

VOIX des MÉTAUX

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

REDACTION ET ADMINISTRATION

11 bis, Rue Roqueline - PARIS

C.C.P. Paris 1258-03

Anj. 06-20

TRAVAILLEURS Assez de discours... attention !

A l'heure où nous écrivons ces lignes, de nouvelles conversations s'engagent entre les patrons et les organisations ouvrières sur les questions économiques et sociales actuellement posées.

Pourquoi, au moment de ces conversations, éprouvons-nous le besoin de crier : « Attention ! » Sommes-nous opposés à voir patrons et ouvriers aborder ensemble les graves problèmes du moment ? Non, mais cependant, il y a un danger et c'est ce danger que nous voudrions éviter.

Faisons un peu d'histoire. En juillet 1946, se réunissait la « Conférence Nationale Economique » qui rassemblait les représentants des différentes catégories sociales du pays et qui avait pour mission de rechercher un équilibre entre les prix et les salaires.

Le résultat fut : augmentation des salaires de 21 % en moyenne, des prix agricoles de 50 à 60 % et l'on a permis l'augmentation de certains prix industriels.

La morale de l'histoire, c'est que les prix des denrées et produits divers ont grimpé beaucoup plus et plus vite que les salaires et que, partant à cette date des indices de 420 pour les salaires, 588 pour les prix industriels, 554 pour les produits alimentaires, nous retrouvons actuellement ces indices à 550 pour les salaires, 762 pour les prix industriels et 1047 pour les produits alimentaires.

C'est devant ces résultats que nous crions : attention !

S i les organisations syndicales s'engagent dans des accords, il convient de ne pas sacrifier l'avenir à un relèvement immédiat, mais illusoire des salaires. Il faut, à tout prix, ne pas recommencer l'histoire de juillet 1946.

Or, devant quelles revendications sommes-nous ? Une revalorisation réelle des salaires, un relèvement des prix industriels, un relèvement des prix agricoles, une augmentation des marges bénéficiaires pour les commerçants et la liberté du commerce.

Les salariés prétendent, avec quelque raison, que leur pouvoir d'achat diminue sans cesse, le pourcentage de leur part dans le revenu national le prouve, appuyé d'ailleurs par la publication des indices cités plus haut.

Les patrons prétendent ne plus pouvoir s'en sortir avec les prix actuels ; ils agitent le spectre de la faillite, de la fermeture.

Pour les agriculteurs, c'est l'élévation du prix du blé qui est réclamée, peut-être y a-t-il là un problème, mais y aura-t-il pour tout cela plus de blé livré et le prix du blé ne va-t-il pas pousser le prix des autres produits agricoles ? Quant aux commerçants, ce sont les plus malheureux, ils ne peuvent plus vivre.

Et voilà. Or, il faut bien se persuader qu'il est impossible de donner satisfaction à tous ; il faut se persuader que le pouvoir d'achat des travailleurs n'augmentera que si leur part dans le revenu national augmente et qu'il n'augmentera pas si seulement le revenu national augmente.

Ce que l'on veut donner aux uns, il faut le prendre aux autres. Voilà pourquoi nous crions : « Attention ! »

Les industriels, commerçants, paysans ne soutiendront les revendications des travailleurs que si l'on soutient leurs leurs et donner satisfaction à tous, c'est aggraver la situation.

I l faut nous persuader de cela et bien comprendre que toute mesure qui ne s'inscrit pas dans une politique économique générale est trompeuse et que ce qu'elle accorde est bien vite perdu.

C'est une politique du pouvoir d'achat qui garantisse un minimum vital réel par une répartition équitable à des prix normaux effectivement contrôlés et enfin stabilisés que réclament les travailleurs.

Cette politique, qui exige des sacrifices, ne peut être obtenue en donnant satisfaction à tous.

Exigeons-la.

Travailleurs, attention !

« VOIX DES MÉTAUX ».

Lorsque les métaux manifestèrent, le 1^{er} juillet, ils firent connaître clairement leur volonté au gouvernement.

A une politique à la petite semaine, à une politique d'abandon, d'expédients qui, au lieu d'éviter la hausse des prix, la pousse, les métallurgistes demandent que soit substituée une politique du pouvoir d'achat qui garantisse un minimum vital réel.

Minimum vital réel, qu'est-ce à dire ? Les travailleurs se fient du nombre de billets qui concrétise leur travail de la quinzaine ou du mois. Ce qui les intéresse, c'est ce que leur salaire leur permettra d'acheter, combien de kilos de viande, de pain, de pommes de terre, de fruits ; autrement dit, leur désir, c'est un minimum vital qui représente autre chose qu'une abstraction, mais une possibilité réelle d'acheter.

On a, depuis la Libération, fait face, au jour le jour, aux problèmes qui se présentent, sans essayer de s'en dégager pour voir plus loin, pour avoir une vue d'ensemble.

Devant les revendications des travailleurs, le gouvernement a accordé des augmentations de salaires, sans chercher, par un bon ravitaillement, à leur donner à manger à un prix normal, ce qui eût été la meilleure solution.

Sous la pression patronale, le gouvernement a accordé des hausses de prix.

Sous la menace des commerçants, le gouvernement a lâché. Au lieu de consolider la réglementation, il a donné la liberté à de toujours plus nombreux produits, pourtant indispensables à la vie ; il a blanchi de nombreux condamnés du Contrôle Economique ; il a permis que se multiplie le nombre déjà trop important de commerçants de tout genre.

Le gouvernement a lâché sur de nombreux prix agricoles ; il a été

trop confiant en l'appel à la bonne volonté, oubliant que celle-ci ne suffisait pas pour alimenter les marchés.

En donnant satisfaction à tous, il a fait de tous mécontents et il se trouve aujourd'hui devant des revendications venant de tous.

Or, que réclamons-nous ?

Nous constatons, tout d'abord, que notre pays est pauvre, et nous prétendons que nous devons avant tout compter sur nous-mêmes. Les conversations internationales ne doivent pas être le motif de faiblesses nouvelles. Avant de compter sur le blé, la viande d'importation pour nourrir la France, il convient de mettre à la disposition de tous les Français le maximum de produits français.

Qui ne sait pas que si la viande est rare sur la table des travailleurs, elle est quotidienne sur d'autres tables, elle se gaspille dans des restaurants ?

Qui ne sait pas que si les travailleurs doivent se contenter de leurs 250 grammes de pain de maïs, les porcs, le bétail, les poules ne manquent pas de blé ? Nombreux sont les restaurants qui ne demandent aucun ticket.

Devant ces faits (que nous pourrions multiplier), nous croyons que seule une réglementation énergique est capable, dans la pénurie actuelle, d'assurer à tous, quels que soient leurs revenus, un minimum indispensable.

Par réglementation, nous n'entendons pas le seul fait d'attribuer hebdomadairement ou mensuellement une certaine quantité de denrées, sans savoir si cette quantité pourra effectivement être donnée aux consommateurs.

Réglementer, c'est aller depuis le producteur jusqu'au consommateur, c'est aller de la réquisition, à un prix taxé, jusqu'à la distribution, à un prix taxé. Cela n'a jamais été fait depuis la Libération, et nous pouvons actuellement constater les résultats d'une politique soi-disant « dirigiste » sur tout boiteuse, qui n'a réussi qu'à augmenter la misère.

Constatant cela, nous ne demandons pas que soit instaurée la grande liberté ; mais, au contraire, une réglementation énergique qui, seule, peut être efficace.

CH. SAVOILLAN.

(VOIR SUITE EN DEUXIÈME PAGE)

AU SUJET DES REGIMES PARTICULIERS

Qui avait raison ?

Dans un article de la « Voix des Métaux » de mars 1947, j'ai fait un compte rendu des discussions ayant eu lieu en commission paritaire et qui se sont terminées par la signature de la Convention collective du 14 mars 1947.

Dans cet article, je faisais remarquer que surtout grâce à la délégation C.F.T.C., nous avions réussi à accrocher les agents de maîtrise et les techniciens dans les avantages de cette convention, néanmoins je disais que j'avais signé en faisant des réserves, car elle ne nous donnait pas entière satisfaction.

Les événements, qu'il n'était pas difficile de prévoir, me donnent raison.

