

bulletin

C.F.T.C.

Fédération de la Métallurgie
26, Rue de Montholon - PARIS-9^e

Tél. : TRU 91-03

du

Militant

Avril 1957

Bi-Mensuel

N° 61

SALAIRES & DIFFICULTES ECONOMIQUES !....

La presse appelle chaque jour notre attention sur les difficultés économiques de notre pays : déficit de la balance commerciale sans cesse aggravé, poids croissant des charges de la guerre d'Algérie... emprunt de l'Etat pour couvrir ces déficits... et si la presse n'en parle pas trop, nous n'oublions pas la manipulation constante de l'indice des 213 articles.... par Mr. RAMADIER.

On insiste à temps et à contre temps sur la nécessaire "sagesse" que doit avoir les travailleurs, ce qui veut dire : ne revendiquez pas ... car toute

augmentation de salaire conduira à l'inflation et à la catastrophe... Que pensez de ces affirmations ? Examinons ensemble les difficultés économiques et la situation des salaires.

DIFFICULTES ECONOMIQUES.

Elles sont réelles, mais particulièrement motivées par le déséquilibre de notre balance des comptes et par des charges militaires qui dépassent le milliard par jour pour l'Algérie.

La prolongation d'une telle situation ne peut qu'aggraver dangereusement notre situation au détriment des investissements productifs. Ceux-ci sont ralentis, arrêtés : notre situation de vie en souffrira dans les années prochaines.

Prenons un exemple : les liaisons

fluviales françaises. Si la canalisation de la Moselle est admise, rien n'est prévu pour l'indispensable modernisation de la liaison fluviale Valenciennes-Dunkerque au gabarit européen de 1.350 tonnes, dont le coût est évalué à environ 12 milliards. Cette Oeuvre devrait permettre de mettre la Sidérurgie du Nord "sur l'eau" et en position concurrentielle sérieuse. 12 milliards, environ 8 jours de dépenses militaires en Algérie.

..../

SOMMAIRE

Page:

- | | |
|---|-----|
| - Salaires & Difficultés économiques | 1 |
| - Le B.F. examine la question des salaires & précise ses positions | 3 |
| - Tenez à jour vos indices | 6 |
| - Comment déterminer une position | 7 |
| - Congés Payés 1957 | 4.1 |
| - Les droits des salariés appelés, rappelés ou maintenus sous les drapeaux en matière de congés payés | 4.5 |
| - Un bulletin pour les membres des Comités d'Entreprises | R.3 |
| - Appel aux gars de la Mécanographie | CI |

Pourtant une telle réalisation, indispensable très rapidement, est constamment remise, alors que dépenses de guerre et subventions aux betteraviers ou autres, pompent les ressources nationales.

Les intérêts vitaux de la nation sont ainsi mis en cause. Nous pourrions multiplier les exemples !....

Dans l'intérêt de la nation et de l'élévation du niveau de vie, nous devons nous opposer à la poursuite de tels errements. Pour l'éducation de nos camarades nous devons les éclairer sur les conséquences néfastes de la politique gouvernementale.

Il faut que soient recherchés avec persévérance, énergie et intelligence les moyens de réaliser la paix en Algérie. Par ailleurs, des réformes de structures sont indispensables pour maîtriser les féodalités économiques et financières.... Les hommes politiques doivent avoir le courage de les entreprendre

LES SALAIRES

Ce bulletin explicite les positions fédérales. Nous sommes convaincus que nos salaires peuvent être relevés sans cause de préjudice à l'Economie

Certes, une hausse généralisée de 20 à 25 % pour tous les salariés français pourrait être dangereuse, ce n'est pas notre propos

Si une augmentation de salaires conduit à la catastrophe, comment expliquer alors que dans la région parisienne qui emploie 1/3 des métallurgistes français, soit 600.000 les salaires réels dans les métaux ont augmenté de 9,9 % de moyenne pour les 5 derniers trimestres.

Pourquoi, là où il y eut des accords d'entreprise, ou pressions syndicales, les augmentations se sont situées entre 6 et 9 % au cours de l'année 1956 ?

Les usines de Paris et de Province qui ont relevé leurs salaires ne sont-elles pas dans le même contexte économique que celles qui n'ont rien fait
Ont-elles été contraintes de fermer leurs portes ? Certes pas Elles sont habituellement bien portantes et les salaires réels bougeront encore

Et les autres ? Ne pourraient-elles pas faire au minimum le même effort Même avec un relèvement de 10 % immédiatement sur les salaires pratiqués fin 1955, elles gagneraient de l'argent sur les usines qui ont augmenté leurs salaires en 1956.

Il faut que les barèmes de minima soient relevés, que les "réels" bougent et particulièrement que les patrons "immobilistes" soient amenés à réviser leurs positions !

C'est avec cette volonté que nos camarades de l'Aéronautique ont fait leur journée revendicative du 25 Avril, que ceux de la Sidérurgie de l'Est ont débrayé les 26 et 27 Avril qu'à Lyon, Lille, Valenciennes, Maubeuge, Rouen, Le Havre, dans la Loire, et dans différentes usines de la région parisienne, des débrayages ont eu lieu ces dernières semaines.

Le 1er Mai 1957, et les jours suivants, doivent prouver au Patronat et au Gouvernement, par nos actions d'entreprise, de région, d'industrie, que comme hier les travailleurs veulent vivre en hommes, qu'ils sont décidés à agir pour qu'il en soit ainsi.

LE BUREAU FEDERAL EXAMINE
LA QUESTION DES SALAIRES ET PRECISE SES POSITIONS

Le Bureau Fédéral a consacré une partie de sa dernière session, qui a eu lieu les 6 et 7 Avril 1957, à la question des salaires.

La ligne de notre action, comme l'a fait ressortir le dernier Bulletin aux Militants, doit être précisée sur trois plans : minimum vital, minima garantis, salaires effectifs.

1. MINIMUM VITAL = 162 frs de l'heure

Celui-ci devrait être, à notre avis, fixé à 162 frs de l'heure. Le dernier B.M. a montré comment ce chiffre a été obtenu. On est parti du minimum vital de 145 Frs de l'heure, qui découle des travaux effectués par la Commission Supérieure des Conventions Collectives en décembre 1953, auquel on a appliqué la hausse des prix (environ 12 %) survenue depuis cette date.

Le S.M.I.G., qui est à l'heure actuelle fixé à 126 Frs, devrait se rapprocher de 162 frs de l'heure. Nous devons dès maintenant travailler en ce sens en obtenant pour le manoeuvre un salaire garanti qui soit aussi voisin que possible de ce chiffre. Le chemin à parcourir pour y parvenir est plus ou moins long selon les régions.

Notons que dans la construction navale à Nantes, par l'effet des accords signés en juin 1956, la rémunération minima garantie du manoeuvre atteindra 162 frs de l'heure à la fin de l'année 1957.

11. MINIMA GARANTIS

La motion sur les salaires établie au Congrès de Dunkerque réclamait la révision des barèmes minima ainsi que l'incorporation dans le salaire de base des primes et des bonis.

