

Le Tribunal reconnaît le bien-fondé de cet élément de la demande, prévu expressément par la convention collective.

Enfin, le Tribunal refuse, comme non justifiés, les dommages et intérêts accordés par les Prud'hommes à l'ouvrier.

CONGES PAYES

Vous avez remarqué, dans le N° 85 - Mai 1956 - de "FORMATION", l'article de J.P. MURCIER sur le Régime Général des Congés Payés.

Nous avons fait un tirage à part de cet article pensant qu'il pourrait intéresser de nombreux militants.

Son prix est de 30 Frs l'unité

Les commandes sont à faire :

LIBRAIRIE C.F.T.C. - 26, Rue de Montholon - PARIS 9ème

C.C.P. : S.A.E.C.I. 26 Rue de Montholon 7.958-38

COMPTE-RENDU de la TOURNEE de Gérard ESFERET
en AFRIQUE NOIRE
du 1er Janvier au 12 Mars 1956

La tournée a comporté 3 phases différentes :

- 1°) Le passage avec A. VANISTENDAEL à DAKAR - CONAKRY - ABIDJAN - ACCRA
- 2°) La tenue du Stage de l'Université Ouvrière à LOME (Togo)
- 3°) Une tournée effectuée seul, dans les territoires du NIGER - du TCHAD - de l'OUBANGUI-CHARI - du GABON - du MOYEN CONGO - du CAMEROUN.

*

* *

Du rapport d'ESPERET sur cette tournée, nous avons extrait les 3 analyses : sociale, économique et politique.

Nous publierons dans ce bulletin :

- 1) l'Analyse de la situation sur le plan social et Propositions de solutions.
- 2) l'Analyse de la situation sur le plan Economique et Propositions.

L'analyse politique sera publiée dans le prochain bulletin.

*

* *

1) ANALYSE de la SITUATION sur le PLAN SOCIAL et PROPOSITIONS de SOLUTION

Le Code du Travail rencontre des difficultés d'application provenant surtout de la mauvaise volonté des employeurs.

Certains textes ont été mal faits.

De plus, le contrôle de son application est absolument insuffisant.

En dehors d'un certain apriorisme à l'égard des travailleurs Africains, on rencontre couramment une inconnnaissance des règles de droit les plus simples.

.../...

Signalons la non-application de la loi sur les 40 h. et les moyens de toute sorte pour en éviter l'application.

- Dans certains territoires on a été jusqu'à prendre des arrêtés que l'on n'a pas osé publier au Journal Officiel, à cause de leur illégalité.
- Certaines conventions collectives présentées par l'administration ou par les militants de Force Ouvrière permettaient, par leur rédaction, de tourner la Loi.
- Mieux, on a vu un texte de convention portant dérogation à un arrêté d'application du Code du Travail.

Malgré le refus des syndicats de nos Unions, les textes, qui ne peuvent être étendus pour cette raison, sont toujours en place.

Le plus grave, c'est que parfois l'Inspection du Travail a été obligée d'accomplir cette besogne sous la pression de l'Autorité gouvernementale.

Les salaires sont beaucoup trop bas, les zones beaucoup trop nombreuses.

Les élections des délégués du personnel sont faites souvent sous la pression. Les candidats libres risquent de perdre leur place et nombreuses sont déjà les victimes.

On signale aussi le non respect des préavis, les licenciements abusifs, la violation du droit syndical par la carte forcée pour le syndicat jaune, de la part du Patronat.

La situation dans les plantations, dans les entreprises forestières et dans les mines, est encore plus mauvaise.

Bref, un climat qui permet toutes les outrances et qui justifie les réponses les plus brutales ou les plus fanatiques.