En prenant le coefficient 300 comme critère d'admission, j'ai dit qu'à mon avis, cette base de départ

était fautive. La délégation C.F.T.C. nous a soutenu, mais il est fort regrettable que la délégation C.G.T. ne voulût pas nous soutenir et s'entêtât sur le coefficient comme point de départ.

Voici la thèse que j'ai préconisée et défendue : les assurances sociales nous font cotiser jusqu'à un plafond de 150.000 francs où il n'est pas question de coefficient, il était donc de logique pure de prendre une même base de départ qui soit une somme et non un coefficient.

Voici quelques exemples qui appuient ma thèse. En prenant le coefficient 300 cela donne un gain annuel de 156.000 fr., donc le patronat estime qu'il peut cotiser pour un agent de maîtrise qui gagnerait 6.000 francs de plus que le plafond des assurances sociales. En réalité, c'est faux, car une cotisation sur une somme si minime ne donnerait rien et à l'âge de la retraite notre adhérent se verrait simplement rembourser ses cotisations. Je proposai un pourcentage sur le plafond des A.S. qui aurait pu être 20 ou 25 % et qui, par conséquent, nous aurait fait un minimum de gain entre 180.000 ou 190.000 fr. Ces chiffres ont besoin évidemment d'être étudiés par des spécialistes, mais ils me semblent à peu près normaux.

D'un autre côté, nous savons tous (et les patrons aussi) que nous n'avons pas notre salaire sec, mais qu'il est augmenté de primes plus ou moins fortes suivant les entreprises. Voici que maintenant, le gouvernement renforce singulièrement notre thèse, car il oblige à donner des primes de production à tous. Que vont devenir ces sommes gagnées en plus du coefficient au point de vue assurance ? D'après la Convention collective, elles ne nous donnent aucun avantage, tandis que si l'on avait adopté une somme comme critère, elle les augmenterait.

Dernièrement, la maison Ford vient d'augmenter ses primes et maintenant les salaires de nos camarades de cette maison se trouvent majorés de 58 % du salaire de base. Beaucoup de maisons n'en sont pas à de telles primes, cependant, je crois que l'on peut estimer la moyenne à 30 ou 40 %, ce qui fait qu'avec notre thèse, des chefs d'équipe catégorie supérieure à coefficient 240, plus les points obligatoires et les primes pourraient arriver à bénéficier des avantages de la Convention du 14 mars, tandis qu'à l'heure actuelle, seulement les contremaîtres troisième échelon, peuvent commencer à en bénéficier.

Il y a encore le nombre d'heures de travail qui entre en ligne de compte, ce que j'avais fait ressortir à la Commission paritaire où je citais qu'avec le plan Monnet, nous allions tendre à généraliser les 48 heures de travail par semaine, ce qui augmente sensiblement le gain annuel.

MORIN.

(VOIR SUITE EN DEUXIÈME PAGE)

LE SYNDICAT DOIT VIVRE EN PERMANENCE !

SYNDIQUE. Ne pars pas en vacances sans prendre ton timbre syndical.

COLLECTEUR. Ne pars pas en vacances sans apporter tout l'argent des cotisations au syndicat.

ENFIN DE LA DEMOCRATIE

L'Assemblée Nationale, le 4 juillet, a décidé que dorénavant, les élections des membres des comités d'entreprise et des délégués du personnel se feraient au scrutin proportionnel. C'est-à-dire que proportionnellement au nombre de voix obtenues, les travailleurs rassemblés dans les diverses organisations syndicales seraient représentés.

C'est là une revendication vieille de la C.F.T.C., revendication qui a souvent été formulée dans « Voix des Métaux » et dont l'aboutissement a été accueilli avec joie par l'ensemble de nos syndiqués.

Il ne s'agit pas, par ce scrutin, de briser, comme certains le prétendent, l'unité ouvrière, il s'agit, tout simplement que, comme au Parlement, comme dans toute assemblée ou régime démocratique, ce ne soient pas les plus forts qui, seuls, commandent et dirigent, mais que dans toutes les institutions, chaque organisation soit présente en fonction de ce qu'elle représente.

Les militants de la C.F.T.C. qui rentreront, grâce à ce scrutin, dans les comités d'entreprise ou dans les délégations du personnel, n'y vont pas pour saper ou amoindrir l'action de la C.G.T. mais, bien au contraire, pour apporter devant le patronat, le poids des camarades qui adhèrent à leur organisation et travailler en commun avec leurs camarades cégétistes au bien-être et à la libération de la classe ouvrière.

C'est une page nouvelle qui s'ouvre dans l'histoire du Mouvement Ouvrier. Nous sommes persuadés qu'au lieu d'amoindrir la puissance de la représentation syndicale, elle la renforcera, elle prouvera, comme toujours nous l'avons dit, que les batailles entre organisations sont stériles et que l'unité d'action est fertile.

VOIX DES MÉTAUX.

(Voir détails en quatrième page.)

CHEZ CITROEN

L'agitation menée autour des « 10 francs de l'heure » comme prime à la production, ce malgré les trois francs accordés à la suite de la « grève Renault », d'où demande des sept francs supplémentaires, s'est trouvée amplifiée par suite de la grève Air Liquide et de l'arrêt forcé de certains ateliers, où les ouvriers demandaient le paiement au taux d'arrêt.

A ces revendications, s'ajoutent :

1. L'institution d'une Commission de chronométrage ;

2. Les revendications particulières aux femmes et aux jeunes ;

3. La gestion des œuvres sociales par le Comité d'entreprise, avec un budget en fonction des salaires payés.

Pour appuyer ces revendications, un mouvement de grève perdue, d'abord à 50 0/0, puis rapidement à 75 0/0 fut déclenché. Il n'obtint pas l'accord enthousiaste de tous. Puis il fut diffusé certains résultats du bilan indiquant un bénéfice de 400 millions plus 215 millions de provision. Ce qui justifiait une demande de prime à la production. Il y a indiscutablement augmentation de production car d'après les chiffres fournis par M. Boulanger, directeur général, l'usine a sorti 17.411 véhicules en 1945 et 24.530 en 1946. Par ailleurs le pourcentage des salaires, par rapport au chiffre d'affaires est de 33,23 0/0 en 1945 et 29,11 0/0 en 1946. Ces indications prouvent que la maison peut faire quelque chose pour ses ouvriers.

M. BICHELER.

Délégué syndical C.F.T.C. de Citroën-Javel.

— LIRE LA SUITE EN 2^e PAGE

LA LOGIQUE L'EMPORTE

Comment aurions-nous pu concevoir qu'il n'en fût pas ainsi dans un pays où tous les membres du Parlement s'honorent du titre de républicain et parlent tous d'une véritable démocratie ?

Eh bien ! malgré ces affirmations, nous devons, hélas ! nous rendre à l'évidence et conclure que si tous les représentants du peuple français usent et abusent du titre de démocrate lorsqu'il s'agit de laus électoraux, une fois encore, il en est tout autrement.

Nous venons de nous en rendre compte lorsqu'il s'est agi du vote pour la représentation proportionnelle de nos camarades ouvriers en tant que délégué du personnel ou du comité d'entreprise.

Dans notre candeur naïve, nous ne pensions pas qu'une discussion aussi longue puisse absorber le temps pourtant si précieux des parlementaires. Ce qui veut dire que ce qui paraît évident pour certains, pour d'autres dont la vision ne dévie pas d'un bon fixe, et nos camarades ne s'y trompent plus, cela paraît illogique.

Plaisanterie, penseront peut-être quelques-uns. Hélas ! non. Il ne s'agit pas de plaisanter ; interrogez nos camarades sur la façon dont certains délégués se comportent vis-à-vis d'autres camarades ouvriers qui envisagent l'émancipation ouvrière tout autrement que les précités.

Emancipation ouvrière ne signifie pas, pour la masse laborieuse, le droit de se faire et de tréver de faire, parce qu'ils ont encore le courage de dire ce qu'ils pensent. Nous disons bien : crever de faim. Nous nous sommes déjà expliqués dans ces feuilles, à différentes reprises, sur la manière dont certains prétendaient remplir leur rôle de délégué du personnel.

Est-il besoin de rappeler les événements de la Régie Renault, où les ouvriers, dans leur grande majorité, ont lutté de toutes leurs forces contre un dilkati qui existait dans cette firme, ce qui démontre amplement la tutelle de laquelle nos camarades ouvriers ne voulaient plus entendre parler ?