Elle demeure pleinement valable aujourd'hui : du fait de la progression des salaires réels, l'écart entre salaires minima garantis et salaires réels s'est même accru au cours des derniers mois.

Le Bureau Fédéral a considéré que l'effort des syndicats devait tendre, comme l'indique la motion du Congrès de Dunkerque, à rapprocher autant que possible les barèmes des minima garantis des réels. Dans une situation saine, on peut penser que l'écart entre les minima garantis et les réels ne devrait pas dépasser 10 à 15 %.

Le Bureau Fédéral sait bien que l'écart existant aujourd'hui entre les uns et les autres est bien supérieur à ce chiffre de 10 %, de telle sorte qu'il sera très difficile à beaucoup de régions de parvenir à ce résultat dans l'immédiat. Il n'empêche que le sens de notre action doit tendre à une diminution sensible des écarts existant aujourd'hui entre les minima garantis et les réels.

111. SALAIRES RÉELS

Le Bureau Fédéral a longuement discuté de l'action qui devait être menée au sujet des salaires réels.

Il a tout d'abord été amené à constater qu'il était très difficile d'établir en cette matière une politique commune parce que les données régionales sont extrêmement diverses.

Entre une région comme la Somme où une seule très grande entreprise existe dans le département autour de laquelle gravitent de petits ensembles, et la région de Nantes couverte par un réseau serré d'accords d'entreprises, il y a peu de points communs. De même entre la région parisienne et la petite usine isolée en campagne dans un département agricole.

C'est donc dans le cadre de chaque région que les positions pratiques doivent être déterminées, compte tenu de la situation économique générale et de celle de la région, de la dimension des entreprises, de l'implantation syndicale, des engagements pris, notamment dans les accords d'entreprise.

Ceux-ci contiennent le plus souvent des dispositions qui prévoient une augmentation échelonnée des salaires par semestre, durant toute la durée de l'accord.

Les possibilités d'action varient évidemment selon les entreprises et les clauses signées.

Soulignons d'abord que les engagements pris par les patrons tant à l'égard des salariés que des patrons doivent être tenus.

Les rencontres prévues par les accords d'entreprises pour l'étude des salaires ou la détermination des augmentations semestrielles doivent avoir lieu ; les commissions paritaires doivent se réunir aux dates fixées.

Là où les accords prévoient qu'on se rencontrera en cas d'augmentation sensible du coût de la vie, il y a lieu d'étudier si les conditions prévues par l'accord se trouvent ou non remplies. A cet égard, on sait que l'indice des 213 articles n'est plus un thermomètre valable pour mesurer l'augmentation du coût de la vie.

Dans le cas où les patrons montreraient une mauvaise volonté évidente à satisfaire à des obligations précises, il ne faudrait pas manquer de leur rappeler leurs engagements, si besoin est par une assignation au tribunal.

Peut-on aller au-delà de ce que contient l'accord ? C'est à chaque syndicat de se déterminer, compte tenu de ce que fixe l'accord.

Un examen rapide de la situation actuelle montre que dans beaucoup d'entreprises liés par des accords d'entreprises, les salaires ont glissé par rapport aux chiffres retenus par l'accord lui-même. Ce glissement est assez général dans la région parisienne ; il est de 3 % environ chez Renault. A Nantes, on peut le chiffrer à 3,8 % et à St-Nazaire à 3 %. Chez Peugeot, il est même beaucoup plus important. Ainsi dans les cas cités les relèvements de salaires réels ont été, non de 4 ou 5 % comme le prévoyaient les accords d'entreprises, mais de 7, 8 ou 9 %.

Ces glissements sont dus à des actions limitées tendant au reclassement de différents postes ou de différentes fonctions dans la hiérarchie de l'entreprise et parfois à une action plus générale ; celle-ci a pu être favorisée dans certains cas par le fait que les accords d'entreprises considèrent les augmentations décidées par eux

comme des augmentations minima.

Une certaine action est donc toujours possible, qui doit être menée avec intelligence, compte tenu des circonstances.

M E N S U E L S

Au minimum vital fixé à 162 frs de l'heure correspond une ressource mensuelle de $162 \text{ frs} \times 173,73 = 28.100 \text{ frs}$ pour une durée de travail de 40 heures par semaine (1).

Certains membres du Bureau Fédéral se sont inquiétés du décalage persistant qui continue de se produire dans certaines régions entre les salaires ouvriers et les salaires mensuels. Ces différences ont pour origine l'institution de bases hiérarchiques différentes pour les barèmes ouvriers et les barèmes mensuels.

Il serait évidemment important de revenir, partout où c'est possible, à une base hiérarchique commune.

Nous devons continuer, par ailleurs, de marquer la même hostilité à l'égard des barèmes de ressources établis dans le cadre de l'année, qui ont pour objet de permettre aux employeurs de tenir compte, pour prouver que le salaire du mensuel est supérieur au barème des salaires effectifs garantis, des primes de vacances et gratifications de caractère contractuel versées à certaines époques déterminées de l'année.

Aller dans ce sens serait à coup sûr travailler à la disparition de ces avantages.

(1) Si l'on veut que le travailleur ait effectivement la disposition de cette ressource après prélèvement de la cotisation de Sécurité Sociale et de l'impôt, c'est un salaire brut de 30.000 francs qu'il faut lui assurer.

TENEZ A JOUR VOS INDICES

Complétez les colonnes de chiffres publiées dans le dernier bulletin aux Militants.

a) Indice de la production industrielle sans bâtiment.

L'indice base 100 1938 n'est plus calculé.

Il est remplacé par un nouvel indice base 100 1952

Indice janvier 1957	141
février 1957	145

A titre documentaire, l'indice en 1956 avait atteint les chiffres suivants :

J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
130	127	132	135	139	138	132	92	133	139	144	140

b) Indice des 213 articles

février 1957	148,9
Mars 1957	147,3

c) Indice du budget type C.F.T.C.

février 1957	171,1
Mars 1957	170,4

COMMENT DETERMINER UNE POSITION ?

AVOIR UNE POSITION C.F.T.C.

Nous devons avoir dans chacune de nos régions et dans chacune de nos entreprises, une position C.F.T.C., une position arrêtée après une étude menée par nous mêmes et une discussion avec les militants de nos organisations, une position expliquée aux travailleurs des entreprises.

Une position solide, parce que ses objectifs répondent aux besoins des travailleurs ; sont accessibles ; et atteints peu à peu.

Une position que l'on garde et non que l'on change au gré des vents.

UNE POSITION SE PREPARE ...

Par le rassemblement de la documentation utile :

- les statistiques retraçant l'évolution des principaux indices nationaux ;
- les études sur les salaires et sur le pouvoir d'achat, faites sur le plan régional et sur celui de l'entreprise ;
- les résultats obtenus sur la situation économique et financière des entreprises.

COMMENT LA DETERMINER ?

En fonction de sa région.