Les solutions que nous préconisons représentent presque toutes le programme de la C.F.T.C. Outre-Mer :

- Mesures de protection renforcées pour les délégués syndicaux.
- Augmentation du nombre des Inspecteurs du Travail.
- Création du cadre des Contrôleurs du Travail
- Application très rapide de la loi sur les Allocations Familiales, dans des conditions qui ne soient pas une moquerie pour les salariés
- Promulgation rapide de la législation sur la réparation des Accidents du Travail
- Effort de coordination et de réfection de certains textes d'application du Code
- Organisation suffisamment importante de l'enseignement professionnel - Valorisation des professions techniques.

.../...

- Effort sur le plan de l'équilibre nutritionnel
- Effort sur le plan de l'éducation de la femme
- Effort sur le plan de l'habitat
- Effort sur le plan du chômage
- Lutte contre l'alcoolisme

*

* *

2) ANALYSE de la SITUATION sur le PLAN ECONOMIQUE et PROPOSITIONS

La progression de l'économie des territoires n'est pas grande. On continue à parler en termes de balance commerciale ou en termes de budget équilibré, ce qui ne prouve rien. On n'a pas encore profondément conscience de la nécessité d'une économie centrée sur les besoins des habitants du pays, avec le nécessaire équilibre entre les cultures vivrières, les cultures d'exportation et une industrialisation adaptée.

Il faut noter cependant que, depuis le deuxième Plan, un certain nombre de nos idées commencent à aboutir. Un effort est fait vers le petit équipement, les cultures vivrières, etc.....

Mais on risque de payer très cher l'imprévision antérieure :

- C'est la crise des oléagineux au Sénégal et l'épuisement de la terre sans que soient envisagées des cultures de remplacement.
- C'est la crise de la banane en Guinée, par suite de la non organisation des producteurs qui ne sont pas capables de discuter avec leurs acheteurs. Les cours ont eu cette année des variations considérables.
- C'est la fausse industrialisation de la Guinée. On appelle ainsi le transport de minerai séché, de la carrière où il est arraché à l'intérieur des bateaux.
- C'est la baisse des cours du cacao/^{et du Café} en Côte d'Ivoire. Il est grand temps de parler de fonds de soutien pour ces produits.

Il y a des espoirs au TOGO sur le phosphate. Peu d'industrialisation, mais seulement de l'extraction et du chargement.

Recherches d'une économie au NIGER. Essai dans le domaine de la viande. Les débouchés ne sont pas coordonnés. Commencement de production des arachides.

.../...

Au TCHAD, l'économie pastorale est encore la grande richesse avec le coton. C'est ce dernier qui permet un minimum de revenu aux agriculteurs et le paiement des impôts. On a de bons résultats en blé dans les polders du lac Tchad. Il y aurait promesse d'uranium et des recherches seraient entreprises à l'heure actuelle.

En OUBANGUI, l'économie est dominée et parasitée. Les sociétés cotonnières possèdent des contrats leur assurant des profits sérieux et un monopole de fait. Les Sociétés de transport sont capables de mettre en échec les autorités supérieures de la Fédération. Les Plantations végètent malgré les gros moyens. Les mines, comme dans toute l'A.E.F., sont en crise par suite de mauvaises prévisions techniques.

Au GABON, nouvelle crise du bois. A nouveau on semble nous informer que les marchés pourraient être perdus par suite du retard à appliquer une baisse. L'usine de déroulage des bois travaille à la moitié de sa capacité. En face, une entreprise anglaise travaille bien. Une ressource nouvelle est maintenant certaine, c'est la potasse. De plus, le pétrole donne des résultats beaucoup plus intéressants que la première fois où il semble qu'il y avait un peu de bluff.

Au MOYEN CONGO, on vit entièrement sur l'espoir. Cela permet d'affirmer qu'un jour le port de POINTE-NOIRE, qui est très bien outillé, pourra servir à fond. Les espoirs reposent surtout sur la Vallée du Niari : sucre, bananes, arachides, agrumes, sur le futur barrage du KOUILOU, sur l'industrialisation qui naîtra autour, sur le manganeuse de Franceville. Mais si confirmés que puissent être ces espoirs, ils restent des espoirs.