Quant à nous, syndicalistes, nous nous félicitons de la loi à la représentation proportionnelle pour tou-

tes les minorités qu'elles soient. Nos camarades savent très bien que le rôle de délégué n'est pas un rôle de garde-chiourme, qu'il est beaucoup plus noble que cela. Ils savent bien que, lorsque leurs camarades leur ont fait confiance pour cette tâche ingrate, ils ne représentent pas une fraction du personnel, mais bien l'ensemble des travailleurs, de quel que appartenance syndicale qu'ils soient.

En était-il de même jusqu'à ce jour ? Non, n'est-ce pas, camarades ? Combien d'adhérents de notre organisation sont venus nous trouver pour nous signaler que, dans telle ou telle boîte, les délégués ne voulaient pas prendre en considération leurs justes revendications parce qu'ils avaient eu la franchise de dire qu'ils voulaient demeurer des hommes libres !

C'est fini. Nous avons la représentation proportionnelle ; le bon sens l'a emporté, malgré ce dialogue démagogue et la passe d'armes de différents parlementaires invoquant l'unité ouvrière.

La plus belle unité que la classe ouvrière puisse réaliser, est celle,

d'abord, de se supporter, de se comprendre ; nous ne prétendons pas arriver un jour à mouler tous les esprits dans un même idéal, pas plus que d'autres d'ailleurs ne pourront le faire ; ce que nous aimerions, c'est d'abord de bien vouloir admettre que nous puissions émettre des idées différentes, pour l'émancipation des travailleurs s'entend. Ensuite qu'on ne mélange pas ou ne cumule pas les rôles ; un délégué du personnel doit prendre en charge la défense du personnel, et son travail est assez vaste, et nous le disions, assez ingrat, sans essayer de faire du dirigisme intégral pour telle ou telle forme de conception syndicale.

C'est dans cet espoir que nous saluons la loi du vote à la représentation proportionnelle. Que nos camarades élus remplissent leur rôle de délégué avec loyalisme, en défendant tous leurs camarades organisés syndicalement ou non organisés !

C'est dans la mesure où les délégués élus se montreront à la hauteur de leur tâche que les inorganisés comprendront la nécessité et le bienfait du syndicalisme.

BULGER.

CARTEL DE LA METALLURGIE de la Région Parisienne

Notre cartel a démontré encore dernièrement à plusieurs reprises son efficacité et son activité.

C'est tout d'abord une prise de position nette pour l'application de l'arrêté concernant les primes à la production, dans les entreprises. Partout, il nous faut obtenir l'acompte de 5,50 à 7 fr. Dans beaucoup d'entreprises, nos militants n'ont pas été les derniers à réclamer et obtenir un acompte substantiel pour juin et juillet. Dans beaucoup d'entreprises aussi, nos camarades se sont évertués à faire respecter la liberté d'expres-

sion par le vote secret, seul compatible avec la vraie démocratie syndicale. De plus, en plus ils obtiennent satisfaction.

Parallèlement à cette action d'entreprise, le Cartel protesta énergiquement contre les projets d'équipement budgétaires du Gouvernement et les répercussions qu'ils entraîneraient sur nos budgets ouvriers. Cette protestation fut portée devant les groupes parlementaires S.F.I.O., M.R.P., P.C.F., R.G.R. et P.R.L. de l'Assemblée Nationale les 14 et 15 juin. Aux représentants de ces groupes, nous fîmes connaître franchement et fermement notre point de vue et nos exigences pour une véritable réforme de justice fiscale, sans démagogie de vant telle ou telle catégorie de citoyens — pour un arrêté rendant obligatoire la discussion des primes à la production et la parution rapide du texte concernant l'arbitrage — et pour le vote de la représentation proportionnelle dans les délégués du personnel et les comités d'entreprises.

C'est enfin la grève générale de la métallurgie du 1er juillet qui provoque une activité intense de nos organisations. Le Cartel se réunit tout d'abord le 26 juin et adopte une position favorable à une grève C.F.T.C. le même jour. Le samedi 28 juin, les délégués d'entreprises de la région parisienne se réunissent, et, après une large discussion, prennent leurs responsabilités : grève de 24 heures, référendum au bulletin secret dans tous les cas où cela est nécessaire, réunion à la salle Wagram dans l'après-midi.

Cette manifestation amena un nombre important de militants à venir écouter la voix de leurs dirigeants syndicaux pour préciser et affermir leur volonté d'action.

Tout à tour Henri Michelet, secrétaire général du Syndicat des agents de maîtrise et techniciens, qui présidait la réunion ; Léon Bilger, secrétaire général du Syndicat des ouvriers ; André Ledentu, secrétaire du Syndicat des employés et techniciens, rappelaient avec force les raisons du mécontentement ouvrier :

Primes à la production, qui ne sont en fait qu'une augmentation déguisée des salaires et qu'aucun texte ne rend obligatoires ; manque de politique économique entraînant un ravitaillement de plus en plus malade à des prix de plus en plus élevés ; manque de justice fiscale qui grève lourdement, par une disproportion d'impôts, les budgets ouvriers ; tentatives antidémocratiques régissant les discussions de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie et qui visent, en fait, à exclure la C.F.T.C. minoritaire de ces discussions, au profit de la C.G.T. majoritaire. Enfin Gérard Esperet, membre du Bureau Fédéral de la Métallurgie, tira les conclusions de cette belle manifestation. En termes saisissants et énergiques, il s'adressa au Gouvernement, aux paysans, aux commerçants, pour leur rappeler leur devoir de solidarité nationale, et affirma à nouveau toute sa confiance dans la classe ouvrière et dans ses militants.

Roger GILLOT,
Secrétaire adjoint du Cartel.

ASSEZ DE DISCOURS...

(SUITE DE LA PAGE 1)
Il faut revoir les prix. Peut-être le prix du blé est-il trop bas ; mais d'autres, et beaucoup plus nombreux, sont trop élevés. La viande, le vin, les légumes, les oeufs doivent baisser, en les ramenant au coefficient 8 par rapport à 1938, ou augmenter effectivement le pouvoir d'achat des travailleurs.

Une politique de réglementation exige une action contre les intermédiaires et les commerçants qui poussent comme des champignons après l'orage. Leur nombre sans cesse grandissant est un facteur de hausses, car ils sont exigeants. Nous ne pouvons nous offrir le luxe de tant de coûteux inutiles : il faut rationaliser la distribution.

La vie a augmenté ces temps derniers. Les mesures financières viennent d'accentuer la hausse. Le problème des salaires se pose.

Les prix étant révisés comme nous venons de le voir, il s'agit alors de recréer un rapport normal entre les salaires et les prix ainsi

sants ou son intoxication par le maniement de substances nocives, on entend veiller finalement à la préservation de la fonction maternelle et au bien-être de la génération future.

Cependant, il est une réglementation qui vise plus directement à cette fin essentielle : c'est celle qui a trait aux conditions de travail de la femme pendant la période même où elle accomplit l'acte de maternité, en comprenant dans cette période la grossesse, l'accouchement, le temps d'allaitement et la première éducation de l'enfant. Or, pour sauvegarder à la fois la santé de l'enfant, celle de la mère en même temps que les intérêts professionnels lorsqu'ils lui sont indispensables, toute une série de mesures sont nécessaires.

Leur combinaison a été réalisée plus ou moins complètement et plus ou moins harmonieusement, car il est un fait indéniable et naturel, c'est que la mère devrait être libérée de tout souci professionnel.

Dans un grand nombre de pays, et plus particulièrement dans le nôtre, des dispositions sont applicables, sans distinction d'âge ni de nationalité à toute femme, mariée ou non, occupée dans les établissements industriels ou commerciaux. Les mesures de protection instituées et notifiées au code du travail peuvent être groupées sous quatre chefs :

a) CONGES DE MATERNITE.
La loi établit le droit de la travailleuse à quitter son travail sur production d'un certificat médical déclarant que ses couches se produiront probablement dans un délai de six semaines et elle interdit l'emploi pendant les six semaines suivant celles-ci. Le congé de six semaines avant les couches est donc modifiable, mais le congé de six semaines après est obligatoire. Ces deux périodes peuvent être allongées en certaines circonstances.

b) GARANTIE DE L'EMPLOI.
La loi protège la travailleuse contre le risque de congédiement par une disposition interdisant à l'employeur de signifier le renvoi de la salariée pendant cette absence, ou pendant une période plus longue, du moment qu'un certificat médical atteste l'incapacité au travail.

c) PRESTATIONS DE MATERNITE.
C'est un paragraphe qui, à lui seul, traiterait toute la question des Assurances Sociales, avec tous ses rouages : prestations, allocations journalières, consultations, visites d'assistantes sociales, etc... d) FACILITES D'ALLAITEMENT DONNEES AUX MERES QUI TRAVAILLENT.