- C'est-à-dire compte tenu de la nature des entreprises qui y travaillent, de leurs dimensions, de leur productivité, de l'état de leur carnet de commandes, mais aussi des endroits de notre implantation syndicale, des résultats obtenus par l'action syndicale au cours des mois écoulés, des accords signés ;
- compte tenu également de la situation économique générale ;
- compte tenu enfin des objectifs fixés au Congrès de Dunkerque, tels qu'ils sont actualisés par le Bureau Fédéral.

S'il s'agit d'une position à tenir sur le plan de l'Entreprise, les éléments à retenir sont les mêmes, mais il faut tenir compte de la position régionale et partir essentiellement des données propres à son entreprises.

- LES PATRONS - Ils sont favorables au relèvement du S.M.I.G. parce que ce relèvement devrait avoir pour conséquence de faire sauter le blocage actuel des prix.

Cette position est inacceptable. Elle n'aboutirait ni plus ni moins qu'à relancer l'inflation que nous avons connue au lendemain de la Libération et jusqu'en 1952.

..../

Par contre, les employeurs tiennent leurs positions sur les minima garantis comme au cours des années 1952-1955. Dans la quasi-totalité des régions, les patrons se refusent à transposer dans les minima garantis le glissement constaté dans les salaires réels.

C'est ainsi que dans la région parisienne, les camarades de l'U.P.S.M. constatent que l'écart entre les mini garantis et les réels s'est accru de 20 % entre 1951 et fin 1956. Cependant, d'après les renseignements en notre possession, les employeurs n'accepteraient de combler cet écart qu'à concurrence de 5 % !

Il semble que si une variation des minima était acceptée par le patronat, il tenterait de le limiter à 5 % environ

..... LA C.G.T. - Elle s'attache surtout aux salaires réels. Son objectif est, par une augmentation allant selon les entreprises de 30 à 40 frs de l'heure, de retrouver d'un seul coup le pouvoir d'achat de 1938. Nous sommes d'accord avec la C.G.T. sur le fait que le pouvoir d'achat des travailleurs doit augmenter dans des conditions très sensibles au cours des années qui viennent.

Mais nous ne sommes pas d'accord sur les moyens utilisés qui ne tiennent pas compte de ce qu'il est possible d'obtenir dans un avenir prévisible. Des revendications claires et étudiées, refus de démagogie, volonté d'amélioration constante, action menée compte tenu des accords signés, autant de traits qui nous démarquent de la C.G.T., nous permettant d'établir une position C.F.T.C.

ETRE OUVERT AUX EVENEMENTS

Fermeté dans la position, souplesse dans la réalisation. C'est dire qu'il faut utiliser au maximum les circonstances et savoir s'y adapter. Il faut s'en emparer pour saisir en elles ce qui peut tourner à notre avantage. Une réclamation bien étudiée par un délégué du personnel en matière de classification peut aboutir à revoir le classement de beaucoup d'autres. Un avantage acquis dans une entreprise, une augmentation de salaires obtenue dans une autre, autant de précédents qui peuvent servir de base à une action que nous mènerons dans notre entreprise.

CONTROLLER LES ETAPES DE SA REALISATION

Fixer une position c'est bien. En vérifier, avec les militants et de façon périodique, la réalisation, c'est mieux. Il ne suffit pas, lorsque l'évènement n'a pas confirmé notre prévision, de jeter notre position par-dessus bord et d'en prendre une autre. Il faut encore analyser pourquoi nous avons connu l'échec. Avions-nous sous-estimé la puissance des directions et sur-estimé l'effort que l'on pouvait demander aux camarades ? Est-ce la faute de nos études, qui n'étaient pas au point, ou de nous mêmes qui avons manqué de persévérance ?

Il faut faire le point périodiquement ; c'est la condition essentielle pour aller de l'avant.

o
o o
COMMENT ILS ONT DETERMINE LEUR POSITION

..../

POSITION C.F.T.C. METAUX
REGION ROUENNAISE

Accord de salaires horaires - 7 Septembre 1955
 " " " mensuels - Octobre 1955
 signés pour 6 mois et applicables du 15 Août 1955.

En Avril 56, s'est posé le problème d'établir de nouveaux barèmes de salaires en vue de demander la réunion de la commission paritaire.

Nous sommes partis des études faites à Nantes et une note - reproduite dans le bulletin du Militant N° 54 de Mai 1956 - a été adressée aux responsables des sections d'entreprises.

Nous avons alors décidé de demander 20 frs d'augmentation des mini garantis et 15 frs d'augmentation des salaires réels pratiqués dans les entreprises au 1er Novembre 1955.

La C.G.T. et F.O. se ralliaient à cette position et le 24 Mai 56, nous adressions nos nouveaux barèmes - 149 à 202 - à la Chambre Patronale. Nous adressions en même temps une demande de révision de certaines clauses de la convention collective. La Chambre patronale refusa de discuter des salaires mais accepta de réviser certains articles de la convention.

Au début de 1957, s'est de nouveau posé le problème de savoir quelle était notre position en matière de salaires de telle manière d'être prêts à faire face à toute éventualité.

La note ci-jointe diffusée aux responsables d'entreprises, l'utilisation en réunion du tableau noir, nous ont permis d'expliquer aux militants :

- pourquoi nos chiffres restaient bons, malgré l'impression que nous avions tous ^{le coût de} que/la vie avait fait un bond depuis Mai 1955.

- que nous avons des positions claires, honnêtes et logiques.

En réunion intersyndicale, courant Mars, C.G.T. et F.O. se sont déclarées d'accord avec nos positions et nous avons adressé nos barèmes à la Chambre patronale avec demande de discussion. Nous avons évidemment essuyé un refus.

Quelle que soit la suite des opérations, nous aurons eu une position :

- capable d'être justifiée chiffres à l'appui
- permettant d'informer les militants
- entraînant l'adhésion des autres syndicats qui n'ont pas de positions sérieuses.
- empêchant les revendications "ahurissantes" de 30, 35 ou 40 francs de l'heure.

DES POSITIONS CLAIRES, HONNETES et PRECISES

Raisons de nos positions

1°) Toute revendication doit être 1°) étudiée, 2°) pouvoir se justifier avec des arguments et des chiffres.

Demander 25,30 ou 40 frs n'est pas sérieux si l'on n'est pas capable de dire pourquoi, si c'est 25,30 ou 40 sur les minima ou sur les réels, si c'est pour tous y compris le chef d'atelier et l'ingénieur ou simplement les plus basses catégories.

2°) Nous avons le 24 Mai dernier déposé près de la Chambre patronale de la métallurgie de la région rouennaise, un nouveau barème de salaires qui va de 149 frs pour le H.I à 202 frs pour l'O.P.3.

C'était une position commune des 3 organisations syndicales, CFTC, FO et CGT, position acceptée par tous.

3°) Nous demandions une augmentation de 15 frs des salaires réels pratiqués le 1er Novembre 1955. Cela aussi était une position commune.

4°) Certains estimeront que depuis Mai 56, la vie a augmenté et qu'en conséquence nous devions demander une augmentation supérieure à celle que nous demandions à cette époque. Or, bien que cela paraisse invraisemblable à certains camarades, nous sommes incapables de justifier que la vie a augmenté depuis Mai 56.