Le CAMEROUN a vu sa vie diminuer à cause de la chute du cacao. Cependant, la balance reste bonne en raison de la progression de la banane et de la vente des bois qui ne connaissent pas de crise.

Une industrialisation très importante bénéficiant de l'apport de capitaux publics va permettre de tripler le nombre des turbines d'EDEA et de faire fonctionner l'usine d'aluminium ALUCAM, montée par Pechiney avec le concours des capitaux publics et un prix du kw électricité très bas.

L'industrialisation va consister à transformer de la bauxite importée de France et à remporter de la fonte d'aluminium. Il n'est pas prévu, pour le moment, la moindre petite industrialisation intéressante pour le pays, à partir de la tôle ou des tubes d'aluminium.

A noter : une cimenterie, des huileries modernes, une scierie ultra moderne.

- Les deux tiers de la commercialisation du cacao sont assurés par des compagnies étrangères.

- Le scandale de la route qui a coûté un milliard et qui double une route déjà existante. Cette dernière est maintenant en état de réfection, pour faire plaisir à Monsieur CHAMAULTE qui veut sa route à lui, pour sa plantation.

*

* *

En fait, répétons-le, on ne pense pas du tout économie interne. On ne réfléchit pas à ce qui pourrait rester sur le pays. L'économie des territoires d'outre-mer est trop souvent parasitée par la commercialisation et dominée par des économiquement puissants sur lesquels le pouvoir public ne peut rien.

.../...

On raisonne toujours en termes de commerce.

Certaines Compagnies bénéficient de capitaux publics pour exploiter, à des conditions extrêmement avantageuses, les richesses du pays. Mais ces compagnies n'emploient que peu de main d'oeuvre et ne laissent rien sur le pays.

Nouvelle forme de l'économie de traite : au lieu d'embarquer des fruits ou des produits exotiques on embarque des minerais ou on vient se servir de l'énergie.

Le contrôle financier des capitaux prêtés est assuré, mais l'emploi qui en est fait n'est pas surveillé.

Tout cela, nous l'avons déjà dénoncé, mais il nous faut continuer sur ce terrain qui est le vrai terrain où se livrera la bataille.

Nous devons continuer à rechercher, à obtenir :

- une définition de l'économie interne
- les conditions de l'industrialisation
- le contrôle des capitaux privés
- la création des commissions économiques
- la création de Chambres d'Agriculture indépendantes
- la révision des prix et un essai de coordination
- l'organisation de la commercialisation en dehors des intérêts privés.

A L'HEURE POUR LES VACANCES

Grâce à une montre de qualité fabriquée par une équipe d'artisans exécutant un travail de choix, à des prix défiant toute concurrence :

Magnifique gamme de montres Hommes ou dames de 3.400 Frs à 8.000 Frs

Pour toute documentation, s'adresser à :

ESTIVALET - FABRIQUE D'HORLOGERIE SOIGNEE

Société à responsabilité au capital de 2.150.000 Francs

AESCHLIMANN-VOITOT et Cie 3, Rue de la Gare MORTEAU (Doubs)

(Spécialité de montres Ancre Marques déposées "FENOV" et "SUVAR")

A PARTIR DU 1er JUIN : Remise directe de 5 % aux syndicats pour les commandes passées par ces organisations.

Maison recommandée par la Fédération

XXIXème CONGRES FEDERAL

DUNKERQUE 21 - 22 - 23 SEPTEMBRE 1956

C'est à DUNKERQUE que se tiendra les 21-22-23 Septembre prochain le 29ème congrès Fédéral.

Les années 1955 et 1956 ont été des années d'une intense activité syndicale. Des résultats importants ont déjà été enregistrés. La lutte de nos camarades doit nous inciter à faire des efforts importants pour ^{que} le Congrès de notre Fédération soit réussi et puisse, après avoir fait le point et tiré les leçons de ces deux années, déterminer les modalités d'action pour être davantage au service des travailleurs.