Pendant un an après l'accouchement, deux repos d'une demi-heure ; si l'établissement est pourvu d'un local pour allaitement, deux repos de vingt minutes. Repos accordés sur le temps normal du travail, sans aucune déduction de salaire. Les établissements occupant plus de 100 femmes peuvent être mis en demeure d'installer une chambre d'allaitement pour les enfants de moins d'un an. Ce qui implique évidemment, au préalable, l'installation et l'entretien d'une crèche.

Si les crèches ne sont, à nos yeux, qu'un palliatif, nous devons reconnaître qu'apportant la garantie d'hygiène incontestable, elles sont à même de rendre des services à toutes nos compagnes qui, malheureusement, ont la lourde responsabilité d'assumer deux tâches à la fois.

Simone TROISGROS.
(A suivre.)

Cheez Citroën

(SUITE DE LA PAGE 1)

Les réunions de délégation ouvrières et les manifestations ouvrières tapageuses se précipitèrent et le lundi 23 juin, à 16 heures, la grève totale avec occupation fut décidée à mains levées.

Lors du déclenchement de la grève aux usines, les sections syndicales C.F.T.C., par la voix de notre camarade Bicheler, délégué syndical, avaient fait connaître leur position quant aux revendications posées à la Direction générale.

Il avait été convenu à ce moment qu'un Comité de grève, composé des représentants des deux centrales (C.G.T. et C.F.T.C.) se serait constitué.

Dans notre esprit, ce Comité avait pour tâche, d'une part : d'as-

surer la continuité et, en définitive, le succès du mouvement engagé, d'autre part, de représenter tout le personnel dans les démarches auprès de la Direction générale et aux Pouvoirs publics.

Or, si cette manière de procéder fut respectée jusqu'à mardi 24 inclus, il n'en fut plus de même à partir de cette date, puisque la Section syndicale C.G.T. prit la décision d'assurer seule, la conduite des pourparlers.

Les dirigeants C.G.T. constituèrent ensuite un Comité de grève élu par atelier et comprenant une centaine de membres dont la première réunion eut lieu le 3 juillet. Ce Comité ne devait pas tenir compte des appartenances syndicales.

Mais, par le jeu des désignations, seuls les dirigeants C.G.T. font partie de la délégation menant les négociations.

Les responsables C.F.T.C. se trouvent exclus de cette délégation contrairement aux engagements pris.

L'unité d'action réalisée le 23 juin et proclamée dans les journaux se trouva donc rompue du fait de la C.G.T.

Nous déplorons que les engagements pris en vue d'une action commune n'aient pas été tenus. tout en réaffirmant notre solidarité syndicale envers nos camarades grévistes, nous nous sommes retirés du Comité de grève le 3 juillet et nous reprenons notre liberté d'action.

Notre délégation, reçue à la direction le 7 juillet, à 14 heures, puis à 19 heures, a continué les pourparlers le 8 juillet à 14 h. 30. Réunions, où notre effort a porté principalement dans un très large échange de vues sur l'erreur de la Direction à maintenir un conflit qu'aggrave la faiblesse des propositions patronales.

Malgré le peu de changement important à l'heure actuelle sur les propositions faites, nous espérons fermement qu'un accord satisfaisant pour tous, interviendra, et nous tiendrons nos camarades au courant dès qu'un fait nouveau se manifestera.

Nous avons été fermement persuadés dans nos entretiens avec la Direction, de l'énormité de la perte pour notre usine et pour l'ensemble du pays, peu en rapport avec l'effort demandé, si important soit-il, à la Direction, pour une reprise rapide du travail, souhaitée par tous.

M. BICHELER.

P.S. — A l'heure où nous mettons sous presse, les travailleurs des Usines Citroën sont invités à se prononcer sur de nouvelles propositions pa-

La ronde du pain

Dansons la capucine,
Y a plus de pain chez nous !

A défaut d'avoir un bifeck.
Nous mangions plus de pain sec.
Depuis longtemps, c'était un
[curie,
D'y étaler un peu de beurre.
Or, le pain venant à manquer
Apprétons-nous donc à claquer,
Puisque des ministres farouches
Nous ôtent le pain de la bouche.

Faire passer le goût du pain
N'est pas très chouette entre co-
[pains.
Il paraît que c'est la soudure !
En acceptons-nous l'augure ?
Mais la soudure, elle, a bon dos.
Et nous souvenant du radeau
Des naufragés de la Méduse,
Ce sort n'a rien qui nous amuse.

Devrons-nous, d'ici quelque temps
Pratiquer un sport épatant
En tirant à la courte paille :
(Voi, ça ne me dit rien qui vaille).
Pour savoir qui sera mangé,
Nous y serons bien obligés,
Puisque devant la pénurie,
On ferme les boulangeries.

C'est donc toujours le populo
Qui pour boire n'aura que de
[l'eau.
Même si la vendange est bonne,
Cela n'a rien qui nous étonne,
Donc, voici la moralité :
Au nom de la fraternité
Pour les uns, c'est la dernière
[heure.
Et, pour d'autres, l'assiette au
[beurre !

A. LARQUET.

A. MORIN.

Ch. S.

Projet de Convention Collective Nationale

Fin des principaux points du projet présenté par la Fédération de la Métallurgie C.F.T.C. et par la Fédération des Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise C.F.T.C.

Art. 104. — Travail des femmes aux machines. — Seront exemptes du travail aux machines comptables :

— Les femmes âgées de moins de 18 ans ou de plus de 40 ans, à moins, pour ces dernières, qu'elles ne demandent, après avis conforme du service médical, la continuation du travail.

— Les femmes enceintes ;
— Les femmes malades, sur présentation d'un certificat médical.

Le travail des femmes mécanographes pourra être organisé par roulement. Les modalités de cette organisation par roulement devront être établies d'accord entre la Direction et les délégués du personnel.

Il sera accordé aux mécanographes une pause de 30 minutes par demi-journée de travail.

Les femmes occupées en permanence à un travail de dactylographie ou travaillant sur de petites machines comptables bénéficieront d'une demi-heure de repos par demi-journée de travail.

CONDITIONS GENERALES DE REMUNERATION

Article 105

Salaires. — Les mensuels seront appointés exclusivement au mois (voir en annexe barème des classifications et appointements correspondants).

Article 107

Notification individuelle de son classement sera faite par écrit au travailleur.

En cas de contestation sur la détermination de la catégorie du travailleur, conformément aux dispositions établies par la présente convention, celui-ci pourra être soumis à un essai professionnel, sous le contrôle d'une Commission paritaire, sauf s'il exerce depuis au moins six mois dans l'établissement les fonctions de cette catégorie telle qu'elle est exactement définie dans le barème. L'essai sera un essai pratique correspondant au travail de la catégorie dans l'entreprise.

Article 109

Le travailleur remplissant d'une façon fréquente ou continue les fonctions relevables de diverses catégories d'emploi sera considéré comme appartenant à la catégorie la plus élevée parmi celles-ci.

Le déclassement d'un travailleur entraînant une diminution d'appointements ou salaire est interdit.

Article 110

Tout travailleur, à quelque échelon qu'il appartienne, assurant l'intérim d'un poste supérieur, recevra obligatoirement la rémunération intégrale attachée à la fonction qu'il assume effectivement pendant cet intérim.

Article 113

Les appointements et salaires réels (minima du barème annexé à la présente convention, plus, éventuellement, les suppléments accordés par l'employeur au titre de la valeur personnelle), perçus par les travailleurs, sont majorés dans les conditions suivantes pour tenir compte de l'ancienneté :

5 % après 3 ans de présence
10 % — 6 — —
15 % — 9 — —

Article 114

L'ancienneté dans tous les cas est calculée à partir de la date d'entrée dans l'établissement ou dans une de ses filiales. Tout travailleur ayant travaillé trois ans, sans rupture de contrat, dans un établissement de réintégration ce dernier, après une ou plusieurs ruptures de contrat, bénéficiera néanmoins de la prime d'ancienneté. Ces temps successifs de présence s'additionnent pour le calcul précis à l'article 113.