BUDGET C.F.T.C.	en MAI 56	Indice 173,8	en JANVIER 57	170,4
BUDGET UNION				
Nle ASS.FAMIL.	"	73.278 Frs	"	71.127 Frs
BUDGET F.O.	"	29.404 Frs	"	28.455 Frs,80

Le budget UNAF est calculé pour 4 personnes. La C.G.T. ne publie plus de budget, celle-ci ne voulant plus (disent les mauvaises langues) publier un budget indiquant une baisse. Il en résulte que c'est surtout entre Octobre 55 et Mai 56 que la vie a surtout augmenté, il faut se rappeler qu'au printemps 56 la vie était particulièrement chère (fruits et légumes) à cause des gelées.

En conséquence, nos positions de Mai 56 restent valables.

5°) Dans certaines entreprises, des camarades de la C.G.T. ont reproché aux responsables de la C.F.T.C. de ne pas avoir de position, d'attendre après la C.G.T., de faire traîner, etc... Rappelons que :

- 1) en Mai 56, c'est la C.F.T.C. qui a étudié et proposé les nouveaux barèmes de salaires ;
- 2) ces revendications restent toujours valables ;
- 3) lorsqu'il y a 4 semaines, la C.G.T. a décidé une semaine revendicative du 11 au 17 Février, elle s'est contentée d'en informer (par téléphone, le samedi 9 février) le camarade P. JEANNE et de lui dire que les responsables CFTC seraient contactés sur le plan des entreprises. Si la C.G.T. avait voulu vraiment l'unité, si elle avait voulu aboutir, elle aurait demandé une réunion commune que nous aurions volontiers acceptée.
- 4) nous croyons à la démocratie et nous avons voulu préalablement consulter nos adhérents.
N'est-ce pas normal ?

6°) Il ne s'agit pas seulement d'établir des revendications si justifiées soient-elles, il s'agit surtout d'être capables de les faire aboutir.

En tout cas, à la métallurgie rouennaise C.F.T.C., nous nous refusons de promettre la lune + 5 %, de même que nous nous refusons de crier très fort pour les 40 heures payées 48 alors qu'ici ou là on fait 55, 60 ou 70 heures et que certains trouvent ça naturel. Il faut être logiques et honnêtes.

<u>Barème actuel</u>		<u>Barème proposé</u>	
	Salaires Mini garantis.		Salaires Mini garantis.
		Avec les 8% garantis pour ceux qui travaillent au boni, rendement, etc..	Avec les 8 %
M.I	129	138.90	149
M.2	130.50	140.40	150.50
OS.I	135	145.80	155
OS.2	140	151.20	160
OP.I	152	164.20	172
OP.2	166.50	179.80	186.50
OP.3	182	196.80	202
			218.20

Pour les MI et les M2 qui ne travaillent pas au boni, rendement, primes nous demandons un salaire garanti de 155 frs.

En ce qui concerne les salaires réels, nous demandons une augmentation de 15 frs des salaires pratiqués dans les entreprises au 1er novembre 1955.

Pour les Mensuels, nous réclamons une augmentation des appointements de 3.000 frs pour 173 heures.

SALAIRE MENSUEL GARANTI

Le moment nous semble venu de faire aboutir cette revendication ; aussi ajoutons-nous aux barèmes de salaires l'article suivant :

" Si certaines directions font faire à leur personnel un horaire inférieur à 40 heures, la totalité des 40 heures ou de la durée considérée comme telle est due ".

On notera, par ailleurs, que nos propositions de salaires sont :

20 frs d'augmentation des minima et 15 frs des salaires réels, commençant ainsi l'opération qui consiste à absorber une part des bonis et primes et à l'intégrer dans les salaires de base, qui, eux, sont garantis.

POSITION C.F.T.C.-METAUX
N A N T E S

La politique sur les salaires a été déterminée en fonction de l'objectif suivant

- progression continue des salaires réels
- augmentation des salaires mini, de telle manière qu'il n'y ait pas plus de 10 % de différence entre les mini et les réels -
- augmentation spécialement renforcée à l'échelon des O.S. en fonction des probabilités de la progression des effectifs ouvriers de ces catégories.
- garantie maximum pour le manoeuvre.

REALISATIONS POUR 1956

C'est en fonction de cette POLITIQUE DES SALAIRES que nous avons donné notre accord pour la signature d'accords d'entreprises (17 contrats d'établissements signés en 1956) prévoyant des augmentations échelonnées jusqu'en 1957. Ceci nous a permis de faire progresser la moyenne des salaires réels de la façon suivante :

Avril 1955 : 160 Frs.
 Octobre 55 : 185 Frs. (résultat d'action Août-Septembre 1955)
 Janvier 56 : 201 Frs. (résultats accords d'entreprises).

Nous avons, dans l'esprit défini ci-dessus, obtenu dans la Navale :

- 1°) que les augmentations de 1956-57 soient uniformes pour tous ce qui favorise les bas salaires ;
- 2°) qu'une part de boni (prime de rendement) soit garantie, soit 15 à 20 frs.

En résultat, le manoeuvre de la Navale sera garanti à 158 F.50 mini au le/4/57 et à 162 F.50 au 1er Novembre 1957. L'objectif fédéral à 162.60 sera donc réalisé dans 6 mois d'une façon certaine dans la Navale nantaise.

Ceci n'est pas le cas de toutes les branches métaux de NANTES, nous poursuivrons l'effort dans ce sens, cherchant même à le dépasser.

ACTION 1957

Deux problèmes sont distincts :

- 1°) les salaires réels discutés de fait au plan des accords d'entreprise
- 2°) les salaires mini à déterminer au plan des syndicats locaux .

1°) LES SALAIRES REELS (voir courbe ci-jointe)

Comment ont évolué les salaires et les prix.

ENTRE AVRIL 1955 et JANVIER 1957

- les salaires ont augmenté de 25,8 %
- les prix ont augmenté de 8,4 %
- Notre pouvoir d'achat a donc augmenté de la différence soit : 17,4%

..../

DE PLUS LES AVANTAGES SOCIAUX

- jours fériés - 3ème semaine de congés - assurance maladie - décès et chômage - retraite complémentaire - congés familiaux - indemnités de licenciement, représentent environ 8 à 10 % d'augmentation du bien-être.

Il y a deux façons de réagir devant ces chiffres

1ère positionON PEUT DIRE

Nous avons signé des accords de salaires pour augmenter notre pouvoir d'achat. Cela représentait 26 % !

Si le coût de la vie n'avait pas augmenté, ce serait très bien.

Comme il a augmenté de 8 %, il nous faut donc 8 % d'augmentation de salaires, et il ne suffirait pas de tendre la main, il faut se battre pour avoir satisfaction et demander une augmentation généralisée des "réels".

2ème positionON PEUT DIRE AUSSI

Jusqu'ici chaque fois que les salaires augmentaient de 26 % la vie augmentait de 30 % et on faisait les frais de l'opération.