Au Congrès, chaque syndicat doit être représenté pour apporter :

- sa contribution,
- ses efforts,
- ses suggestions,
- ses idées,

afin de :

- renforcer notre action,
- perfectionner nos méthodes,
- définir nos revendications,
- préciser nos objectifs,

par un travail commun,
en équipe.

Dès maintenant, il faut prendre les moyens pour que le syndicat soit représenté. Le plus grand nombre possible de militants doit être présent au Congrès.

La préparation du Congrès doit figurer à l'ordre du jour des réunions syndicales

Le syndicat doit envisager les moyens pratiques pour trouver les ressources nécessaires au déplacement. Cela ne se fera pas seul : personnellement, tu dois apporter ton effort.

L'action syndicale exige des efforts personnels, permanents : rien ne s'obtient facilement.

Il faut donc apporter ton concours au syndicat qui doit trouver les moyens d'assurer le déplacement.

.../...

Il ne suffit pas :

- d'attendre que quelques camarades trouvent l'argent nécessaire pour les déplacements,
- de compter sur le syndicat pour couvrir tous les frais.

Chacun doit économiser : 50, 100 Frs...., constituer sa "cagnotte" pour être en mesure de dire : "j'ai économisé telle somme, je la remets au Syndicat".

Il n'y a pas de succès, de progrès sans effort. En tant que militant, nous devons être capables de faire davantage.

Les efforts de tous assureront le succès de notre Congrès et chaque syndicat et section syndicale importante seront présents à DUNKERQUE les 21 - 22 et 23 Septembre 1956.

PROGRAMME

VIENDREDI 21

- 9 H. - Ouverture du Congrès - Adoption du Règlement intérieur - Révision des statuts
- 10 H. 30 - Présentation du Rapport Moral et de la Résolution Générale
- 14 H. 30 - Discussion sur le Rapport Moral
- 17 H. - Rapport Financier

SAMEDI 22

- 9 H. - Réunion générale - Exposé sur les travaux des branches et les groupes de travail spécialisés.
- 9 H. 30 - Commissions de branches : Automobile - Sidérurgie - Navale - Aéronautique - Electrique -

Commissions spécialisées :

- 1) Relations industrielles et contractuelles
- 2) Formation et orientation de la main d'oeuvre
- 3) Classifications - Etude des postes et Job Evaluation
- 4) Evolution des techniques industrielles - machines transferts - automation, etc...
- 5) Pour une organisation efficace : Sections d'entreprises, Syndicats, Union de Syndicats (Liaisons)

.../...

- 14 H. 30 - Réponse du Secrétaire Général suite aux interventions sur le Rapport Moral
- 16 H. 30 - Compte-rendu des commissions de branches
- 17 H. - Prise de parole des invités : Internationale - Fédérations - Confédération
- 18 H. 15 - Vote sur le Rapport Moral - Résolution Générale - et Election du Bureau Fédéral
- 20 H. 30 - Soirée Récréative

DIMANCHE 23

- 9 H. 30 - 2ème Rapport " Les conditions de notre action syndicale " précédé par les rapports des groupes de travail
- 14 H. 30 - Motion
- 15 H. 30 à 16 H. 15 - Discours de Clôture

A T T E N T I O N..... DANGER GRAVE

- C'est ce que vous risquez, comme militant et comme syndiqué,

si votre TRESORIER ou votre COLLECTEUR
n'ont pas fait leur travail à temps

En effet, l'article 6 des statuts de la Caisse de Résistance est formel :

"TOUT MEMBRE en RETARD de 3 COTISATIONS PERD, de ce fait, LES DROITS ACQUIS..."

N'attendez pas de perdre vos droits par négligence. C'est VOTRE ARGENT qui est en jeu. Ne le gâchez pas par négligence.

- Garantisiez-vous en versant votre argent au début de chaque mois :

C'EST VOTRE D E V O I R

- Vérifiez si l'argent est envoyé à la Fédération : C'EST VOTRE D R O I T

- Pour une organisation puissante : R E G U L A R I T E - CCP 7814-00 PARIS

POUR UN DROIT SYNDICAL RENFORCE !