Article 115

Les barèmes d'appointements et salaires minima annexés au présent contrat sont basés sur l'indice du coût de la vie à établi par la préfecture de et fixé à

En cas de modification de cet indice, d'au moins cinq points, en plus ou en moins, les parties se réuniront à la demande de l'une d'elles et dans un délai maximum de quinze jours, pour procéder à la révision des appointements minima prévus par la Convention collective.

Article 116

Travail à domicile. — Pour la réglementation du travail à domicile, les parties se réfèrent à la présente Convention.

Un avenant fixera les modalités d'application.

Article 117

Indemnité forfaitaire de nuit. — Le personnel travaillant de nuit (21 heures à 7 heures) bénéficie d'une indemnité forfaitaire de nuit fixée à deux fois le salaire horaire minimum garanti du manoeuvre. Cette indemnité inclut l'indemnité précédemment prévue sous l'appellation d'« indemnité de panier ».

Les indemnités supérieures à ce titre restent acquises.

Article 118

Travail en équipes. — Le personnel travaillant en équipes continues bénéficie d'une demi-heure d'arrêt payée au taux de salaire ou traitement normal.

La durée du travail en équipes

continues ne devra pas dépasser huit heures.

DEPLACEMENTS

Article 119

Déplacements. — Les déplacements par chemin de fer seront effectués en 1^{re} ou 2^e classe et les frais de voyage et de séjour seront à la charge de l'employeur, l'importance de ces frais dépendant du lieu où s'effectuent ces déplacements, ils ne sauraient faire l'objet d'une règle uniforme. Ils seront fixés à un taux tel qu'ils puissent assurer au travailleur des frais de séjour en rapport avec l'importance de ses fonctions. Toutefois, l'indemnité journalière représentative de ces frais ne saurait être inférieure à heures, au salaire minimum.

Dans le cas où les frais de voyage ou de séjour seraient exceptionnellement supérieurs au taux fixé, le travailleur sera remboursé de ces frais exceptionnels, suivant justification.

Les heures de voyage en relation directe avec le travail, seront payées au taux du salaire ou traitement de l'intéressé.

Pour les déplacements de longue durée, il sera accordé aux travailleurs une durée de congé net avec frais de voyage payés par l'employeur pour lui permettre de revenir à son point d'attache, à raison de :

— Chaque dimanche, pour les déplacements inférieurs à 100 km ;

— Deux jours consécutifs dont un ouvrable tous les 15 jours pour les déplacements de 100 à 310 km ;

— Trois jours consécutifs dont deux ouvrables tous les mois pour les déplacements supérieurs à 300 km.

Le voyage peut être payé indifféremment au travailleur ou à un membre de sa famille.

Un voyage sera payé dans le cas d'élections législatives, municipales ou prud'homales. Il sera organisé dans les mêmes conditions que les voyages de détente.

Les travailleurs obligés, par leurs fonctions, à prendre leurs repas en dehors de leur lieu ordinaire auront droit à une indemnité spéciale de fr., frais de déplacement payés en plus.

HEURES SUPPLEMENTAIRES

Article 122

Heures supplémentaires. — La semaine de quarante heures sera pratiquée, sauf dérogation admise par le Comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel et délégués syndicaux et autorisée par l'inspecteur du Travail, sur la base de cinq jours de huit heures de travail.

Article 123

Le salaire horaire de base pour les heures supplémentaires est le traitement réel divisé par 173, pour les mensuels, et le salaire horaire réel pour les ouvriers, y compris, pour tous les travailleurs, la prime d'ancienneté, les primes de rendement à la production et toutes les rétributions inhérentes à la nature du travail.

Article 125

Sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail effectuées avant ou après l'horaire journalier habituel.

Article 126

Majoration des heures supplémentaires. — La majoration des heures supplémentaires sera conforme aux textes des arrêtés fixés par la réglementation en vigueur. Les heures exceptionnelles effectuées la nuit (entre 21 heures et 7 heures du matin), les heures normales ou exceptionnelles effectuées les dimanches et jours de fêtes prévus à l'article 128 seront majorées de 100 %.

Cette majoration s'ajoute à celle prévue dans le cas où ces heures sont supplémentaires.

Si le travail cesse après minuit, la nuit entière est due.

JOURS FERIES

Article 128

Jours fériés. — Les jours fériés seront chômés, ne seront pas récupérables et ne donneront lieu à aucune retenue de salaire ou d'appointements.

Sont considérés comme jours fériés, ceux définis par la législation ou les usages en vigueur sur le plan national ou local.

SYSTEMES DE REMUNERATION

Article 129

Systèmes de rémunérations. — Dans le cas où un mode de rémunération comportant des primes variables (rendement, chiffre d'affaires, etc.), sera ou maintenu ou instauré, le taux des primes devra être fixé de façon à assurer au travailleur travaillant normalement, une rémunération supérieure à 20 % au minimum fixé dans le barème annexé à la présente Convention. Les taux d'affutage des travaux au rendement ne devront pas être inférieurs aux salaires minima garantis sur la présente convention pour chaque catégorie professionnelle. En cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté du travailleur pendant l'exécution des travaux aux pièces, à la prime, à la chaîne ou au rendement (arrêt de courant, attente de pièces ou de matières, arrêt ou accident de machine, etc.) le temps passé dans l'entreprise est payé au travailleur aux taux du salaire horaire ou appointement moyen fixé par le présent contrat.

Article 130

L'organisation de l'entreprise, de la production et de tous les systèmes de rémunération à l'intérieur de l'établissement seront étudiés et appliqués avec l'accord du Comité d'entreprise, des délégués du personnel, des délégués syndicaux et du médecin de l'usine.

Les primes de rendement seront établies selon des modalités telles qu'elles ne puissent en aucun cas entraîner le surmenage du personnel.

AVANTAGES ACQUIS

Article 132

a) La présente Convention ne peut être, en aucun cas, la cause de restrictions aux avantages individuels ou collectifs acquis dans l'établissement, antérieurement à la date de ladite Convention.

b) Dans ce même esprit, les clauses de la présente Convention remplaceront les clauses correspondantes des contrats existants chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les travailleurs.

A travers nos Organisations

A PARIS

COURSE PEDESTRE DU 1^{er} JUIN 1947 (Marly-le-Roi)

I) CHALLENGE DE « SYNDICALISME »

(Plus de 18 ans)

1 ^{er}	— VILLEMAINE Gérard ..	La Garenne-Colombes
2 ^e	— PEDRAO Antoine	La Garenne-Colombes
3 ^e	— GEINEN Henri	Sevran
4 ^e	— VILLENE Charles	Poissy
5 ^e	— MOITRIER Raymond ..	Poissy
6 ^e	— BARISEL	Gargan
7 ^e	— HERRERO Jacques	Vanves
8 ^e	— DAUPHIN Roland	Sevran
9 ^e	— HOCARD Roger	SNECMA
10 ^e	— LEREUX	

CLASSEMENT PAR EQUIPE

1 ^{er}	La Garenne-Colombes	10 points
2 ^e	Poissy	12 points
3 ^e	Sevran	

II) COUPE DU SYNDICAT DE LA METALLURGIE

(Moins de 18 ans)

1 ^{er}	— BASTIDE Fernand	Sevran
2 ^e	— SANDRAS Jean-Claude ..	Sevran
3 ^e	— DELVOYE Fernand	Villeneuve-la-Garenne
4 ^e	— CHAPATTE Robert	Asnières
5 ^e	— LEROUX Robert	Sevran
6 ^e	— GRAND Fernand	Marly
7 ^e	— NORMAND Henri	Vanves
8 ^e	— SEAUNEAU Serge	Gentilly
9 ^e	— BOUCHERE Michel	Villeneuve-la-Garenne
10 ^e	— ROUILLE Robert	Villeneuve-la-Garenne

CLASSEMENT PAR EQUIPE

1 ^{er}	Sevran	6 points
2 ^e	Villeneuve-la-Garenne	

L'équipe de La Garenne-Colombes gagnante du 1^{er} Challenge de « Syndicalisme » 1947. Au milieu, tenant la bronze, le vainqueur individuel Gérard VILLEMAINE, gagnant du bracelet-montre offert par la « Voix des Métaux »



SYNDICAT DES EMPLOYES, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE

Une première réunion, organisée par la Commission Féminine (Syndicat des Employés et Techniciens) a eu lieu le jeudi 8 mai.