Cette fois-ci, on a gagné plus de 17 % plus les avantages sociaux.

C'est la première fois que ça se produit depuis 10 ans. Les accords d'entreprises continueront leur effet en 1957. Tant qu'ils seront respectés par les patrons (ce n'est pas le cas partout) nous serons réalistes et nous n'irons pas à une aventure qui peut détruire ce que pour une fois on a décroché en VRAI.

Jusqu'ici, notre Union des Métaux a adopté la 2ème position.

2°) LES SALAIRES MINI

L'union des Métaux C.F.T.C. définissait ainsi sa position :

- Retrouver la garantie relative des salaires mini de 1938.

..../

COMPARAISON SALAIRES MINI GARANTIS

1938 - 1957

Le jeu des augmentations de boni puis des accords d'entreprises a rendu sans valeur un barème de salaire de base qui n'a plus aucun sens.

Que veut dire, par exemple, pour un OP 2 qui touche 215 f. réels, son salaire de base à 153 F. !

Les barèmes de boni eux-mêmes ne se réfèrent plus à un barème de base qui n'a plus de sens.

Or, il est pourtant nécessaire, surtout en période de mise en place d'accords d'entreprises, de posséder un barème des minima garantis avant une variation locale, et applicable pour toutes les entreprises quel que soit le salaire réellement payé.

La C.F.T.C.-METALLUX propose que référence soit faite à 1938 en tenant compte à la fois de la variation des prix et du fait de la part indirecte de la masse salariale.

1. - COMPLEMENTES SOCIAUX SUR SALAIRES

	<u>1938</u>	<u>1957</u>
ASSURANCES SOCIALES	3 %	9 %
PRESTATIONS FAMILIALES	4 %	15 %
ACCIDENTS DU TRAVAIL	3 %	2,7 %
TAXE D'APPRENTISSAGE	0,2 %	0,4 %
CONGES PAYES	4,5 %	8,5 %
JOURS FERIES	0 %	3,2 %
LOGEMENT	0 %	1 %
COMPLEMENTES RETRAITE	0 %	2,4 %
VIEUX TRAVAILLEURS	0 %	2 %
ASSURANCE MALADIE ET DECES	0 %	0,8 %
	<u>14,7 %</u>	<u>45 %</u>

II. - INDICE OFFICIEL DES PRIX

Cet indice a été faussé. Son caractère minimum ne saurait être contesté.

C'est la raison pour laquelle nous le mettons en avant sans pour cela le reconnaître comme scientifiquement exact.

Indice des prix en Province en Décembre 1955 : 148,30

- depuis décembre 1955, cet indice n'est pas publié

- variation de l'indice de PARIS

- décembre 1955 146.30

- février 1957 148.90

- application à l'indice de Province :

$$\frac{148.30 \times 148.90}{146.30} = 151$$

..../

soit par rapport à 1938 :

$$18.49 (1) \times 1.51 = 27.90$$

111. - COEFFICIENT MULTIPLICATEUR DU SALAIRE TOTAL

$$\frac{27.90 \times 114.70}{145} = 22$$

IV. - COMPARAISON 1938-1957

CATEGORIE	MINI GARANTI	MINI CORRESPONDANT	MINI ACTUEL	MANQUE
Modeleur	9.20 x 22 =	203	167	36
P. 3	9.02 x 22 =	198	161.50	36.50
P. 2)			153	43
P. 1)	8.90 x 22 =	196	145.50	50.50
OS 2	8.48 x 22 =	187	138	49
OS 1	7.70 x 22 =	169	134	35
Manoeuvre	6.96 x 22 =	151	130	21

V. - DEMANDE DE LA C.F.T.C.-METAUX

La demande présentée par la C.F.T.C.-METAUX ayant pour but de mettre en place progressivement une garantie de salaire minima égale à la garantie de 1938 peut donc se chiffrer ainsi avec la moyenne manquante de 35 frs.

Modeleur	35 + 167	=	202
P.3.	35 + 167.50	=	196.50
P.2.	35 + 153	=	188
P.1.	35 + 148.50	=	180.50
O.S.2.	35 + 138	=	173
O.S.1.	35 + 134	=	169
Manoeuvre	35 + 130	=	165

NOTA. -

Le salaire moyen actuel de la Chambre Syndicale est actuellement 200 Frs.

Il est habituel que cette moyenne corresponde à celle de l'O.P.I.

Ceci revient à dire que la part variable du salaire serait de 20 francs, soit 10 % de la moyenne, ce qui était le fait de l'année 1938.