Nos camarades et notamment les collecteurs savent combien l'action syndicale est difficile. Les employeurs cherchent toujours à brimer les militants syndicalistes par tous les moyens.

Dans les Conventions Collectives, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat pour arrêter leurs décisions dans les questions de travail. Cet engagement est plus ou moins respecté, selon la force syndicale.

Tout récemment, le 27 AVRIL, une loi a été votée qui ajoute un texte concernant le droit syndical, au Livre III du Code du Travail (Art. 1er a), ainsi conçu :

"Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et le congédiement".

Le texte en lui-même n'est pas tellement nouveau, mais maintenant, il est inclus dans le Code du Travail. C'est donc un texte légal, obligatoire.

Il faut le diffuser, le faire connaître aux travailleurs. Il faut leur dire :

- que les patrons n'ont pas le droit d'exercer des brimades contre les délégués, les militants, à cause de leur action syndicale;
- que les patrons se gardent bien d'invoquer l'activité syndicale de quelqu'un pour le sanctionner, mais qu'en fait, c'est bien l'activité syndicale qui est visée;
- que l'absence de réaction des travailleurs devant les atteintes au droit syndical est un encouragement pour le patron pour refuser des améliorations sociales.

Il faut dire aux travailleurs :

- que ce texte de protection du droit syndical existe parce que les syndiqués ont soutenu leur organisation;
- que ce texte existe parce que les parlementaires ont su apporter leur appui à la cause syndicale.

.../...

Ce texte contient encore autre chose :

"Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur le salaire de son personnel et de les payer au lieu et place de celui-ci.

"Le chef d'entreprise ou ses représentants ne devront employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque".

L'interdiction faite à l'employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires visent certaines entreprises, dans la presse, qui, en accord avec certains syndicats du Livre, imposaient la carte syndicale au personnel.

Quant aux moyens de pression employés par les employeurs à l'encontre d'un syndicat, il y en a beaucoup : depuis les lettres adressées directement au personnel jusqu'à l'élimination pure et simple d'une organisation du cadre des discussions paritaires; les difficultés ou le refus du délégué syndical pour assister aux réunions des Délégués du Personnel ou du C.E., les difficultés ou le refus de recevoir les organisations syndicales.

Avec ce texte, les militants pourront se défendre mieux que par le passé mais toujours dans la mesure où il y a une force syndicale.

Voici la fin de ce texte de loi (27.4.56) :

" Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents sera considérée comme abusive et donnera lieu à dommages et intérêts.

" Ces dispositions sont d'ordre public".

Ne gardons aucune illusion sur les pénalités que peuvent encourir les patrons : pour les punir, il faudrait employer d'autres moyens.....; ce qui compte, c'est que la nouvelle loi oblige à respecter le droit syndical.

Il est évident qu'il n'y a droit syndical que là où il y a force syndicale.

Il faut expliquer aux travailleurs :

- que cette loi renforce le droit syndical,
- que le droit syndical sera respecté en pratique, si les syndiqués imposent ce respect aux patrons.

L ' A D H E S I O N

Au lieu de rouspéter en disant que c'est impossible que les travailleurs ne s'intéressent pas au syndicat, nous ferions mieux de nous demander :

Avons-nous fait tout notre travail ?

Rappelons que :

- Ce ne sont pas les travailleurs qui ne veulent pas se syndiquer, c'est nous qui ne savons pas les informer pour :
 - qu'ils se syndiquent
 - qu'ils restent syndiqués et participent à la vie syndicale.
- Nous n'avons pas à nous excuser de présenter une carte syndicale à un travailleur. C'est plutôt lui qui aurait à s'excuser de ne pas être syndiqué.
- Nous devons savoir provoquer la réaction des non syndiqués pour établir la discussion. A nous de ne pas nous laisser impressionner par les réponses des uns et des autres. Certains trouvent toujours une raison ou une excuse pour se dérober. A nous de savoir leur répondre.
- Encaisser, sans réagir, cette réflexion : "ils ne veulent pas se syndiquer", c'est en définitive, admettre, accepter cette opinion et, en fin de compte, accepter cette situation.
- Au lieu de se contenter de cette réflexion : "on ne peut rien faire", cherchons à faire quelque chose. Ne disons pas "ce n'est pas possible", tant qu'on n'a pas imaginé et essayé tous les moyens d'en sortir.