Après avoir examiné d'une façon générale les problèmes spécifiques féminins, il fut décidé d'établir un plan de travail, ce qui permettra à la Commission d'être aussi active qu'efficace.

Un bureau composé des personnes suivantes fut ensuite désigné : Mme Cottin, Mlle Boucaud, Mme Troguet, Mlle Christini, Mme Auer, Mme Charlier.

La Commission (mixte) des jeunes a tenu également sa première réunion le samedi 10 mai.

Celle-ci a permis de prendre contact et de jeter les premières bases d'une activité qui sera, souhaitons-le, féconde dans un avenir rapproché.

A. LE DENTU.

AVIS

Nous informons nos adhérents et nos camarades des sections d'entreprises, qu'en raison des vacances, le SERVICE ADMINISTRATIF du SYNDICAT DES OUVRIERS de la METALLURGIE, sera fermé le jeudi pendant le mois d'août.

COMPAGNIE DES COMPTABLES DE MONTROUGE

Chez les mensuels. — Notre délégation, composée uniquement de membres de la C.F.T.C., a réussi à obtenir en faveur des mensuels une prime compensatrice de rendement ; son montant sera d'environ 12 % du salaire total de l'intéressé, moins la prime d'ancienneté.

Cette prime, dont les facteurs essentiels sont déterminés par le chiffre d'affaires moyen mensuel et le montant des salaires et charges du mois correspondant doit augmenter avec la production, et notre Comité d'Etablissement s'efforcera d'en assurer la progression en évitant tout inutile accroissement des frais généraux.

Ouvriers ne travaillant ni aux pièces ni au rendement.

Le Comité d'Etablissement s'est préoccupé de votre situation, et il avait toujours pensé que la dernière décision de la Direction en faveur des mensuels aurait un caractère général pour tous ceux qui ne bénéficient pas des conditions de travail au rendement, aux pièces ou à la prime.

Notre directeur général, président du C.E., n'a pu entériner notre proposition, mais le bénéfice de la proposition, désirant limiter seulement la compensation. Mais devant l'insistance de la délégation du C.E., notre Président a donné l'assurance d'une réalisation très prochaine d'un système compensateur dont bénéficieront tous nos camarades ouvriers qui ne perçoivent actuellement que la « prime provisoire de 5 % ».

SECTION C.F.T.C. RENAULT

Le montant des collectes remises à la section C.F.T.C. Renault, grâce à la solidarité des travailleurs des autres entreprises de la région parisienne, au moment de la grève générale d'avril et mai s'élève à 55.250 francs.

Jusqu'ici, 40.500 francs ont été distribués en secours de 1.000 francs à 38 camarades et en secours de 500 francs à 4 camarades. Ces camarades ont été particulièrement dans le besoin à ce moment-là (maladie personnelle ou familiale, etc.).

Le solde sera remis pour soulager les cas qui ne nous auraient pas encore été signalés ou qui se présenteraient encore actuellement.

DOCUMENTATION

Elections à la proportionnelle

Depuis longtemps que cette question était en suspens et malgré une obstruction du Conseil de la République, l'Assemblée Nationale a voté, en deuxième lecture, et sans retouche du texte primitif, cette loi qui intéresse au premier chef le mode d'élection des députés sur les entreprises, tant en ce qui concerne ceux du personnel que ceux du Comité d'entreprise et ceci à dater du 9 juillet 1947 en application de la loi parue au J.O. des 7 et 8 juillet 1947.

Les deux textes pour chaque élection sont rigoureusement identiques et s'appliquent en modification des articles 9 et 10 des lois des 16 avril et 16 mai 1946.

Ils n'apportent aucune modification en tant que constitution des collèges électoraux qui restent, d'une part : ouvriers et employés ; d'autre part : techniciens, maîtrise et cadres.

Il reste donc à voir comment s'applique pratiquement cette modification et rien ne vaut un exemple concret.

Prenons le cas suivant : Une entreprise a deux listes en présence : C.G.T. et C.F.T.C. Dans le premier collège : ouvriers, employés, 4 sièges titulaires sont à pourvoir.

Admettant qu'il y ait 509 votants pour ce collège et que tous les bulletins soient valables : le quotient électoral sera égal au nombre de suffrages valablement exprimés divisé par le nombre de sièges à pourvoir, soit : $509 : 4 = 127,25$.

Supposons que les candidats de la liste C.G.T. obtiennent respectivement : 324, 320, 315, 305 voix ; la moyenne sera donc pour cette liste de 316 voix.

La liste C.F.T.C. obtenant respectivement 180, 179, 178 et 175 voix, sa moyenne sera de 178 voix.

La liste C.G.T. obtient donc : $316 : 127,25 = 2$ sièges ; La liste C.F.T.C. obtient : $178 : 127,25 = 1$ siège.

Trois sièges seulement étant pourvus, le quatrième ira à la liste ayant la plus forte moyenne.

Celle-ci est obtenue en divisant le nombre de voix obtenu par chaque liste par le nombre de sièges déjà obtenus par chacune d'elles augmenté d'une unité, soit :

$316 : (2 + 1) = 105$ pour la C.G.T. $178 : (1 + 1) = 89$ pour la C.F.T.C.

Dans le cas cité, la liste C.G.T. ayant obtenu la plus forte moyenne, le quatrième siège lui est attribué de plein droit.

Les élus de la C.G.T. seront ceux qui auront respectivement obtenu 324, 320 et 315 voix.

L'élu de la C.F.T.C. sera celui qui aura obtenu 180 voix.

Au cas où tous les sièges ne seraient pas pourvus, on procède de la même façon pour les sièges à pourvoir : la dernière liste pourvue voyant sa moyenne calculée sur la

moyenne de base divisée par le nombre de sièges qui lui est attribué, augmenté d'une unité, ce qui fait que cette moyenne risque d'être inférieure à celle de la liste non pourvue, qui, elle, a de grandes chances de se voir attribuer un siège.

Nous vous donnons, par ailleurs, le texte de l'article unique remplaçant l'article 9 pour la loi du 16 avril 1946 sur les députés du personnel et l'article 10 pour la loi du 16 mai 1946 sur les Comités d'entreprises.

Article unique. — L'article 9 de la loi du 1946 est abrogé et remplacé par la disposition suivante :

« Art. 9. — L'élection a lieu au scrutin secret et sous enveloppe. Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

« Le scrutin est de liste et à deux tours, avec représentation proportionnelle.

« Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales les plus représentatives. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il sera procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin, pour lequel les électeurs pourront voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

« Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral. Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

Au cas où il n'aurait pu être pourvu à aucun siège ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges res-

tant sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

« A cet effet, le nombre de voix obtenu par chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité des sièges déjà attribués à la liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne.

« Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier. « Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

« Si deux listes ont également recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

« Les contestations relatives au droit d'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du juge de paix qui statue d'urgence. La décision du juge de paix peut être déférée à la Cour de Cassation. Le pourvoi est introduit dans les formes et délais prévus par l'article 23 du décret organique du 2 février 1852, modifié par les lois des 30 novembre 1875, 6 février et 31 mars 1914. Il est porté devant la Chambre syndicale qui statue définitivement. »

Nous espérons que cette mise au point permettra à nos camarades d'être suffisamment documentés pour les élections qui auront lieu sur leur entreprise et qui, depuis le 9 juillet, doivent avoir lieu dans ces conditions, même pour les ballottages d'élections précédentes.

A toutes nos sections d'entreprises de présenter des candidats et de mettre en valeur nos succès de la Sécurité sociale.

Primes à la production

Article premier.

Arrêté du 20 juin 1947 (Travail) J.O. du 21 juin 1947.

Des primes à la production établies en fonction de l'accroissement de la production ou de l'augmentation moyenne de la productivité pourront être instituées par voie d'accord entre les employeurs et les salariés d'une catégorie d'entreprises ou d'une entreprise de l'industrie ou du commerce.