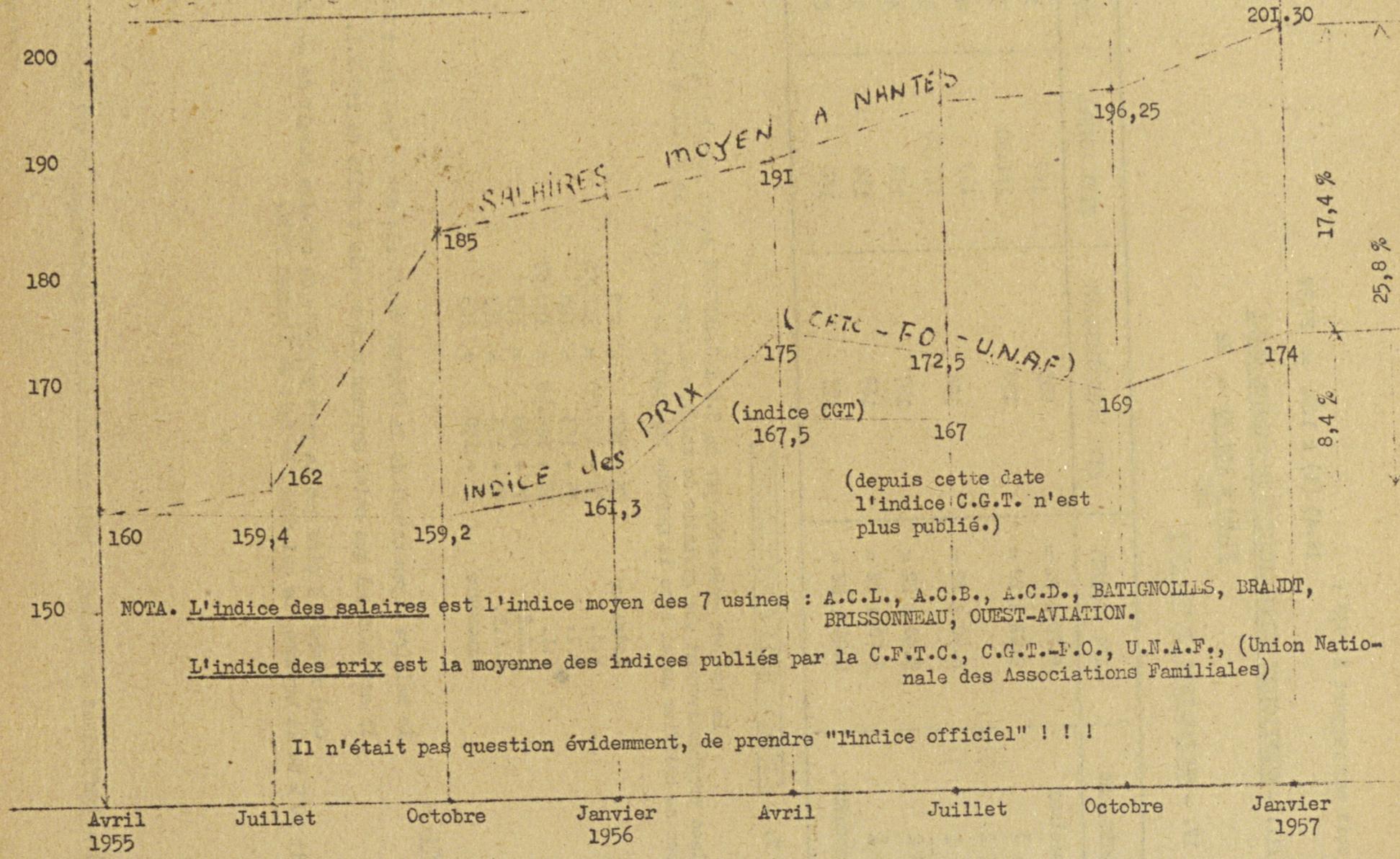
o

o

o

(1) - Coefficient de raccord - Bulletin hebdomadaire statistique N° 357 du 5 Mars 1955.

SALAIRES ET PRIX



NOTA. L'indice des salaires est l'indice moyen des 7 usines : A.C.L., A.C.B., A.C.D., BATIGNOLLIS, BRANDT, BRISSONNEAU, OUEST-AVIATION.

L'indice des prix est la moyenne des indices publiés par la C.F.T.C., C.G.T.-F.O., U.N.A.F., (Union Nationale des Associations Familiales)

Il n'était pas question évidemment, de prendre "l'indice officiel" !!!

CONGES PAYES 1957

(1)

1. - CONDITIONS REQUISES POUR AVOIR DROIT AUX CONGES PAYES 1957

Il faut avoir travaillé au moins 1 mois entre le 1er Juin 1956 et le 31 1957 chez l'employeur au service auquel on se trouve au moment des vacances.

II. - DUREE DU CONGE PAYE

a) Congé normal - 1 jour et demi ouvrable de congé par mois de travail effectif accompli dans l'entreprise entre le 1er juin 1956 et le 31 Mai sans que la durée totale du congé puisse excéder 18 jours ouvrables.

Seules sont prises en considération les périodes de travail effectif. Les périodes de maladie n'entrent pas en ligne de compte. Mais les conventions collectives décident parfois autrement.

Sont assimilées par la loi à des périodes de travail effectif : a) la période des congés payés de l'année précédente, b) les périodes de repos des femmes en couches, c) les périodes, limitées à une durée ininterrompue d'un an, d'arrêt de travail dues à un accident du travail.

La loi assimile à une durée d'un mois la période de 4 semaines ou de 24 jours de travail.

Les jours ouvrables sont les jours de la semaine autres que les dimanches et les jours de fête légale (1er janvier, lundi de Pâques, 1er Mai, 8 Mai, Ascension, lundi de la Pentecôte, 14 juillet, 15 Août, 1er et 11 Nov. & Noël). Les ponts et fêtes locales sont considérés comme jours ouvrables.

Lorsque le travail est réparti sur 5 jours du lundi au vendredi soir, le samedi qui suit le dernier jour de travail n'est pas considéré comme jour ouvrable. Le congé part du lundi suivant. Si le nombre de jours obtenu n'est pas un nombre entier (par exemple 13 jours et demi), arrondir au nombre entier supérieur (14).

b) Congé pour ancienneté

2 jours ouvrables supplémentaires après 20 ans de services continus ou non dans la même entreprise.

4	"	"	"	"	25	"	"	"	"	"	"
6	"	"	"	"	30	"	"	"	"	"	"

sans que le cumul de ce supplément avec le congé principal puisse avoir pour effet de porter à plus de 24 jours ouvrables le total exigible.

Les Conventions collectives et accords d'entreprise peuvent évidemment prévoir des dispositions plus favorables.

c) Congé des Jeunes

1°) Moins de 18 ans au 30 Avril 1956 : 2 jours ouvrables de congé par mois de travail effectif accompli avant leur 18ème anniversaire, 1 jour et demi par mois de travail effectif accompli ensuite, sans que la durée totale du congé puisse excéder 24 jours ouvrables.

(1) Pour les droits des appelés, rappelés ou maintenus, voir la note suivante.

2°) Plus de 18 ans, mais moins de 21 ans au 30 Avril 1956 : même durée
 congé que pour les adultes.

Tous les jeunes ayant moins de 18 ans ou de 21 ans au 30 Avril 1956 peuvent
 air, s'ils le demandent, le maximum de jours de congé auquel peuvent avoir droit les
 ailleurs de leur catégorie (24 jours s'ils ont moins de 18 ans, 18 jours s'ils ont
 de 18 ans et moins de 21 ans). Mais ce supplément de congé ne sera pas payé.

d) Jeunes mères de famille salariées

Les femmes salariées, âgées de moins de 21 ans au 30 Avril 1956, bénéficient
 supplément de congé par enfant à charge âgé de moins de 15 ans au 30 avril 1957.

<u>Nombre de jours de congé à droit la mère</u>	<u>1 à 7 jours de congé</u>	<u>7 jours et plus</u>
Enfant à charge	1 jour ouvrable supplémentaire	2 jours ouvrables supplém.
" " "	2 " " " "	4 " " " "
" " "	3 " " " "	6 " " " "
chaque enfant à charge en plus	+ 1 " " " "	+ 2 " " " "

e) Cumul et maintien des avantages acquis

Les dispositions qui précèdent ne portent pas atteinte aux dispositions des
 conventions collectives et accords qui assureraient des congés de plus longue durée. En
 cas, d'autre part, les salariés ne peuvent bénéficier d'un nombre de jours de congés
 inférieur à celui que leur assurait le régime légal antérieur à 1956, date à laquelle
 ont été établies les 3 semaines de congés payés. Cette situation ne se produit que dans des
 cas très rares, (par exemple, jeunes de moins de 21 ans et ayant 5 années d'ancienneté :
 ont droit à 19 jours de congés payés (ancien régime) et non à 18 (nouveau régime). Les
 cas peuvent intéresser les mères de famille ayant plus de 5 années d'ancienneté).

DEPART EN VACANCES

Dans le cadre des dispositions de la convention collective, c'est l'employeur
 qui fixe la période des vacances. Celle-ci est comprise dans les mois de Mai à Octobre.
 La période doit être portée à la connaissance du personnel deux mois avant qu'elle ne
 soit commencée.

L'ordre des départs est fixé par l'employeur après avis des délégués du
 personnel. L'employeur doit tenir compte de la situation de famille et de la durée des
 services de chacun. La date des départs doit être communiquée à chacun 15 jours à l'avance.