Un camarade de CLERMONT-FERRAND, à propos des camarades qui font des adhérents, déclarait : "Dire à un travailleur : je te propose un bulletin d'adhésion, je repasserai dans huit jours, c'est une mauvaise méthode. C'est lui donner une excuse pour répondre non; on doit lui dire : syndique-toi, tu dois être syndiqué. Il faut s'affirmer sans honte".

Toujours à CLERMONT-FERRAND, un militant dit :

" En visite dans un atelier, un travailleur m'a fait remarquer que depuis qu'il était dans cet atelier, aucun militant ne lui avait présenté de bulletin d'adhésion. Il est impensable qu'un nouvel arrivé dans un atelier ou récemment entré à l'usine ne rencontre aucun militant pour lui présenter un bulletin d'adhésion. Il faut vaincre ce complexe : la peur, la crainte de présenter un bulletin d'adhésion.

.../...

A FINALENS (P.d.C.), un militant déclare :

" Tous les jours, je vais à midi déjeuner chez moi; maintenant, un jour par semaine, je reste manger à la cantine pour contacter les camarades ".

A FEUCHY (P.d.C.), un autre camarade :

" Il faut aller voir, les travailleurs chez eux, savoir les comprendre, établir une amitié; lorsqu'ils ^{savent qu'ils} peuvent s'appuyer sur un copain, ils adhèrent ".

DANS LA REGION PARISIENNE, un militant :

" Pour rencontrer les gars, au lieu de prendre le train, je prends l'autobus dans lequel je les avais repérés".

A FINALENS, au cours d'une réunion :

un travailleur fait remarquer que les cotisations sont chères; plusieurs camarades lui disent : "c'est une excuse comme une autre, c'est de la médiocrité; es-tu convaincu toi-même ? ". Un autre militant d'ajouter : "Quoi, ce n'est tout de même pas un monde : 7 à 10 Frs par jour ! Qu'est-ce que cela représente ? Lorsqu'on fume ou que l'on boit un demi, on ne "rechigne" pas".

Comme ces camarades, à toi de rechercher le contact avec les travailleurs et d'être capable, non pas de te laisser impressionner, mais de savoir :

- les faire réagir
- les persuader,
- les convaincre.

Si, au début, tu as peur de ne pas réussir, demande à un responsable de t'accompagner pour te donner un coup de main. Si ton responsable ou ton secrétaire ne te donne rien à faire de précis, qu'il se contente de propos vagues, dis-lui qu'il a tort et que tu voudrais bien un peu plus de sens pratique.

Assiste aux réunions de Collecteurs; au cours de la discussion, tu diras comment tu fais : la discussion te donnera des idées et tu trouveras l'aide nécessaire pour faire ton travail.

Tu trouveras des indications, des arguments dans :

- LE BULLETIN DU MILITANT
- LA VOIX DES METAUX
- Les plaquettes : TU N'ES PAS SYNDIQUE, POURQUOI ?

Et maintenant, ensemble, en commun,

AU BOULOT

CHAQUE COLLECTEUR EST RESPONSABLE

Dans chaque atelier, chaque service, c'est le collecteur qui est responsable du syndicat.

C'est lui qui doit informer les adhérents et les tenir au courant de l'action du syndicat, de l'action des délégués du personnel et du Comité d'Entreprise.

C'est lui qui doit faire connaître le syndicat en assurant la propagande :

- distribution de tracts,
- affichage des tracts, journaux, etc....
- distribution du journal fédéral.