Ces primes devront être réparties entre le personnel de toutes les catégories suivant des modalités qui seront fixées par accord entre les employeurs et les salariés.

Art. 2.

Pendant la période d'études nécessaire à la détermination du mode de calcul et du montant de la prime prévue à l'article premier, une prime provisionnelle pourra être accordée dont le taux horaire ne pourra dépasser 7 francs pour les branches d'activité les plus favorisées de la première zone de la région parisienne et des localités comportant, par rapport à cette zone, un abaissement inférieur ou égal à 5 p. 100.

Dans les autres cas, la prime provisionnelle ne pourra dépasser 5 fr. 50. Ces primes provisionnelles auront effet à compter du 1er juin 1947.

Art. 3.

Les primes ayant le même objet que celui défini par le présent arrêté et qui auraient pu être accordées dans les entreprises depuis le 1er avril 1947 seront celles qui soient leur détermination et leur nature, imputées sur le montant des primes ci-dessus visées.

Art. 4.

Les primes et acomptes visés aux articles 1, 2 et 3 ci-dessus, ne pourront, en aucun cas, entrer en ligne de compte pour la fixation des prix.

PROCEDURE DE REGLEMENT DES CONFLITS

Arrêté du 27 juin (Travail) J.O. du 28 juin 1947.

Article premier. — Les désaccords entre employeurs et salariés ou entre organisations des plus représentatives des employeurs et salariés d'une entreprise ou d'une catégorie d'entreprises, concernant l'application des dispositions de l'arrêté en date du 20 juin 1947 relatif à l'attribution de primes à la production sont soumis aux procédures suivantes :

Art. 2. — Chacune des parties intéressées au désaccord doit désigner une personnalité chargée de la représenter. Les personnalités choisies ont mission de rechercher de concert une solution mettant fin au différend. A défaut d'accord, le différend est soumis à la requête de la partie la plus diligente à la procédure prévue aux titres I et II ci-après :

TITRE I

Conflits concernant une entreprise ou un groupe d'entreprises dans le cadre départemental.

Art. 3. — En cas de désaccord entre employeurs et salariés d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises portant sur le principe de l'attribution d'une prime à la production ou sur les modalités de calcul et le montant de la prime provisionnelle, les parties peuvent convenir du choix d'une personnalité prise sur une liste de fonctionnaires en activité ou en retraite des ministères de la Justice, du Travail, des Travaux Publics, de l'Economie Nationale, des Finances, de la Production Industrielle de chaque département.

La personnalité ainsi désignée rédigera, après enquête et après avoir éventuellement entendu un ou plusieurs experts comptables agréés désignés par les parties, un rapport d'expertise et proposera aux parties une solution relative à l'attribution de la prime provisionnelle, dans les limites de l'arrêté du 20 juin 1947.

Art. 4. — Au cas où les parties ne se mettent pas d'accord sur le choix d'une personnalité qu'elles ont choisie, le différend sera soumis, lorsqu'il concerne une entreprise ou un groupe d'entreprises ayant une activité locale, au directeur départemental du travail et de la main-d'œuvre qui statue après avis motivé d'une commission composée comme suit :

L'inspecteur de l'Economie Nationale ou son représentant ; Le délégué départemental de la Production Industrielle ou son représentant ;

L'ingénieur en chef des Ponts et Chaussées ; L'ingénieur des Mines ou son représentant ;

Trois représentants des organisations patronales ; Trois représentants des organisations ouvrières.

Art. 5. — Lorsque le désaccord concernant une entreprise ou un groupe d'entreprises est susceptible d'entraîner une répercussion sur l'ensemble de la branche ou sur les branches d'activités connexes, le ministère du Travail peut décider de saisir directement la commission paritaire visée à l'article 6 ci-après.

Les conflits de cette nature seront réglés selon la procédure fixée à l'article 1 ci-après.

TITRE II

Conflits concernant l'ensemble d'une branche d'activité

Art. 6. — Lorsque le désaccord concerne les salariés d'une branche d'activité, il est soumis à la commission nationale paritaire prévue à l'article 7 qui établit dans un délai de huit jours un rapport d'expertise et transmet au ministre du Travail et de la Sécurité Sociale des propositions en vue de la détermination du montant de la prime collective de production applicable à l'ensemble de la branche d'activité considérée.

Le ministre du Travail et de la Sécurité Sociale statue par arrêté.

Art. 7. — La commission prévue à l'article 6 est composée comme suit : Une personnalité désignée par un arrêté interministériel, qui assurera la présidence ;

Trois représentants des organisations syndicales les plus représentatives de travailleurs et trois représentants des salariés de la branche d'activité considérée ;

Trois représentants des organisations syndicales les plus représentatives d'employeurs et trois représentants des employeurs de la branche d'activité considérée ;

Le président de l'ordre des experts comptables, ou son représentant ; Un conseiller à la Cour des comptes ;

Un représentant du département ministériel du ministère dont relève la branche d'activité considérée ; Un représentant du ministère de Travail et de la Sécurité Sociale de l'Economie Nationale ;

Un représentant du ministère du Travail et de la Sécurité Sociale.

Art. 8. — Les rapports d'expertise et les avis prévus aux articles précédents devront être motivés ; ils contiendront obligatoirement toutes précisions utiles concernant :

L'augmentation de la production ou de la productivité collective ; Le chiffre, soit de la prime à la production, soit de la prime provisionnelle qui peut être attribuée aux salariés en fonction de l'augmentation constatée de la production ou de la productivité collective sans entraîner une augmentation de prix ;

Les modalités de la répartition ou du paiement, soit de la prime à la production, soit de la prime provisionnelle.

INDEMNITÉ MENSUELLE TEMPORAIRE

L'arrêté du 21 mai 1947 (publié au Journal officiel du 1er juin 1947, rectificatif au Journal officiel du 29 juin 1947, modifiant les taux de l'indemnité mensuelle temporaire et exceptionnelle, créée par la loi du 31 mars 1947, apportée au régime résultant de l'arrêté du 31 mars 1947, trois modifications essentielles à compter du 1er juin 1947 :

1. Le salaire à prendre en considération est désormais non plus le salaire mensuel brut, mais le salaire mensuel net, c'est-à-dire le salaire après déduction des retenues afférentes à la Sécurité sociale et des retenues afférentes aux impôts cédulaires sur les traitements et salaires ;

2. Pour pouvoir prétendre au bénéfice de l'indemnité, les salariés doivent avoir accompli, s'ils sont rémunérés au mois, une durée de travail effectif au moins égale par mois, non plus à 151 heures, mais à 108 heures ; s'ils sont rémunérés à la semaine ou à la journée ou à l'heure, une durée de travail effectif au moins égale non plus à 70 heures par quatorze jours, mais à 50 heures.

3. Les chiffres figurant au tableau annexé à l'arrêté du 31 mars 1947 sont différents de ceux qui étaient retenus dans le tableau annexé à l'arrêté du 31 mars ; le chiffre mensuel de 7.000 francs par mois correspond désormais, dans la première zone de la région parisienne, non plus à une durée de travail hebdomadaire effectif de 48 heures, mais à une durée hebdomadaire de travail effectif de 46 heures.

Sous réserve des modifications ci-dessus rappelées, les dispositions de la circulaire Tr. 29-47 du 4 avril 1947 restent valables.

Pour faire suite à cette circulaire, je vous prie de trouver, ci-dessous, des instructions complémentaires relatives à l'application de l'arrêté susvisé du 31 mars 1947, modifié par l'arrêté du 31 mai 1947.

1. Cas des salariés accomplissant exceptionnellement une durée de travail effectif inférieure à la durée minimum requise :

Ainsi que je l'ai rappelé plus haut, pour pouvoir prétendre au bénéfice de l'indemnité, les salariés doivent avoir accompli, s'ils sont rémunérés au mois, une durée de travail effectif au moins égale à 108 heures par mois ; s'ils sont rémunérés à la semaine, à la journée ou à l'heure, une durée de travail effectif au moins égale à 50 heures par quatorze jours.

Vous recommanderez toutefois aux employeurs de verser l'indemnité proportionnellement à la durée du travail accomplie lorsque la durée du travail effectif est exceptionnellement inférieure à la durée minimum exigée :

a) Par suite de mise au chômage partiel ;

b) Par suite de maladie, d'accident du travail, d'embauchage ou de résiliation du contrat de travail en cours de quatorze jours ou de mois ;

c) Par suite d'une fête légale qui n'a pas été récupérée.