Le fractionnement du congé n'est possible que si le congé dépasse 12 jours
 ouvrables et si une fraction du congé est d'au moins 12 jours ouvrables. L'accord pour le
 fractionnement est donné par les délégués du personnel si le congé est donné par fermeture
 et par chacun des salariés intéressés, s'il est donné par roulement.

IV. - CALCUL DE L' INDEMNITE

La loi établit une règle qui est écartée en cas de dispositions plus favorables de la convention collective ou des usages.

a) Congé normal

Chaque salarié a une option entre la règle du 1/16ème et celle du maintien du salaire.

1/ Règle du 1/16ème - On additionne l'ensemble des sommes brutes gagnées par le salarié au service de son dernier employeur au cours de l'année de référence (1er juin 1956 - 31 mai 1957). On y comprend ses salaires, l'indemnité de congé payé et les gratifications de caractère contractuel versées au cours de l'année écoulée. Le salaire qui avait été gagné par les femmes enceintes et les mutilés du travail durant les périodes d'arrêt du travail est compté comme s'il avait été versé.

On ne tient pas compte des primes ayant pour objet des remboursements de frais ou correspondant à un risque résultant du travail même.

On divise par 16 la somme obtenue, et on y ajoute la valeur des avantages en nature, en fonction du nombre de jours de congé.

2/ Maintien du salaire - L'indemnité est égale au salaire qui aurait été gagné durant le congé si l'intéressé avait continué à travailler.

Il faut tenir compte des heures supplémentaires accomplies par le salarié de façon habituelle.

Comme dans le cas précédent, on ne tiendra pas compte des primes ayant pour objet des remboursements de frais ou correspondant à un risque résultant du travail même.

b) Congés supplémentaires

1/ - Congé pour ancienneté et des mères de famille salariées

Pour chaque jour de congé supplémentaire, le salarié a droit à une indemnité égale au quotient de l'indemnité due pour le congé normal pour le nombre de jours ouvrables que comprend le congé.

Si le salarié a droit à une indemnité de 10.000 frs correspondant à 10 jours ouvrables de congé, l'indemnité due pour chaque jour supplémentaire de congé est de $10.000 : 10 = 1.000$ frs.

2/ - Congé des jeunes travailleurs

Ceux-ci ont une option entre le maintien du salaire qu'ils auraient gagné pendant leur congé et une règle dérivée de celle du 1/16ème.

Au cas où le jeune opte pour cette dernière règle, l'indemnité de congé payé est égale au 1/12ème de la rémunération totale perçue par lui entre le 1er Juin 1956 et le 31 Mai 1957.

Si le jeune salarié a eu 18 ans entre ces deux dernières dates, l'indemnité est égale au 1/12ème de la rémunération acquise avant son 18ème anniversaire et au 1/16ème de celle acquise ensuite.

De toute façon, même si le jeune demande à bénéficier au maximum de jours de congé auquel il peut avoir droit (18 ou 24 jours ouvrables), il n'a droit qu'à être indemnisé des jours de congé acquis en raison du travail accompli effectivement par lui entre le 1er juin 1956 et le 31 Mai 1957.

V. - PREAVIS - MALADIE et CONGES PAYES

a) Préavis et congé payé

Lorsque le préavis est donné juste avant le départ en vacances, le congé payé interrompt le préavis qui recommence à courir une fois le congé payé terminé. Si le préavis est terminé au moment du départ en congé, une indemnité de congé payé versée au salarié devra correspondre au travail accompli par lui depuis le 1er juin 1956 et jusqu'à la date de rupture du contrat de travail (et non pas seulement jusqu'au 1er Juin 1957).

b) Maladie et congé payé

1/- Le Salarié tombe malade durant ses congés payés. La durée des congés payés n'est pas prolongée de la durée de la maladie. Le salarié doit rentrer le jour primitivement fixé par son employeur. S'il est toujours malade, il doit prévenir son employeur et justifier de sa maladie par l'envoi d'un certificat médical.

Le salarié cumulera l'indemnité journalière versée par la Caisse de Sécurité Sociale avec l'indemnité de congé payé.

2/- Le Salarié est malade durant toute la période des vacances. Certaines conventions collectives lui permettent de prendre son congé plus tard, mais avant le 31 décembre de l'année en cours. De toute façon, le salarié doit toucher l'indemnité de congé payé correspondant au travail effectif accompli par lui au service de l'entreprise entre le 1er juin 1956 et le 31 Mai 1957.

Cette indemnité se cumule avec l'indemnité journalière versée par la Caisse de Sécurité Sociale.

LES DROITS DES SALARIES APPELES, RAPPELES ou MAINTENUS
SOUS LES DRAPEAUX en matière de CONGES PAYES

A. - DUREE du CONGE NORMAL

1. - Appel sous les drapeaux

Le temps du service militaire n'ouvre pas droit au congé normal, car il ne donne lieu à aucun travail effectif pour l'entreprise à laquelle appartenait le jeune appelé sous les drapeaux.

II.- Rappel sous les drapeaux

Le temps du rappel sous les drapeaux ouvre droit au congé normal comme s'il avait été effectivement travaillé (L. 3 août 1956 introduite dans l'art. 54 g du Livre Ier du code du travail), même si le salarié décide de ne pas retourner, à l'issue de la période de rappel, dans l'entreprise qui l'occupait jusque là.

III.- Maintien sous les drapeaux

Le temps de maintien sous les drapeaux ouvre droit au congé normal comme s'il avait été effectivement travaillé, à la condition que le travailleur demande et obtienne sa réintégration dans l'entreprise qui l'occupait au moment où il a été appelé sous les drapeaux (circulaire ministérielle TR 12/56 du 27 août 1956).

Cette différence de traitement avec les rappelés se justifie par des considérations d'ordre juridique, qui ne se justifient nullement sur le plan de l'équité.

B. - DUREE DU CONGE D'ANCIENNETE

1. - Appel sous les drapeaux

Le temps du service militaire n'est pas décompté dans l'ancienneté qu'il faut totaliser pour avoir droit au congé d'ancienneté. Mais il en va différemment lorsque la convention collective dispose que l'appel sous les drapeaux n'entraîne pas la rupture du contrat de travail.

II. - Rappel ou maintien sous les drapeaux

Le temps du rappel ou du maintien sous les drapeaux est décompté dans l'ancienneté susceptible d'être prise en considération pour l'attribution du congé d'ancienneté. En effet, ces périodes sont considérées comme ayant été travaillées effectivement au service de l'entreprise.

C. - CALCUL de l'INDEMNITE

Le travailleur a l'option entre la règle du 1/16e et celle du maintien du salaire.

a) Règle du 1/16e

Pour déterminer la rémunération totale perçue par le travailleur durant l'année de référence (1er Juin 1956 - 31 Mai 1957), on ajoutera au salaire réellement perçu par lui, celui qu'il aurait gagné durant la période de rappel ou de maintien sous les drapeaux, s'il était demeuré dans l'entreprise (art. 54 j. du Livre II du Code du Travail).

b) Maintien du salaire

On versera au travailleur une indemnité correspondant, pour le nombre de jours de congés payés auquel il a droit, au salaire qu'il aurait gagné s'il avait travaillé dans l'entreprise un nombre de jours identique.