C'est lui qui, dans son secteur, est responsable du panneau d'affichage.

C'est lui, également, qui doit contacter les travailleurs pour les faire adhérer s'ils ne sont pas adhérents, associer l'ensemble du service ou de l'atelier à l'action syndicale en cours ou à la campagne revendicative.

Si chaque collecteur ne fait pas son travail, il ne sera pas fait, car personne ne peut le faire à sa place. Chacun est indispensable/ou il se trouve et chacun est responsable de l'avance du syndicat, de l'action syndicale dans son service ou son atelier.

Notre action est collective, c'est-à-dire que le plus grand nombre de travailleurs agissent pour renforcer le syndicat, le faire connaître et faire aboutir nos revendications.

Si quelques camarades lâchent en cours de route ou ne font pas leur travail, c'est tout le syndicalisme qui s'en ressent. Aussi, chacun doit-il être persuadé que nous sommes responsables de ce qui se fait ou ne se fait pas.

Chaque collecteur ne doit pas attendre des solutions toutes faites et des indications continues de la part des responsables. Il doit savoir lui-même prendre des initiatives et faire son travail.

Si un responsable du Syndicat n'a pas suffisamment le temps de rendre visite au Collecteur, ce n'est pas une raison pour ne rien faire.

Chacun doit faire son travail sans attendre qu'on vienne lui dire comment il faut faire et ce qu'il faut faire. Il faut chercher, faire un effort pour agir. Si nous ne voyons pas le responsable, il faut aller le trouver.

Chaque collecteur doit être persuadé que dans chaque atelier, chaque service, il doit assurer la présence du Syndicat, chacun de nous en étant responsable.

SESSION DE PREVENTION DES ACCIDENTS
DU TRAVAIL

BIERVILLE 16-22 Décembre 1956

RECRUTEMENT

Cette session s'adresse à tous ceux qui ont ou auront à s'occuper de la Prévention des Accidents du Travail :

- Commission A.T. des Caisse^s Régionales
- Comités Techniques régionaux et nationaux de prévention
- Comités d'Hygiène et de la Sécurité
- Responsable du Conseil Syndical chargé du problème

PROGRAMME

Voici quelques-uns des sujets qui seront traités :

- Historique et organisation de la Prévention,
- Compétence et pouvoirs du Comité d'Hygiène et de Sécurité,
- Prerogatives et garanties du Délégué à la Sécurité,
- La médecine du travail,
- L'enquête....
- Prévention et condition de travail,
- Tarification, Comités Techniques Régionaux,
- Le délégué à la Sécurité et l'action syndicale.

CONDITIONS FINANCIERES

La Caisse Nationale de Sécurité Sociale ayant donné une subvention pour cette session, voici les conditions financières :

Frais de séjour : pris en charge par la Caisse Nationale S.S.

Frais de transports : pris en charge par la C.F.T.C.

Indemnité de perte de salaire : 1.500 Frs par jour pris en charge par la Caisse Nationale.

Il sera demandé à chaque participant une inscription de 2.500 Frs payable à BIERVILLE lors de la session.

L I L L E

ACCORD DE SALAIRES MODELEURS

Il est une annexe à l'avenant salaire de la Convention de la Métallurgie. Il a donc le même pouvoir et est applicable dans toutes les entreprises adhérentes à la Chambre Syndicale de Lille.

IL PRECISE :

1) Notre position dans la hiérarchie :

Si, dans le passé, on se servait à Lille, pour déterminer nos salaires, de certains indices 227 - 213 - 185, ceux-ci n'avaient jamais été inscrits clairement. C'est maintenant chose faite avec une augmentation sensible. En effet, 237 nous place au-dessus du dessinateur d'études 1er échelon à 140 % des autres P.3.