En ce qui concerne les ouvriers du bâtiment qui bénéficient des indemnités d'intempéries, j'estime que l'indemnité devra également leur être versée proportionnellement à la durée du travail effectif accomplie, quand bien même cette durée serait inférieure, du fait des intempéries, à la durée minimum exigée.

Je précise également que les périodes de congé payé doivent être assimilées à des périodes de travail effectif et que les indemnités de congé payé doivent être assimilées à un sa-

laire pour l'application de l'arrêté du 31 mars 1947, modifié le 31 mai 1947 ;

2. Cas des salariés ayant plusieurs employeurs :

La question m'a été posée de savoir si les salariés ayant plusieurs employeurs peuvent bénéficier de l'indemnité, lorsqu'ils n'accomplissent dans aucun des établissements qui les emploient, la durée minimum de travail effectif exigée (c'est le cas notamment du personnel des entreprises de nettoyage et des femmes de ménage travaillant pour plusieurs établissements industriels et commerciaux).

J'estime qu'il convient de tenir compte de durées de travail effectif inférieures dans chaque établissement à celles que fixe l'arrêté, quand le total des heures effectuées dans les divers établissements, par le même salarié, atteint les chiffres limites exigés, le salarié qui apporte la preuve au moyen des bulletins de paie ou des certificats de travail de ses divers employeurs qu'il est employé régulièrement un nombre d'heures suffisant, doit recevoir de chacun de ses employeurs l'indemnité proportionnellement à la durée de travail accomplie pour son compte.

3. Cas des conglés d'usine :

Ainsi que vous le savez, l'arrêté du 1er avril 1946 a fixé les salaires des conglés employés dans les établissements industriels et commerciaux, les professions libérales, les offices publics et ministériels, les syndicats, sociétés civiles et associations de toute nature, sur la base mensuelle, d'un taux correspondant à une durée hebdomadaire du travail effectif de quarante heures.

En ce qui concerne la troisième catégorie (coefficient 50), le taux de l'indemnité sera diminué de moitié.

Les divers avantages en nature dont bénéficient en outre les conglés intéressés devront être évalués à leur valeur réelle.

Quant au logement, à défaut d'accord, on devra retenir l'évaluation admise en matière de Sécurité sociale.

4. Cas des salariés payés à la quinzaine :

Le barème annexé à l'arrêté du 31 mai 1947 comporte deux chiffres : l'un établi sur la base mensuelle, l'autre sur la base de la quinzaine.

Pour les salariés payés à la quinzaine, il y a lieu d'appliquer le barème mensuel en divisant par deux.

5. Cas où le nombre des heures de travail effectif ne correspond pas à un nombre unitaire :

S'agissant surtout de salariés pour lesquels la réglementation de la durée du travail prévoit une équivalence entre durée de travail effectif et durée de présence, la durée de travail effectif à prendre en considération peut être constituée par un nombre d'heures qui ne correspond pas à un chiffre unitaire. Il conviendra en l'espèce d'établir le chiffre intermédiaire exact entre les deux échelons les plus proches figurant au tableau annexé à l'arrêté susvisé, au moyen d'une règle de trois.

6. Cas des apprentis :

Les apprentis liés par un contrat d'apprentissage ne sont pas susceptibles de bénéficier des dispositions de l'arrêté du 31 mars 1947 puisque leur rémunération est fixée par leur contrat, par contre, les apprentis sans contrat d'apprentissage doivent être

assimilés aux jeunes ouvriers et recevoir, dans les mêmes conditions que ces derniers, l'indemnité dont il s'agit.

7. Avantages en nature :

Lorsque les salariés bénéficient d'avantages en nature, il convient de tenir compte, pour l'appréciation de leur salaire net, de la valeur de ces avantages.

En l'absence de dispositions contraires dans l'arrêté de remise en ordre applicable dans un établissement déterminé, et à défaut d'accord, la nourriture devra être évaluée à deux fois le salaire horaire minimum légal du manoeuvre de la métallurgie et du travail des métaux dans la zone considérée.

Toutefois, en ce qui concerne les ouvriers et employés des hôtels, cafés, restaurants, en raison du caractère particulier de leur travail et du fait que la gratuité de la nourriture a été admise à leur égard pour compenser les inconvénients du travail du soir et du dimanche, qui ne comporte aucune majoration, et l'incommodité des heures des repas, j'estime en équité, que la valeur représentative de la nourriture fournie gratuitement aux intéressés, ne doit pas entrer en considération pour l'appréciation du salaire net.

Quant au logement, à défaut également d'indications dans les arrêtés ou d'accord, il y a lieu de l'évaluer à 4 francs par jour pour une personne seule et à 6 francs pour un ménage.

8. Treizième mois :

Lorsque le treizième mois est versé par fractions, et, notamment, par douzièmes, j'estime qu'il doit entrer en compte pour l'appréciation du salaire mensuel net, dans le mois où les mois, au cours desquels il a été attribué en tout ou en partie.

9. Primes diverses :

La circulaire Tr. 29-47 a précisé que pour déterminer le salaire brut à prendre en considération afin de le comparer au chiffre de la rémunération, il ne faut pas tenir compte, notamment, des primes de danger et d'insalubrité, ainsi que des indemnités représentatives de frais. Aux primes de danger et d'insalubrité doivent être assimilées les primes analogues : primes d'incommodité, de chaleur, de froid, etc.

Par contre, il y a lieu de tenir compte de toutes les autres primes et notamment des primes d'ancienneté, de rendement, d'assiduité, de production, etc.

RECTIFICATIF : Sur Voir des Métaux de juin 1947 (N° 17), il y a lieu d'apporter les rectifications suivantes au tableau du « Nouveau salaire minimum » :

Au lieu de 41 heures : 2.860 fr. à la quinzaine, lire : 2.880 francs ; Au lieu de 37 heures : 5.650 francs au mois, lire : 5.630 francs.

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

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

Congés payés

Circulaire M.O. 77-47 du 23 mai 1947, concernant l'attribution des allocations de chômage partiel aux travailleurs qui ne bénéficient pas des congés payés :

En application de la législation actuelle sur les congés payés, tout travailleur a droit à un jour de congé payé par mois de présence dans une entreprise, ou à une indemnité correspondante.

Dans ces conditions, j'ai décidé de n'admettre les travailleurs au bénéfice des allocations de chômage partiel, en cas de fermeture des établissements pendant la durée du congé payé que dans la mesure où ils n'ont pas bénéficié, avant le 1er juin de douze jours de congé ou d'une indemnité correspondante. Tel sera le cas des jeunes travailleurs qui ont dû interrompre leur activité par suite de chômage ou de maladie.

D'autre part, le ministère des Finances s'est élevé contre les dispositions trop libérales de la circulaire du 12 juin 1946, notamment contre la suppression du délai de carence.

Il convient de revenir, pour les modalités d'attribution du chômage partiel, pendant la période des congés payés, aux dispositions de la circulaire du 28 juillet 1945. Je vous rappelle qu'en vertu de ces instructions l'allocation est calculée par jour de fermeture, y compris les dimanches et jours fériés après avoir déduit, conformément à l'article 98 du décret du 6 mai 1939, le délai de carence de cinq jours de congés payés auxquels l'intéressé pourrait avoir droit. Il y aura lieu de déduire, en outre, les jours de congés correspondants aux indemnités que les intéressés auront perçues au titre des congés de 1947 dans un précédent emploi.

Afin d'établir les droits des intéressés au bénéfice du chômage partiel, ils devront remplir, lors de l'établissement des états d'indemnisation, les déclarations ci-après : « Je soussigné, déclare avoir perçu depuis le 1er juin 1946, l'indemnité correspondant à... jours de congés payés de l'année 1947 ou, au contraire : « Je soussigné, déclare n'avoir bénéficié d'aucune indemnité au titre de l'année 1947 antérieurement à mon entrée dans l'établissement. » Les intéressés pourront prouver la véracité de leur déclaration, notamment par un certificat de l'Office du Travail attestant qu'ils étaient en chômage, un certificat de leur Caisse d'Assurances sociales attestant qu'ils étaient malades, une pièce militaire certifiant leur démobilisation récente, etc.