D. - VERSEMENT de l'INDEMNITEA. Rappel sous les drapeaux

L'indemnité de congés payés doit être versée à l'intéressé au moment où sont prises les vacances dans l'entreprise à laquelle il appartient. Aucune distinction ne doit être faite entre lui et ses camarades de travail.

Si l'indemnité n'est pas versée à ce moment, il la touchera au moment où il reprendra du travail dans son entreprise.

B. Maintien sous les drapeaux

L'indemnité de congés payés sera payée lors de la réintégration du jeune travailleur dans l'entreprise puisque le droit à l'indemnité est subordonné à cette réintégration. Comme on l'a déjà dit, cette différence de traitement avec les rappelés est injuste et devrait disparaître dans les faits.

C. Versement des cotisations Sécurité Sociale

Les cotisations de Sécurité Sociale ne sont pas prélevées sur ces indemnités de congés payés. (Circulaire ministérielle 19/SS du 24 janvier 1957).

UN BULLETIN pour les MEMBRES des COMITES d'ENTREPRISE

- UN BULLETIN SOUHAITE DEPUIS LONGTEMPS

Nos camarades engagés dans les Comités d'Entreprise nous ont souvent dit combien ils regrettaient qu'il n'existe aucun bulletin dans lequel ils trouveraient des renseignements et des faits susceptibles de les aider dans leur action.

Il est vrai que trop souvent nous nous trouvons embarrassés, soit pour mettre la main sur un renseignement dont nous avons besoin de façon urgente, soit pour engager une action difficile auprès de la Direction. Comment faire ? Comment faut-il s'y prendre ? Questions que nous nous posons souvent et auxquelles nous ne savons pas toujours quoi répondre.

- ENVOI GRATUIT A TOUS LES MEMBRES DES COMITES D'ENTREPRISE

Ainsi donc la Fédération a décidé d'adresser un bulletin à ses militants membres des Comités d'Entreprise qui constituera entre eux une première liaison, leur permettra un échange de faits et d'expériences vécues, leur procurera une documentation utile.

Ce bulletin sera adressé gratuitement à tous les membres des C.E., titulaires ou suppléants, ou encore délégués syndicaux aux C.E. qui nous en feront la demande.

Pour recevoir ce bulletin, il suffit de nous renvoyer, dûment remplie, la liste des renseignements figurant au verso.

- LE RESULTAT DE L'EFFORT DE TOUS

Ce bulletin ne présentera évidemment d'intérêt que dans la mesure où chacun participera à sa rédaction en nous faisant connaître ce qu'il fait dans son entreprise, les difficultés qu'il a rencontrées, la façon dont il les a surmontées.

Ici, comme dans l'entreprise, un bon résultat suppose un travail commun, un effort fourni ensemble, une action à laquelle chacun participe.

La collaboration de chacun est nécessaire.

Dès maintenant, vous pouvez nous adresser vos faits et nous faire connaître vos difficultés.

Le Secrétariat Fédéral

A retourner à la FEDERATION DE LA METALLURGIE C.F.T.C.
 26 rue de Montholon - PARIS 9e

NOM de l'ENTREPRISE

Lieu du siège social

Usine où l'Intéressé travaille

Adresse de l'Usine

Nombre de travailleurs de l'Usine : Ouvriers

..... Mensuels

..... Cadres

NOM et PRENOM de l'INTERESSE

Adresse

Emploi tenu dans l'entreprise

Collège dans lequel il a été élu

Qualité en laquelle il siège au Comité : Délégué titulaire

..... Délégué suppléant

..... Délégué syndical

Fonctions remplies au Comité (Secrétaire - Trésorier - Responsable de Commission)

.....

Année au cours de laquelle il a été élu la première fois

COMPOSITION DU COMITE D'ENTREPRISE

	C.F.T.C.			C.G.T.			F. O.			C.G.C.			Autres Organisations		
	1er	2ème	3ème	1er	2ème	3ème	1er	2ème	3ème	1er	2e	3e	1er	2e	3e
Titulaires															
Suppléants															

Composition des collèges

1er collège :

2ème " :

3ème " :

COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE

Y a-t-il un Comité Central Où se réunit-il

Nom du militant CFTC assurant la liaison avec les autres établissements

.....

APPEL AUX GARS DE LA MECANOGRAPHIE

A deux reprises la "Voix des Métaux" portait à votre connaissance les travaux effectués par le groupe de la Mécanographie parisienne.

Nos camarades parisiens sont prêts à affronter la Chambre Patronale pour discuter d'un Avenant à la Convention Collective de la Métallurgie Parisienne, propre à la profession. Les responsables parisiens pensent qu'il serait bon que la marche de leurs travaux soit connue de tous.

D'autre part, de gros problèmes propres à la profession se posent : salaires, organisation du travail, l'évolution technique, la décentralisation des entreprises, etc

Il est nécessaire d'éplucher sérieusement tous ces problèmes, de s'organiser pour les étudier par un ensemble de gars.

Il est bon, également, de faire connaître les expériences heureuses, les avantages acquis, les difficultés à résoudre. C'est pour toutes ces raisons que la branche de la "MECANOGRAPHIE" existe au sein de l'Union Parisienne des Syndicats de la Métallurgie (U.P.S.M.).

Mais nos responsables parisiens pensent qu'il est important que le fonctionnement de la Branche Mécanographie soit élargie sur un plan national. En effet, le travail accompli, celui à faire, n'est pas spécialement l'affaire d'une région.

Il n'est pas question de créer un état dans l'état, mais au contraire d'alléger le travail d'ensemble de la Métallurgie en examinant nous-mêmes les questions de la profession et, pourquoi pas, faire avancer notre mouvement en perçant des brèches où cela est possible.

Tout ceci nous amène à demander à tous les responsables de syndicat, de région, d'entreprise, de répondre à notre appel de recensement des entreprises de la mécanographie dans leur secteur, de nous faire connaître également les camarades intéressés et disposés à nous aider dans nos perspectives.

Il serait intéressant que chaque syndicat ait un correspondant à nous signaler. Voire même, pour les plus importants, qu'une équipe s'organise.

Le groupe parisien est prêt à vous apporter le maximum de renseignements sur l'évolution de leurs travaux, sur la marche de leur affaire. Il envisage la parution périodique dans le Bulletin du Militant d'une feuille spéciale pour la Mécanographie.

Les gars de Paris ont donné le "coup d'envoi", renvoyez la balle afin que le match permanent pour le Bifteck et une vie meilleure s'oriente en faveur de l'équipe toujours plus solide, plus fervente, la meilleure : la vôtre !

Vous êtes d'accord ? Oui ! Alors, aidez-nous.

Répondez rapidement à notre appel.

A. CHEVRE

Adressez votre correspondance à la Fédération en spécifiant : "Branche Mécanographie".
 Ronéotypé : 26 rue de Montmolon PARIS 9e - Le Gérant : Jean LANNES