2) Des taux effectifs garantis

Qui sont en fait des salaires minima, ils sont obtenus par le calcul suivant :

$$\frac{\text{Salaire du P.3 actuellement}}{175} \times \frac{\text{Indice hiérarchique 237}}{\text{pour le hautement qualifié}} = \text{Salaire du P.3} = 170$$

Il est à noter qu'une augmentation du salaire du P.3. entraînerait automatiquement une augmentation hiérarchisée de nos salaires.

Pour les ouvriers travaillant à la prime ou au rendement, l'article 10 de "l'avenant ouvrier" stipule que le calcul des salaires doit permettre à l'ouvrier travaillant normalement de gagner un salaire supérieur à celui de sa catégorie. De ce salaire sont exclues les majorations pour heures supplémentaires, les primes d'assiduité et d'ancienneté, les primes de fin d'année, si elles ne sont pas contractuelles.

3) Accès aux différents échelons

Il permet en fonction de l'âge, sans autres conditions, d'obtenir de droit des essais permettant d'accéder à une catégorie supérieure. Nous pouvons être assez fiers de ce texte que beaucoup de nos camarades de la Métallurgie nous envient.....

Signer un accord, c'est BIEN,

Le faire appliquer, c'est MIEUX

Les directions des entreprises "souvent très distraites", oublieront certainement que les chiffres sont des minima, que l'essai devient un droit. Nos camarades modeleurs Lillois C.F.T.C. sauront le rappeler.

CLASSIFICATION DES MODELEURS

(article 3 de l'avenant du 9 Mai 1956)

1er échelon - Modeleur hautement qualifié : Ouvrier dont les connaissances professionnelles lui permettent de réaliser rapidement avec habileté et sans aucune indication de construction suivant plans ou croquis tous travaux de moulage pour grosse, moyenne ou petite mécanique. Le résultat de son travail doit fournir au mouleur le moyen de sortir économiquement des pièces à dimensions.

Il doit exécuter son tracé et être capable de conditionner la construction robuste des modèles, les retraits, les joints de moulage et suivre le remoulage.

Il doit posséder à fond la technologie du métier et les propriétés des bois rentrant dans la fabrication des modèles.

2ème échelon - Modeleur qualifié : Même définition que ci-dessus, sauf en ce qui concerne les indications de construction (retrait, joint, etc...) Il a besoin de l'intervention occasionnelle d'une personne qualifiée. Il doit exécuter son tracé lui-même.

3ème échelon - Modeleur travaux simples : Ouvrier professionnel dont les connaissances obligent l'intervention d'une personne qualifiée pour lui fournir sur plan ou croquis toutes les indications concernant la construction et le retrait pour travaux non courants.

Il doit pouvoir exécuter seul des modèles simples sans difficulté de plan et en exécuter le tracé. Il doit avoir une notion des bois employés pour le modelage.

CONDITIONS EXIGÉES POUR PASSER L'ESSAI PROFESSIONNEL

(article 5 de l'avenant du 9 Mai 1956)

Sur sa demande tout jeune modeleur, avec ou sans C.A.P., ayant atteint l'âge de 20 ans, sera admis de droit à passer un essai pour lui permettre d'accéder au 3ème échelon.

Lorsqu'il aura atteint l'âge de 24 ans, il sera admis de droit à passer l'essai qui lui permettrait d'être classé dans l'échelon immédiatement supérieur.

Lorsqu'il aura atteint l'âge de 27 ans, il sera admis de droit à passer l'essai qui lui permettrait d'être classé dans l'échelon immédiatement supérieur.

En cas d'échec à l'un des essais, il sera admis de droit à un nouvel essai, au plus tard un an après chaque tentative.

AVENANT à la CONVENTION COLLECTIVE du 9 MAI 1956

DATE D'APPLICATION : 1er MAI 1956

Catégories	Taux effectifs garantis	Indices hiérarchiques
Modeleur hautement qualifié.....	244	237
Modeleur qualifié.....	228	222
Modeleur travaux simples.....	199	193
Débutant titulaire du C.A.P.....	175	170
Débutant sans C.A.P.....	149	140
Prime d'Outillage.....	6	